



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 224 /PMK.01/2020

TENTANG

MANAJEMEN KARIER DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. untuk mendorong kinerja pegawai sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan meningkatkan kualitas pengelolaan infrastruktur pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Keuangan, dalam upaya untuk memperkuat penerapan prinsip Sistem Merit sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 162 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu dilakukan pengaturan kembali ketentuan terkait manajemen karier di lingkungan Kementerian Keuangan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Manajemen Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

N

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6430);
6. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2020 tentang Kementerian Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 98);
7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1617);
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 191/PMK.01/2018 tentang *Leaders Factory* di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1836);

9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216/PMK.01/2018 tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1861);
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1862) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 229/PMK.01/2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1745);
11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 146/PMK.01/2020 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Unit Non Eselon Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1155);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG MANAJEMEN KARIER DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
2. PNS Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut PNS Kemenkeu adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai PNS secara tetap oleh Menteri Keuangan untuk menduduki Jabatan pemerintahan di lingkungan Kementerian Keuangan.

N

3. PNS dari Kementerian/Lembaga selain Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut PNS non-Kemenkeu adalah PNS yang menduduki Jabatan pemerintahan pada kementerian/lembaga di luar Kementerian Keuangan yang ditugaskan di lingkungan Kementerian Keuangan.
4. Calon PNS Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut CPNS Kemenkeu adalah warga negara Indonesia yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PNS secara terbuka di Kementerian Keuangan dan diangkat serta ditetapkan sebagai calon pegawai negeri sipil Kementerian Keuangan oleh Menteri Keuangan setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian di Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut PPK adalah Menteri Keuangan yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS Kemenkeu dan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang Berwenang di Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang diberi kewenangan untuk melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS Kemenkeu di lingkungan Kementerian Keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
9. Pejabat Pimpinan Tinggi Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut dengan Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS Kemenkeu yang menduduki JPT di Kementerian Keuangan.

10. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Unit Organisasi Non Eselon Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut Unit non Eselon adalah unit organisasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan, dibentuk melalui peraturan perundang-undangan dengan struktur organisasi tertentu yang tidak memiliki eselonisasi, baik yang menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum maupun yang tidak menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum.
13. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan aparatur sipil negara yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.
14. Zona Kerja adalah zona geografis atau teritorial pada unit vertikal yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang pembagian wilayahnya disesuaikan dengan karakteristik masing-masing unit JPT Madya.
15. Manajemen Talenta adalah serangkaian sistem pengelolaan sumber daya manusia untuk mencari, mengelola, mengembangkan, mempertahankan, dan mengevaluasi PNS Kemenkeu terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan sesuai kebutuhan organisasi.
16. *Talent* adalah PNS Kemenkeu yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam kelompok rencana suksesi (*Talent pool*).

17. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
18. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin, dan/atau mengelola unit organisasi.
19. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
20. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja sesuai dengan sasaran kinerja PNS dan perilaku kerja.
21. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat JA, JF, dan JPT yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
22. Rumpun Jabatan adalah pengelompokan Jabatan yang memiliki kemiripan bidang atau jenis pekerjaan dan kebutuhan kompetensi yang sama.
23. Jabatan Target Karier adalah Jabatan yang setara atau setingkat lebih tinggi yang menjadi tujuan pengembangan karier PNS pada tahap selanjutnya.
24. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
25. Tim Penilai Kinerja PNS yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atau pejabat lain atas usulan pengangkatan dalam Jabatan, mutasi/pemindahan, evaluasi kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.

26. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
27. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Menteri Keuangan atau pejabat yang diberi kewenangan dan bertugas untuk melaksanakan seleksi pengisian Jabatan di Kementerian Keuangan.
28. Manajemen Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut Manajemen Karier adalah serangkaian pengelolaan sumber daya manusia yang objektif, terencana, dan akuntabel untuk melaksanakan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.
29. Unit JPT Madya Pembina adalah unit JPT Madya di lingkungan Kementerian Keuangan yang menaungi Unit non Eselon.
30. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disebut Sistem Informasi SDM adalah sistem yang menjalankan fungsi tata kelola PNS yang terdiri dari sumber daya manusia, organisasi, prosedur/aturan dan infrastruktur berbasis teknologi informasi secara terpadu untuk menjalankan proses bisnis, serta menyimpan data untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi proses pengambilan keputusan di bidang kepegawaian serta untuk tujuan lain sesuai ketentuan yang berlaku.
31. Profil PNS Kemenkeu adalah informasi data PNS Kemenkeu secara keseluruhan yang berasal dari hasil proses bisnis internal dan/atau sumber eksternal yang dapat dipertanggungjawabkan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan data PNS Kemenkeu.

Pasal 2

Manajemen Karier bertujuan untuk:

- a. menunjang pencapaian visi, misi, dan strategi Kementerian Keuangan atau nasional;
- b. memberikan kejelasan dan kepastian karier;
- c. menyeimbangkan antara kebutuhan organisasi dan pengembangan karier PNS serta mendukung pelaksanaan program *Leaders Factory*;
- d. meningkatkan motivasi, kompetensi, dan Kinerja PNS;
- e. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
- f. meningkatkan objektivitas dan transparansi perencanaan karier.

Pasal 3

Manajemen Karier meliputi pengembangan kompetensi, pengembangan karier, pola karier, mutasi dan promosi, yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 4

- (1) Manajemen Karier digunakan sebagai pedoman bagi pengelola kepegawaian dan PNS dalam melaksanakan Manajemen Karier di lingkungan Kementerian Keuangan, yakni:
 - a. Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia, untuk Manajemen Karier instansi; dan
 - b. Sekretariat unit JPT Madya/Unit Organisasi non Eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan, untuk Manajemen Karier unit.
- (2) Manajemen Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi untuk pengisian:
 - a. Jabatan administrator, JF ahli madya/setingkat, atau Jabatan yang lebih tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan;

- b. Jabatan lain melalui perpindahan antar-unit JPT Madya/Unit non Eselon di lingkungan Kementerian Keuangan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan; dan
 - c. Jabatan lain di luar Kementerian Keuangan melalui penugasan.
- (3) Manajemen Karier unit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi untuk pengisian Jabatan pengawas/setingkat atau Jabatan yang lebih rendah dalam satu unit JPT Madya/Unit non Eselon di lingkungan Kementerian Keuangan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan.

BAB II

INFRASTRUKTUR MANAJEMEN KARIER

Pasal 5

- (1) Pelaksanaan Manajemen Karier berdasarkan Sistem Merit di Kementerian Keuangan dilakukan dengan menggunakan infrastruktur Manajemen Karier di lingkungan Kementerian Keuangan
- (2) Infrastruktur Manajemen Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. jenis Jabatan;
 - b. Rumpun Jabatan;
 - c. kategori Jabatan;
 - d. sistem penilaian kompetensi;
 - e. sistem manajemen kinerja;
 - f. Manajemen Talenta;
 - g. Zona Kerja;
 - h. Peta Jabatan;
 - i. Jabatan Target Karier;
 - j. rencana pengembangan karier individu;
 - k. Sistem Informasi SDM; dan/atau
 - l. infrastruktur lain sesuai kebutuhan organisasi.

Bagian Kesatu

Jenis Jabatan

Pasal 6

- (1) Jenis Jabatan dalam Manajemen Karier di Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. JA;
 - b. JF; dan
 - c. JPT.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Jabatan administrator;
 - b. Jabatan pengawas; dan
 - c. Jabatan pelaksana.
- (3) Kategori JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. JF kategori keahlian; dan
 - b. JF kategori keterampilan.
- (4) Jenjang JF kategori keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri atas:
 - a. ahli utama;
 - b. ahli madya;
 - c. ahli muda; dan
 - d. ahli pertama.
- (5) Jenjang JF kategori keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri atas:
 - a. penyelia;
 - b. mahir;
 - c. terampil; dan
 - d. pemula.
- (6) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. JPT madya; dan
 - b. JPT pratama.

- (7) Selain Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), jenis Jabatan dalam Manajemen Karier di Kementerian Keuangan dapat meliputi:
- a. Jabatan pada Unit non Eselon di lingkungan Kementerian Keuangan; dan
 - b. Jabatan lain di luar Kementerian Keuangan yang tidak menyebabkan PNS Kemenkeu diberhentikan atau diberhentikan sementara dari statusnya sebagai PNS Kemenkeu.

Pasal 7

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja atas hasil penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan berdasarkan sistem penilaian kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku dan/atau pertimbangan Tim Penilai Kinerja berdasarkan kebutuhan organisasi.

W

- (2) Persyaratan pengangkatan dalam Jabatan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja di instansinya atas hasil penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan berdasarkan sistem penilaian kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku dan/atau pertimbangan Tim Penilai Kinerja berdasarkan kebutuhan organisasi.
- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;

- c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
- d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang ditetapkan;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku dan/atau pertimbangan Tim Penilai Kinerja berdasarkan kebutuhan organisasi.

Pasal 8

- (1) Pengangkatan ke dalam JF kategori keahlian dan JF kategori keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:
 - a. pertama;
 - b. perpindahan dari Jabatan lain;
 - c. penyesuaian/*inpassing*; dan
 - d. promosi.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam JF kategori keahlian;
 - e. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam JF kategori keterampilan;
 - f. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku.

✓

- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF melalui perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam JF kategori keahlian;
 - e. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam JF kategori keterampilan;
 - f. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh Unit JPT Madya Pembina;
 - g. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
 - h. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - i. berusia paling tinggi:
 1. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi yang akan menduduki JF kategori keterampilan;
 2. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi yang akan menduduki JF ahli pertama dan ahli muda;
 3. 55 (lima puluh lima) tahun bagi yang akan menduduki JF ahli madya; dan
 4. 60 (enam puluh) tahun bagi yang akan menduduki JF ahli utama bagi Pegawai yang telah menduduki JPT, dan
 - j. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku dan/atau pertimbangan Tim Penilai Kinerja berdasarkan kebutuhan organisasi.

- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam JF kategori keahlian;
 - e. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam JF kategori keterampilan;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - h. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan dalam hal:
- a. penetapan JF baru;
 - b. perubahan ruang lingkup tugas JF; atau
 - c. kebutuhan mendesak sesuai prioritas strategis nasional,
- sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing* dalam hal JF baru ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a, berlaku bagi Pegawai yang telah memiliki pengalaman dan/atau masih melaksanakan tugas di bidang JF yang akan diduduki berdasarkan keputusan PyB sesuai ketentuan yang berlaku.

N

- (7) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, sebagai berikut:
- a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh Unit JPT Madya Pembina;
 - b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - c. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 9

- (1) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b, huruf c, dan huruf d harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk jenjang JF yang akan diduduki.
- (2) Angka kredit untuk pengangkatan dalam JF melalui perpindahan Jabatan, dinilai dan ditetapkan dari tugas Jabatan dan pengalaman Jabatan dengan mempertimbangkan pengalaman Jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan mengenai JF.
- (3) Angka kredit untuk pengangkatan JF melalui penyesuaian/*inpassing*, dinilai dan ditetapkan berdasarkan golongan ruang, jenjang pendidikan, dan masa kepangkatan sesuai ketentuan perundang-undangan mengenai JF.
- (4) Angka kredit untuk pengangkatan dalam JF melalui promosi, dinilai dan ditetapkan dari tugas Jabatan.

Pasal 10

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf a, sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;

H

- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang ditetapkan;
 - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
 - d. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku dan/atau arahan Menteri Keuangan.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf b, sebagai berikut:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang ditetapkan;
 - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. persyaratan lain sesuai ketentuan yang berlaku dan/atau arahan Menteri Keuangan.

N

- (3) Ketentuan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat dikecualikan dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Presiden.

Pasal 11

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pada Unit non Eselon dan/atau Jabatan lain di luar Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (7) mengacu pada peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan yang berlaku mengenai pengisian Jabatan berkenaan.

Bagian Kedua

Rumpun Jabatan

Pasal 12

- (1) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b mengacu pada ketentuan yang mengatur mengenai pemetaan jabatan dalam Rumpun Jabatan di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Dalam hal terdapat Jabatan baru yang belum dipetakan ke dalam Rumpun Jabatan, maka pemetaan Jabatan berkenaan ke dalam Rumpun Jabatan dalam rangka pengembangan karier dilakukan berdasarkan kemiripan bidang atau jenis pekerjaan dan kebutuhan kompetensi yang sama, setelah mendapatkan pertimbangan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan.

Bagian Ketiga

Kategori Jabatan

Pasal 13

- (1) Kategori Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c, terdiri atas:
 - a. kategori Jabatan pemula;
 - b. kategori Jabatan pengembangan; dan/atau

N

- c. kategori Jabatan pemantapan;
- (2) Kategori Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk setiap jenjang dan Rumpun Jabatan oleh:
- a. Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia berkoordinasi dengan Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan, untuk Jabatan Administrator, JF Madya, atau Jabatan yang setingkat atau lebih tinggi, yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal; dan
 - b. sekretariat unit JPT Madya/Unit non Eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan, untuk Jabatan Pengawas, JF Muda, atau Jabatan yang setingkat atau lebih rendah, yang ditetapkan oleh pimpinan unit JPT Madya/Unit non Eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan,
- (3) Penyusunan kategori Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
- a. kategori Jabatan pemula, yaitu:
 - 1. merupakan kelompok Jabatan dengan mengutamakan peringkat Jabatan paling rendah pada satu jenjang dan Rumpun Jabatan yang sama; dan
 - 2. dapat diprioritaskan sebagai Jabatan Target Karier untuk promosi.
 - b. kategori Jabatan pengembangan, yaitu:
 - 1. merupakan kelompok Jabatan dengan mengutamakan peringkat Jabatan yang lebih tinggi dari Jabatan pemula, pada satu jenjang dan Rumpun Jabatan yang sama;
 - 2. dapat digunakan untuk menambah pengalaman Jabatan dan/atau pengembangan kapasitas pejabat yang mendudukinya; dan
 - 3. dapat diprioritaskan sebagai Jabatan Target Karier mutasi untuk jalur karier reguler dan/atau promosi untuk jalur karier cepat.

N

- c. kategori Jabatan pemantapan, yaitu:
1. merupakan kelompok Jabatan dengan mengutamakan peringkat Jabatan paling tinggi pada satu jenjang dan Rumpun Jabatan yang sama;
 2. dapat digunakan sebagai masa aktualisasi diri pejabat yang mendudukinya; dan
 3. dapat diprioritaskan sebagai Jabatan Target Karier bagi PNS sebelum menduduki jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (4) Kategori Jabatan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana pengembangan karier.
- (5) Dalam penyusunan kategori Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia dan Sekretariat unit JPT Madya/Unit non Eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan, dapat pula mempertimbangkan aspek lain sesuai kebutuhan organisasi.

Bagian Keempat Sistem Penilaian Kompetensi

Pasal 14

- (1) Sistem penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d mengacu pada ketentuan mengenai penilaian kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Kompetensi yang dinilai meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Hasil penilaian kompetensi yang diperoleh dalam sistem penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier PNS Kemenkeu.

/

Bagian Kelima
Sistem Manajemen Kinerja

Pasal 15

- (1) Sistem manajemen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf e mengacu pada ketentuan mengenai pengelolaan kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier PNS Kemenkeu.

Bagian Keenam
Manajemen Talenta

Pasal 16

- (1) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf f mengacu pada ketentuan mengenai Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk melaksanakan pengembangan karier PNS Kemenkeu.

Bagian Ketujuh
Zona Kerja

Pasal 17

- (1) Zona Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf g mengacu pada pembagian Zona Kerja berdasarkan geografis atau teritorial unit JPT Madya yang memiliki unit vertikal.
- (2) Unit JPT Madya yang memiliki unit vertikal dapat mempertimbangkan pembagian zona sebagai berikut:
 - a. zona Indonesia bagian barat (zona I);
 - b. zona Indonesia bagian tengah (zona II); dan
 - c. zona Indonesia bagian timur (zona III).

Handwritten mark

- (3) Pembagian Zona Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi unit JPT Madya yang memiliki unit vertikal dalam menyusun kategori Jabatan di unitnya dan menyusun rencana pengembangan karier.

Bagian Kedelapan

Peta Jabatan

Pasal 18

- (1) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf h mengacu pada ketentuan mengenai Peta Jabatan di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier PNS.

Bagian Kesembilan

Jabatan Target Karier

Pasal 19

- (1) Jabatan Target Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf i diperoleh dengan melakukan identifikasi Jabatan dan/atau formasi, dengan memperhatikan:
 - a. Jabatan yang lowong karena pensiun, penugasan lain, reorganisasi, atau pertimbangan lain oleh PPK atau PyB;
 - b. Jabatan yang telah diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - c. Rumpun Jabatan;
 - d. Jenis Jabatan;
 - e. Zona Kerja;
 - f. formasi untuk JF; dan/atau
 - g. formasi untuk Jabatan pelaksana.
- (2) Hasil identifikasi Jabatan Target Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu:
 - a. Jabatan target mutasi;

- b. Jabatan target promosi; dan/atau
 - c. unit tujuan mutasi bagi Jabatan pelaksana.
- (3) Jabatan Target Karier disusun oleh unit JPT Madya dan digunakan untuk melaksanakan pengembangan karier.

Bagian Kesepuluh
Rencana Pengembangan Karier Individu

Pasal 20

- (1) Rencana pengembangan karier individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf j merupakan rencana pengembangan karier yang disusun sesuai dengan potensi atau kompetensi dan aspirasi karier PNS Kemenkeu.
- (2) PNS Kemenkeu dapat merencanakan paling banyak 2 (dua) pilihan alternatif rencana karier yang sesuai dengan potensi/kompetensi dan aspirasi karier PNS Kemenkeu yang bersangkutan dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja, jenis Jabatan, Rumpun Jabatan, dan kategori Jabatan.
- (3) Bagi PNS Kemenkeu pada unit JPT Madya yang memiliki unit vertikal dapat mempertimbangkan Zona Kerja dalam menyusun rencana pengembangan karir individu pada unitnya.
- (4) Penyusunan dan pengisian rencana pengembangan karir individu diselaraskan dengan rencana pengembangan kompetensi individu dan dapat dilakukan secara elektronik.
- (5) Penyusunan dan pengisian rencana pengembangan karier individu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan PNS Kemenkeu bersama atasan langsung dan/atau pihak yang berperan sebagai konsultan karier pada awal tahun sesuai dengan periode penyusunan kontrak kinerja atau sesuai kebutuhan organisasi.

N

- (6) Atasan langsung dan/atau konsultan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (5) memberikan masukan dan pengarahan yang dibutuhkan PNS Kemenkeu selama proses penyusunan rencana pengembangan karier individu.
- (7) Rencana pengembangan karier individu digunakan sebagai:
 - a. bahan masukan untuk penyusunan rencana pengembangan karier unit atau instansi; dan
 - b. bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengembangan karier PNS Kemenkeu.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penyusunan rencana pengembangan karier individu dapat ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.

Bagian Kesebelas
Sistem Informasi SDM

Pasal 21

- (1) Sistem Informasi SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf k dilaksanakan melalui *Human Resource Information System* (HRIS) yang digunakan di lingkungan Kementerian Keuangan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Sistem Informasi SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain Profil PNS Kemenkeu termutakhir yang dapat dipertanggungjawabkan dan layanan kepegawaian, termasuk yang terkait dengan data rencana pengembangan karir individu dengan mengacu pada ketentuan mengenai pengelolaan sistem informasi kepegawaian di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (3) Sistem Informasi SDM yang berisi Profil PNS Kemenkeu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier PNS Kemenkeu.

A/

BAB III
POLA KARIER

Pasal 22

- (1) Pola karier merupakan skema yang berisi sekumpulan norma/petunjuk yang perlu diperhatikan dalam penempatan dan/atau pemindahan PNS sejak diangkat pertama kali sebagai PNS Kemenkeu sampai dengan pensiun dan/atau pemberhentian.
- (2) Skema pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. tahapan karier;
 - b. bentuk pola karier; dan
 - c. jalur karier.

Bagian Kesatu
Tahapan Karier

Pasal 23

- (1) Tahapan karier sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. masa percobaan, yaitu saat CPNS Kemenkeu belum diangkat sebagai PNS Kemenkeu;
 - b. masa *branding*, yaitu masa 2 (dua) tahun setelah CPNS Kemenkeu diangkat sebagai PNS Kemenkeu;
 - c. masa pengembangan karier, yaitu masa setelah PNS Kemenkeu menyelesaikan masa *branding* sampai dengan paling kurang 1 (satu) tahun menjelang batas usia pensiun; dan
 - d. masa menjelang pensiun, yaitu masa paling kurang 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun.
- (2) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan mengenai manajemen PNS dan ketentuan mengenai orientasi pegawai di Kementerian Keuangan.

N

- (3) Masa *branding* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertujuan untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku yang akan menjadi ciri khas/kekuatan profesional diri PNS Kemenkeu yang bersangkutan melalui program pengembangan dengan mengacu pada ketentuan dan peraturan perundang-undangan mengenai pengembangan sumber daya manusia Kementerian Keuangan.
- (4) Program pengembangan sumber daya manusia Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling kurang meliputi:
 - a. penguatan nilai-nilai Kementerian Keuangan, kode etik dan kode perilaku, dan disiplin PNS Kemenkeu;
 - b. pengembangan terkait teknis Jabatan; dan
 - c. pembekalan penyusunan rencana pengembangan karier individu.
- (5) Pelaksanaan masa *branding* dikelola oleh masing-masing unit JPT Madya/Unit non Eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan dan berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.
- (6) PNS Kemenkeu yang telah selesai menjalani masa *branding* dan menyusun rencana pengembangan karier individu, dapat dikembangkan kariernya melalui mutasi atau promosi.
- (7) Pelaksanaan masa *branding* dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan ditetapkan lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.
- (8) Masa pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui mutasi, promosi, dan/atau penugasan yang diberikan selama menjadi PNS Kemenkeu.

A/

- (9) Dalam masa pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (8), berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. PNS Kemenkeu yang berada pada boks IX dapat diangkat dalam Jabatan yang lebih tinggi dengan pola karier berbentuk vertikal, diagonal, atau dalam Jabatan pada Unit non Eselon dengan pola karier berbentuk semi vertikal, melalui mekanisme Manajemen Talenta; dan
 - b. PNS Kemenkeu yang berada pada boks VII, VIII, dan IX dapat diprioritaskan mutasi ke peringkat Jabatan yang setara atau lebih tinggi dari Jabatan sebelumnya atau penugasan ke instansi di luar Kementerian Keuangan.
- (10) Pelaksanaan masa pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai program *Leaders Factory* atau ketentuan program mengenai mutasi, promosi, dan penugasan dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (11) Masa menjelang pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan sesuai ketentuan dan/atau kebijakan mengenai persiapan pensiun di Kementerian Keuangan.

Bagian Kedua

Bentuk Pola Karier

Pasal 24

- (1) Bentuk pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf b meliputi:
- a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antarkelompok JA, JF, atau JPT;

N

- b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
 - c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antarkelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Selain pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pola karier di lingkungan Kementerian Keuangan dapat berbentuk:
- a. semi horizontal, yaitu perpindahan dari dan ke Jabatan lain, yang meliputi:
 - 1. dari JA, JF, atau JPT ke posisi Jabatan pada Unit non Eselon yang dianggap setingkat;
 - 2. dari Jabatan pada non Eselon ke posisi JA, JF, atau JPT yang setingkat dengan Jabatan terakhir PNS Kemenkeu sebelum ditugaskan;
 - 3. dari Jabatan pada Unit non Eselon ke posisi Jabatan pada Unit non Eselon lainnya yang dianggap setingkat; dan
 - 4. perpindahan ke dalam Jabatan yang setingkat/dianggap setingkat lainnya sesuai pertimbangan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.
 - b. semi vertikal, yaitu perpindahan dari dan ke Jabatan lain, yang meliputi:
 - 1. dari JA, JF, atau JPT ke posisi Jabatan pada Unit non Eselon yang dianggap lebih tinggi;
 - 2. dari Jabatan pada Unit non Eselon ke posisi JA, JF, atau JPT yang lebih tinggi dari Jabatan terakhir PNS Kemenkeu sebelum ditugaskan;
 - 3. dari Jabatan pada Unit non Eselon ke posisi Jabatan pada Unit non Eselon lainnya yang dianggap lebih tinggi; dan
 - 4. perpindahan ke dalam Jabatan yang lebih tinggi/dianggap lebih tinggi lainnya sesuai pertimbangan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.

✓

- (3) Dalam hal terdapat kebutuhan untuk pembinaan PNS dan/atau kebutuhan organisasi, selain bentuk pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), pelaksanaan pola karier dapat berbentuk perpindahan dari suatu Jabatan ke Jabatan lain yang lebih rendah/dianggap lebih rendah.
- (4) Penentuan Jabatan yang dianggap setingkat, dianggap lebih tinggi, atau dianggap lebih rendah dilakukan oleh PyB berdasarkan pertimbangan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan dan Biro Sumber Daya Manusia.
- (5) Bentuk pola karier digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun perencanaan dan melaksanakan pengembangan karier PNS.

Bagian Ketiga

Jalur Karier

Pasal 25

- (1) Jalur karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf c terdiri atas:
 - a. jalur karier JA dan JPT; dan
 - b. jalur karier JF.
- (2) PNS Kemenkeu dapat mengembangkan kariernya sesuai jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan kebutuhan organisasi dengan memperhatikan rencana pengembangan karier individu.
- (3) Selain jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS Kemenkeu dapat mengembangkan karier melalui perpindahan antara jalur karier JA dan JPT dengan jalur karier JF, serta dapat melalui penugasan/penempatan pada Unit non Eselon di Kementerian Keuangan atau instansi di luar Kementerian Keuangan.



- (4) Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi, PNS Kemenkeu dapat mengikuti program jalur karier cepat untuk mengembangkan karier dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam jangka waktu yang lebih singkat untuk masing-masing jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai program jalur karier cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.
- (6) Masing-masing unit JPT Madya/Unit non Eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan dapat menyusun lebih lanjut pola karier di unitnya dengan memperhatikan jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan berdasarkan kebutuhan organisasi dan/atau karakteristik unitnya sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB IV

PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 26

- (1) Pengembangan karier bagi PNS Kemenkeu dilakukan melalui:
 - a. mutasi;
 - b. promosi; dan/atau
 - c. penugasan di luar Kementerian Keuangan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku bagi PNS Kemenkeu yang diberikan pengembangan karier melalui penempatan atau penugasan pada Unit non Eselon.

N

- (3) Bagi PNS non-Kemenkeu dapat diberikan pengembangan karier melalui mutasi dan/atau promosi, dalam lingkup yang terbatas pada lingkungan Unit non Eselon tempat PNS tersebut ditugaskan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen sumber daya manusia pada Unit non Eselon.
- (4) PNS Kemenkeu yang ditugaskan di luar Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberhentikan dari jabatannya di Kementerian Keuangan dan diangkat pada Jabatan di instansi tempat yang bersangkutan ditempatkan atau ditugaskan.
- (5) Bagi PNS Kemenkeu dapat diberikan pengembangan karier lain dalam JF, yang meliputi:
 - a. pengangkatan pertama;
 - b. perpindahan dari Jabatan lain;
 - c. penyesuaian/*inpassing*;
 - d. kenaikan jenjang JF satu tingkat lebih tinggi setelah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan; dan
 - e. pengangkatan kembali.

Pasal 27

Pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam pasal 26 ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan:

- a. menetapkan rencana pengembangan karier;
- b. melaksanakan pengembangan karier; dan
- c. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karier.

Bagian Kesatu

Rencana Pengembangan Karier

Pasal 28

- (1) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dengan perincian setiap tahun.

H

- (2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh masing-masing unit JPT Madya sesuai format yang telah ditentukan dan disampaikan kepada Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.
- (3) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan, untuk selanjutnya disampaikan kepada lembaga pemerintah non-kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara secara nasional sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling kurang memuat:
 - a. PNS Kemenkeu yang akan dikembangkan kariernya;
 - b. rencana penempatan PNS Kemenkeu;
 - c. bentuk pengembangan karier;
 - d. waktu pelaksanaan; dan
 - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (5) Dalam hal terdapat perubahan rencana pengembangan karier, masing-masing unit JPT Madya menyampaikan kepada Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.
- (6) Perubahan rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan paling banyak 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 29

- (1) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a disusun melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. identifikasi Jabatan Target Karier dan ketersediaan kandidat;
 - b. analisis kesesuaian kandidat; dan
 - c. penyusunan rencana pengembangan karier.

H

- (2) Identifikasi Jabatan Target Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19.
- (3) Identifikasi ketersediaan kandidat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan berdasarkan rencana pengembangan karier individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan Profil PNS Kemenkeu dalam *Human Resource Information System (HRIS)* sebagaimana tercantum dalam Pasal 21 yang memenuhi persyaratan umum Jabatan.
- (4) Analisis kesesuaian kandidat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan untuk memperoleh kualifikasi dan kompetensi PNS Kemenkeu yang sesuai untuk menduduki Jabatan Target Karier.
- (5) Penyusunan rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, mencakup perencanaan PNS Kemenkeu yang akan:
 - a. dilakukan mutasi;
 - b. dijadikan calon *Talent* untuk kandidat promosi; dan/atau
 - c. sebagai kandidat untuk diberikan penugasan di luar instansi.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Karier

Pasal 30

Pelaksanaan pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b mengacu pada:

- a. cakupan perencanaan pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (5);
- b. pola karier sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini; dan
- c. mekanisme mutasi dan/atau promosi di Kementerian Keuangan.



Paragraf 1

Mekanisme Umum Mutasi dan/atau Promosi

Pasal 31

- (1) Mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c dilaksanakan:
 - a. dalam unit JPT Madya;
 - b. antar-unit JPT Madya; dan
 - c. antar-instansi pemerintah.
- (2) Mutasi dan/atau promosi dalam unit JPT Madya dan antar-unit JPT Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dilaksanakan sesuai kewenangan mengenai Manajemen Karier instansi dan Manajemen Karier unit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4).
- (3) Mutasi dan/atau promosi antar-instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Pelaksanaan mutasi dan/atau promosi dalam unit JPT Madya dan antar-unit JPT Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, berlaku ketentuan berikut:
 - a. memperhatikan kesesuaian antara kompetensi PNS Kemenkeu dan persyaratan Jabatan;
 - b. diprioritaskan dalam 1 (satu) Rumpun Jabatan; dan
 - c. dapat dilakukan antar-Rumpun Jabatan dengan pertimbangan Tim Penilai Kinerja atau Panitia Seleksi, dalam hal terdapat kebutuhan organisasi.

Pasal 32

- (1) Dalam rangka mengoptimalkan kinerja dan sinergi antar-unit di Kementerian Keuangan, mutasi dan/atau promosi antar-unit JPT Madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf b dilaksanakan secara periodik paling kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sesuai kebutuhan organisasi yang dikoordinasikan oleh Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.

N

- (2) Mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. unit JPT Madya menyiapkan Jabatan Target Karier yang dapat diisi melalui mutasi dan/atau promosi dari unit JPT Madya lain; dan
 - b. unit JPT Madya menyiapkan PNS Kemenkeu yang akan diusulkan untuk mutasi dan/atau promosi ke unit JPT Madya lain sesuai persyaratan mutasi dan/atau promosi,
dengan tetap memperhatikan data hasil dari rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (5).
- (3) PNS Kemenkeu yang mengalami mutasi dan/atau promosi antar-unit JPT Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), status kepegawaiannya beralih menjadi PNS Kemenkeu pada unit JPT Madya tempat PNS Kemenkeu yang bersangkutan dimutasikan atau dipromosikan.
- (4) Biaya yang timbul terkait dengan pelaksanaan mutasi dan/atau promosi antar-unit JPT Madya, dibebankan pada unit tempat PNS Kemenkeu yang bersangkutan dimutasikan atau dipromosikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Paragraf 2

Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

Pasal 33

- (1) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 merupakan bentuk pola karier yang dapat dilakukan horizontal atau semi horizontal.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan berdasarkan penugasan organisasi atau permintaan sendiri.

N

- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf a dan b, dilakukan terhadap PNS yang telah menduduki Jabatan atau penugasan paling singkat 2 (dua) tahun sesuai kebutuhan organisasi dan ketentuan yang berlaku.
- (4) Pelaksanaan Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan berdasarkan kebutuhan pengisian jenis Jabatan dan persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan berkenaan, dengan memperhatikan:
 - a. komposisi kebutuhan pegawai;
 - b. prinsip larangan konflik kepentingan;
 - c. kategori Jabatan;
 - d. posisi dalam boks pemetaan PNS Kemenkeu dan/atau nilai kompetensi dan Kinerja PNS;
 - e. riwayat penjatuhan sanksi kode etik dan Hukuman Disiplin;
 - f. rencana pengembangan karier individu;
 - g. Zona Kerja;
 - h. waktu pelaksanaan mutasi; dan/atau
 - i. persyaratan lain yang ditentukan oleh pimpinan unit JPT Madya dan/atau Menteri Keuangan.
- (5) Mutasi dilaksanakan setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- (6) Tata cara pengajuan permohonan mutasi atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku mengenai mutasi atas permintaan sendiri.

Pasal 34

- (1) Mutasi bagi Jabatan administrator dalam unit JPT Madya atau antar-unit JPT Madya dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Sekretariat Jenderal melakukan telaah terhadap usulan mutasi dan/atau analisis kebutuhan organisasi sebagai bahan sidang Tim Penilai Kinerja pusat;

- b. Tim Penilai Kinerja pusat memberikan pertimbangan atas pejabat administrator yang diusulkan mutasi, kepada Menteri Keuangan;
 - c. pengangkatan/mutasi ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama menteri Menteri Keuangan; dan
 - d. pelantikan dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Mutasi bagi Jabatan pengawas dilaksanakan:
- a. dalam unit JPT Madya, dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. sekretariat unit JPT Madya melakukan telaah terhadap usulan mutasi dan/atau analisis kebutuhan organisasi sebagai bahan sidang Tim Penilai Kinerja unit;
 2. Tim Penilai Kinerja unit pada setiap unit JPT Madya memberikan pertimbangan atas pejabat pengawas yang diusulkan mutasi, kepada pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan; dan
 3. penetapan pengangkatan/mutasi dan pelantikan dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. antar-unit JPT Madya, dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. Sekretariat Jenderal berkoordinasi dengan unit JPT Madya asal dan unit JPT Madya tujuan mutasi;
 2. Sekretariat Jenderal melakukan telaah terhadap usulan mutasi dan/atau analisis kebutuhan organisasi sebagai bahan sidang Tim Penilai Kinerja pusat;

A/

3. Tim Penilai Kinerja pusat memberikan pertimbangan atas pejabat pengawas yang diusulkan mutasi; dan
 4. pengangkatan/mutasi ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan; dan
 5. pelantikan dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Mutasi bagi Jabatan pelaksana berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. dalam unit JPT Madya:
 1. dilaksanakan oleh masing-masing unit JPT Madya; dan
 2. ditetapkan oleh pimpinan unit JPT Madya atau PyB.
 - b. antar-unit JPT Madya:
 1. dikoordinasikan oleh Sekretariat Jenderal; dan
 2. ditetapkan oleh Menteri Keuangan atau PyB.
- (4) Mutasi dalam Jabatan administrator, pengawas, dan pelaksana dapat menyaratkan hasil rekam jejak, termasuk rekam jejak digital (*digital footprint*) dan integritas.

Pasal 35

- (1) Mutasi bagi JF dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan formasi Jabatan yang meliputi:
 - a. mutasi yang dilakukan dalam unit JPT Madya; dan
 - b. mutasi yang dilakukan antar-unit JPT Madya.
- (2) Pengangkatan atau mutasi untuk JF ahli utama ditetapkan oleh Presiden atas usulan Menteri Keuangan.
- (3) Pengangkatan atau mutasi untuk JF ahli madya ditetapkan oleh Menteri Keuangan.



- (4) Penetapan pengangkatan atau mutasi untuk selain JF ahli utama dan JF ahli madya, dapat berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan untuk mutasi JF kategori keahlian yang meliputi jenjang ahli muda dan ahli pertama serta JF kategori keterampilan, yang dilakukan antar-unit JPT Madya;
 - b. ditetapkan oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia untuk dan atas nama Menteri Keuangan untuk mutasi JF kategori keterampilan, yang dilakukan antar-unit JPT Madya;
 - c. penetapan dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya untuk mutasi JF kategori keahlian meliputi jenjang ahli muda dan ahli pertama serta JF kategori keterampilan, yang dilakukan dalam unit JPT Madya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. pimpinan unit JPT Madya sebagaimana dimaksud pada huruf c dapat memberikan kuasa kepada pejabat di bawahnya untuk dan atas namanya melakukan penetapan berkenaan.
- (5) Selain mutasi yang dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mutasi JF dapat dilakukan melalui perpindahan dari Jabatan lain dan penyesuaian/*inpassing*.
- (6) Penetapan mutasi JF melalui perpindahan dari Jabatan lain dan penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dilakukan oleh pejabat sebagaimana tercantum pada ayat (2), ayat (3) atau ayat (4) sesuai dengan jenjang JF.

H/

- (7) Dalam hal diperlukan, pelantikan atas penetapan pengangkatan atau mutasi JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Mutasi dalam JF dapat menyaratkan hasil rekam jejak, termasuk rekam jejak digital (*digital footprint*) dan integritas sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 36

- (1) Mutasi JPT madya dan JPT pratama dapat dilaksanakan dalam unit JPT Madya yang sama atau antar-unit JPT Madya di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Pengangkatan/mutasi JPT madya ditetapkan oleh Presiden berdasarkan usul Menteri Keuangan berkoordinasi dengan KASN dan pelantikannya dilaksanakan oleh Menteri Keuangan.
- (3) Mutasi JPT pratama dalam unit JPT Madya atau antar-unit JPT Madya dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Sekretariat Jenderal melakukan telaah terhadap usulan mutasi sebagai bahan sidang Tim Penilai Kinerja;
 - b. Tim Penilai Kinerja memberikan pertimbangan atas Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang diusulkan mutasi, kepada Menteri Keuangan;
 - c. mutasi dilaksanakan berkoordinasi dengan KASN;
 - d. pengangkatan/mutasi ditetapkan oleh Menteri Keuangan berdasarkan usul Sekretaris Jenderal; dan
 - e. pelantikan dilaksanakan oleh Menteri Keuangan atau PyB atau pejabat yang diberikan pelimpahan kewenangan.
- (4) Mutasi dalam JPT wajib menyaratkan hasil rekam jejak, termasuk rekam jejak digital (*digital footprint*) dan integritas.

H

Pasal 37

Mutasi dengan bentuk semi horizontal dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan yang berlaku mengenai penugasan atau penempatan ke Unit non Eselon dan/atau luar instansi.

Paragraf 3

Tata Cara Pelaksanaan Promosi

Pasal 38

- (1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal, diagonal, atau semi vertikal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. dilaksanakan berdasarkan kebutuhan jenis Jabatan dan persyaratan untuk dapat diangkat dalam jenis Jabatan berkenaan;
 - b. dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
 - c. dilaksanakan setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja dan/atau Panitia Seleksi; dan
 - d. dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku mengenai pengisian Jabatan di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memperhatikan hal sebagai berikut:
 - a. komposisi kebutuhan pegawai;
 - b. prinsip larangan konflik kepentingan;
 - c. kategori Jabatan;
 - d. posisi dalam boks pemetaan PNS Kemenkeu dan/atau nilai kompetensi dan Kinerja PNS;
 - e. riwayat penjatuhan sanksi kode etik dan Hukuman Disiplin;
 - f. rencana pengembangan karier individu;
 - g. Zona Kerja;

- h. waktu pelaksanaan promosi; dan/atau
- i. persyaratan lain yang ditentukan oleh pimpinan unit JPT Madya, Menteri Keuangan, dan/atau sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 39

- (1) Promosi untuk pengisian Jabatan administrator dan Jabatan pengawas, dapat dilaksanakan:
 - a. dalam unit JPT Madya; atau
 - b. antar-unit JPT Madya, di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Promosi untuk pengisian Jabatan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. unit JPT Madya mengusulkan *Talent* sesuai mekanisme Manajemen Talenta dan Sekretariat Jenderal berkoordinasi apabila promosi dilakukan antar-unit JPT Madya;
 - b. Sekretariat Jenderal menelaah usulan *Talent* sebagai bahan sidang Tim Penilai Kinerja pusat;
 - c. Tim Penilai Kinerja pusat memberikan pertimbangan atas *Talent* yang diusulkan promosi kepada Menteri Keuangan c.q. Sekretaris Jenderal;
 - d. pengangkatan/promosi ditetapkan Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan; dan
 - e. pelantikan dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Promosi untuk pengisian Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. dalam unit JPT Madya, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1. unit JPT Madya melakukan pengisian Jabatan dengan Manajemen Talenta sebagai bahan sidang Tim Penilai Kinerja unit;

2. Tim Penilai Kinerja unit memberikan pertimbangan atas Talent yang diusulkan promosi kepada pimpinan unit JPT Madya; dan
 3. penetapan pengangkatan atau promosi dan pelantikan dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
- b. antar-unit JPT Madya, dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Sekretariat Jenderal berkoordinasi dengan unit JPT Madya asal dan unit JPT Madya tujuan promosi;
 2. Sekretariat Jenderal melakukan telaah terhadap usulan Talent yang akan dipromosi sebagai bahan sidang Tim Penilai Kinerja pusat;
 3. Tim Penilai Kinerja pusat memberikan pertimbangan atas *Talent* yang diusulkan promosi kepada Menteri Keuangan c.q. Sekretaris Jenderal;
 4. pengangkatan atau promosi ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan; dan
 5. pelantikan dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Promosi dalam Jabatan administrator dan Jabatan pengawas harus menyaratkan hasil rekam jejak, termasuk rekam jejak digital (*digital footprint*) dan integritas.

Pasal 40

- (1) Promosi yang ditujukan untuk pengisian JF, meliputi:
 - a. pengangkatan dalam JF; dan
 - b. kenaikan jenjang Jabatan satu tingkat lebih tinggi.



- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dalam Rumpun Jabatan yang sama untuk yang belum menduduki JF ke JF yang lebih tinggi, dan dapat berasal dari:
 - a. PNS Kemenkeu yang menduduki JA; dan/atau
 - b. PNS Kemenkeu yang sebelumnya ditugaskan pada instansi di luar Kementerian Keuangan atau ditempatkan di Unit non Eselon.
- (3) Kenaikan jenjang Jabatan satu tingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan untuk pejabat fungsional dalam satu kategori JF ke jenjang JF yang lebih tinggi, dengan kriteria di antaranya berasal dari *Talent* atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Promosi ke dalam JF ahli utama diusulkan Menteri Keuangan kepada Presiden dan ditetapkan oleh Presiden.
- (5) Promosi ke dalam JF ahli madya, ditetapkan oleh Menteri Keuangan setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja pusat.
- (6) Promosi ke dalam JF selain JF ahli utama dan JF ahli madya, dapat berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan, setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja unit untuk promosi ke dalam JF kategori keahlian yang meliputi jenjang ahli muda dan ahli pertama serta JF kategori keterampilan yang dilakukan antar-unit JPT Madya;
 - b. ditetapkan oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia untuk dan atas nama Menteri Keuangan setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja unit untuk promosi ke dalam JF kategori keterampilan, yang dilakukan antar-unit JPT Madya;
 - c. penetapan dilimpahkan kewenangannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kepada pimpinan unit JPT Madya setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja unit, untuk promosi ke dalam JF kategori keahlian yang meliputi

jenjang ahli muda dan ahli pertama serta JF kategori keterampilan, yang dilakukan dalam unit JPT Madya; dan

- d. dalam hal diperlukan, pimpinan unit JPT Madya sebagaimana dimaksud pada huruf c dapat memberikan kuasa kepada pejabat di bawahnya untuk dan atas namanya untuk melakukan penetapan berkenaan.
- (7) Pelantikan atas penetapan pengangkatan atau promosi dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Promosi yang ditujukan untuk pengisian JA dan JPT melalui pola karier yang berbentuk diagonal, dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PNS Kemenkeu yang menduduki JF ahli utama dapat dipromosikan ke JPT madya;
 - b. PNS Kemenkeu yang menduduki JF ahli madya dapat dipromosikan ke JPT pratama;
 - c. PNS Kemenkeu yang menduduki JF ahli muda dapat dipromosikan ke Jabatan administrator; dan
 - d. PNS Kemenkeu yang menduduki JF ahli pertama dan JF penyelia dapat dipromosikan dalam Jabatan pengawas,dengan tetap memperhatikan syarat dan ketentuan yang berlaku.
- (2) Promosi ke dalam JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diusulkan Menteri Keuangan dan ditetapkan oleh Presiden, serta pelantikannya dilaksanakan oleh Menteri Keuangan.

- (3) Promosi ke dalam JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diusulkan Sekretaris Jenderal dan ditetapkan oleh Menteri Keuangan, serta pelantikannya dilaksanakan oleh Menteri Keuangan atau PyB.
- (4) Promosi ke dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. dilimpahkan kewenangannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan penetapannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya, untuk promosi ke dalam Jabatan pengawas yang dilakukan dalam satu unit JPT Madya; dan
 - b. ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan, untuk pengangkatan atau promosi ke dalam Jabatan pengawas yang dilakukan antar-unit JPT Madya dan untuk promosi ke dalam Jabatan administrator.
- (5) Pelantikan atas penetapan pengangkatan atau promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1) Promosi yang ditujukan untuk pengisian JPT, meliputi:
 - a. promosi dalam JPT madya; dan
 - b. promosi dalam JPT pratama.
- (2) Promosi dalam JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. dilaksanakan dengan mekanisme Manajemen Talenta dan/atau seleksi secara terbuka dan kompetitif dengan tetap memperhatikan mekanisme Manajemen Talenta apabila diperlukan kandidat yang lebih luas yang berasal dari PNS Kemenkeu, PNS non-Kemenkeu, atau dari non-PNS;

N

- b. berkoordinasi dengan KASN; dan
 - c. pengangkatan untuk JPT madya diusulkan oleh Menteri Keuangan dan ditetapkan oleh Presiden, serta pelantikannya dilaksanakan oleh Menteri Keuangan.
- (3) Promosi dalam JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
 - b. berkoordinasi dengan KASN; dan
 - c. pengangkatan dalam JPT pratama diusulkan Sekretaris Jenderal dan ditetapkan oleh Menteri Keuangan setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja pusat sesuai ketentuan yang berlaku; dan
 - d. pelantikan dilaksanakan oleh Menteri Keuangan atau PyB.

Pasal 43

Promosi dalam bentuk semi vertikal dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan yang berlaku mengenai penugasan atau penempatan ke Unit non Eselon dan/atau luar instansi.

Paragraf 4

Tata Cara Pengembangan Karier Lain dalam JF

Pasal 44

Pelaksanaan pengembangan karier lain dalam JF berupa pengangkatan pertama, kenaikan jenjang JF satu tingkat lebih tinggi setelah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan, dan pengangkatan kembali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (5) huruf a, huruf d, dan huruf e, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. pengangkatan dalam JF ahli utama ditetapkan oleh Presiden atas usulan Menteri Keuangan;

N

- b. pengangkatan dalam JF ahli madya ditetapkan oleh Menteri Keuangan;
- c. penetapan atas pengangkatan untuk selain JF ahli utama dan JF ahli madya:
 - 1. ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas Menteri Keuangan, untuk pengangkatan pertama bagi JF kategori keahlian yang meliputi jenjang ahli muda dan ahli pertama serta bagi JF kategori keterampilan;
 - 2. ditetapkan oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia untuk dan atas Menteri Keuangan, untuk pengangkatan pertama bagi JF kategori keterampilan; dan
 - 3. dilimpahkan kewenangannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kepada pimpinan unit JPT Madya, untuk kenaikan jenjang JF satu tingkat lebih tinggi setelah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan dan pengangkatan kembali bagi JF kategori keahlian yang meliputi jenjang ahli muda dan ahli pertama serta bagi JF kategori keterampilan, dan
- d. dalam hal diperlukan, pimpinan unit JPT Madya sebagaimana dimaksud pada huruf c angka 2) dapat memberikan kuasa kepada pejabat di bawahnya untuk dan atas namanya untuk melakukan penetapan berkenaan; dan
- e. pelantikan atas penetapan dalam JF sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, dilimpahkan kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya yang bersangkutan atau Sekretaris Jenderal.

Paragraf 5

Pemberhentian dari Jabatan

Pasal 45

- (1) Pemberhentian dari Jabatan terdiri atas:

A/

- a. pemberhentian dari JA;
 - b. pemberhentian dari JF; dan
 - c. pemberhentian dari JPT.
- (2) PNS diberhentikan dari Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila:
- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan; atau
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (3) PNS juga dapat diberhentikan dari JA, JF, dan JPT apabila tidak memenuhi target kinerja dengan kriteria tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Selain diberhentikan dari Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS juga dapat diberhentikan dari Jabatan pada Unit non Eselon sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen sumber daya manusia pada Unit non Eselon di lingkungan Kementerian Keuangan.

Pasal 46

- (1) Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi, permohonan pengunduran diri dari Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) huruf a dapat ditunda paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) PNS yang diberhentikan dari JA dan JF karena alasan sebagaimana dimaksud Pasal 45 ayat (2) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, dapat diangkat kembali sesuai dengan jenjang JA dan JF terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

Pasal 47

- (1) Pemberhentian dari JA diusulkan oleh PyB kepada Menteri Keuangan dan keputusan pemberhentian ditetapkan oleh Menteri Keuangan atau PyB.

N

- (2) Pemberhentian dari JF dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. bagi JF ahli utama, diusulkan oleh Menteri Keuangan kepada Presiden dan pemberhentian ditetapkan oleh Presiden;
 - b. bagi JF ahli madya, pemberhentian ditetapkan oleh Menteri Keuangan;
 - c. bagi JF selain JF ahli utama, penetapan pemberhentian dilimpahkan kewenangannya kepada masing-masing pimpinan unit JPT Madya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. dalam hal diperlukan, pimpinan unit JPT Madya sebagaimana dimaksud pada huruf c dapat memberikan wewenang kepada pejabat di bawahnya untuk dan atas namanya untuk melakukan penetapan berkenaan.
- (3) Pemberhentian dari JPT dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. bagi JPT madya, pemberhentian diusulkan oleh Menteri Keuangan kepada Presiden dan keputusan pemberhentian ditetapkan oleh Presiden; dan
 - b. bagi JPT pratama, keputusan pemberhentian ditetapkan oleh Menteri Keuangan melalui Sekretariat Jenderal.

Paragraf 6

Panitia Seleksi

Pasal 48

- (1) Panitia Seleksi untuk JPT madya ditetapkan oleh Menteri Keuangan, kecuali untuk pengisian JPT madya tertentu ditetapkan oleh Presiden.
- (2) Panitia Seleksi berjumlah ganjil, yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.



- (3) Panitia Seleksi dalam melaksanakan tugas dapat membentuk sekretariat, tim kerja, tim penilai, dan/atau menggunakan jasa konsultan.
- (4) Panitia Seleksi untuk pengisian JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang terdiri atas:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi madya terkait di lingkungan Kementerian Keuangan terkait;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi madya dari instansi pemerintah dari luar Kementerian Keuangan, yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong; dan
 - c. akademisi, pakar, atau profesional, dalam hal diperlukan.
- (5) Panitia Seleksi untuk pengisian JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik; dan
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.
- (6) Panitia Seleksi JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) memiliki tugas:
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian JPT;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi;

- g. melakukan penelusuran rekam jejak, termasuk rekam jejak digital (*digital footprint*) dan integritas;
- h. menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent*/kandidat untuk JPT madya; dan
- i. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Menteri Keuangan.

Paragraf 7

Pelaksanaan Seleksi Internal JA dan JF

Pasal 49

- (1) Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi untuk pengisian JA dan JF, dapat dilakukan seleksi internal pemenuhan kebutuhan PNS Kemenkeu dengan memperhatikan mekanisme Manajemen Talenta.
- (2) Pelaksanaan seleksi internal pemenuhan kebutuhan PNS Kemenkeu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh PNS Kemenkeu yang memenuhi syarat mutasi, meliputi:
 - a. pemindahan dari Jabatan administrator atau JF ahli madya ke Jabatan administrator lainnya;
 - b. pemindahan dari Jabatan pengawas atau JF ahli muda ke Jabatan pengawas lainnya;
 - c. pemindahan dari JF ke JF pada unit lain dengan jenjang dan JF yang sama;
 - d. pemindahan Jabatan pelaksana ke Jabatan pelaksana lainnya;
 - e. pemindahan JA ke JA lain yang lebih rendah; dan/atau
 - f. pemindahan Jabatan lainnya sesuai kebutuhan organisasi dengan persetujuan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia, dengan memperhatikan ketersediaan lowongan.

H

- (3) Pelaksanaan pemindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai syarat pengangkatan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Pasal 7, dan Pasal 8.
- (4) Pelaksanaan seleksi internal pemenuhan kebutuhan PNS Kemenkeu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada Keputusan Menteri Keuangan mengenai seleksi internal di lingkungan Kementerian Keuangan.

Paragraf 8

Pengisian JPT Madya melalui Seleksi

Pasal 50

- (1) Tahapan pengisian JPT madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) paling kurang meliputi:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi yang meliputi seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas, kompetensi, tes kesehatan dan tes kejiwaan, dan wawancara akhir;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. pengusulan, penetapan, dan pengangkatan.
- (2) Pengisian JPT madya tertentu dapat melibatkan kandidat dari PNS non-Kemenkeu atau non-PNS melalui seleksi secara kompetitif dan terbuka dengan tetap memperhatikan mekanisme Manajemen Talenta dan berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Dalam pelaksanaan pengisian JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk Panitia Seleksi sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) Dalam tahapan pelamaran, Panitia Seleksi dapat mengundang PNS Kemenkeu atau PNS non-Kemenkeu yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 untuk diikutsertakan dalam seleksi.

- (5) Dalam hal Panitia Seleksi mengundang PNS non-Kemenkeu sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka PNS non-Kemenkeu harus mendapat rekomendasi dari PPK instansi PNS non-Kemenkeu yang bersangkutan.

Paragraf 9

Tim Penilai Kinerja

Pasal 51

- (1) Tim Penilai Kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan terdiri atas:
- a. Tim Penilai Kinerja pusat; dan
 - b. Tim Penilai Kinerja unit.
- (2) Tim Penilai Kinerja pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibentuk oleh Menteri Keuangan dan sedikitnya berisikan:
- a. Sekretaris Jenderal;
 - b. Inspektur Jenderal; dan
 - c. para Pejabat Pimpinan Tinggi madya terkait.
- (3) Tim Penilai Kinerja unit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibentuk oleh pimpinan unit JPT Madya dan terdiri atas:
- a. Pejabat Pimpinan Tinggi madya;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi pratama lain yang terkait.
- (4) Tim Penilai Kinerja berjumlah ganjil, paling sedikit 5 (lima) orang.
- (5) Tim Penilai Kinerja dalam melaksanakan tugas dapat membentuk sekretariat atau tim kerja.
- (6) Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi, ketentuan lebih lanjut mengenai Tim Penilai Kinerja dapat ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.

N

Paragraf 10
Kode Etik dan Hukuman Disiplin

Pasal 52

- (1) Rekam jejak penjatuhan sanksi kode etik dan/atau Hukuman Disiplin pada PNS menjadi bahan pertimbangan dalam proses mutasi dan/atau promosi.
- (2) PNS yang dijatuhi sanksi kode etik tidak dapat dimutasi ke unit/kantor yang lebih strategis atau tidak dapat dipromosi dalam jangka waktu paling kurang 3 (tiga) bulan sejak sanksi kode etik dinyatakan berlaku.
- (3) PNS yang dijatuhi sanksi Hukuman Disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* antara lain karena penyalahgunaan yang berhubungan dengan Jabatan/wewenang termasuk korupsi, kolusi, dan/atau nepotisme yang bertujuan untuk keuntungan pribadi dan/atau golongan tertentu baik yang secara langsung atau tidak langsung menyebabkan kerugian negara, berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. tidak dapat dimutasi ke kantor yang lebih strategis, kecuali telah memenuhi jangka waktu sebagaimana berikut:
 1. bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin ringan, dalam jangka waktu paling kurang 6 (enam) bulan;
 2. bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin sedang, dalam jangka waktu paling kurang 1 (satu) tahun; dan
 3. bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat, dalam jangka waktu paling kurang 3 (tiga) tahun,sejak Hukuman Disiplin dinyatakan berlaku, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Hukuman Disiplin bagi PNS dan yang bersangkutan menunjukkan perbaikan integritas dan kinerja, dan

N

- b. tidak dapat dipromosi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta Kementerian Keuangan.
- (4) PNS yang dijatuhi sanksi Hukuman Disiplin atas pelanggaran yang bersifat selain *fraud*, tidak dapat dimutasikan ke unit/kantor yang lebih strategis dan tidak dapat dipromosikan, kecuali telah memenuhi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a.
 - (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat ditetapkan lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.
 - (6) Unit/kantor yang lebih strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan oleh PyB, dengan memperhatikan paling kurang:
 - a. lingkup tugas dan tanggung jawab kantor lebih berat dan/atau lebih kompleks dari kantor sebelumnya; dan/atau
 - b. potensi penyalahgunaan/penyelewengan lebih berisiko dari kantor sebelumnya.
 - (7) PNS yang mengajukan banding administratif kepada badan yang berwenang menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas banding administratif aparatur sipil negara, tidak dapat dilakukan pemindahan Jabatan secara vertikal maupun diagonal.

Bagian Ketiga

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 53

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c dilakukan setiap tahun untuk:
 - a. menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan di Kementerian Keuangan secara terencana, transparan, dan akuntabel sesuai dengan rencana pengembangan karier;

N

- b. meningkatkan kinerja PNS, meningkatkan motivasi PNS, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan
 - c. menyempurnakan perencanaan pengembangan karier untuk tahun berikutnya.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh masing-masing unit JPT Madya terhadap:
- a. perencanaan pengembangan karier;
 - b. proses pelaksanaan pengembangan karier; dan
 - c. hasil pengembangan karier.
- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan pengembangan karier Kementerian Keuangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme pemantauan dan evaluasi pengembangan karier ditetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.

BAB V

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 54

- (1) Pimpinan unit JPT Madya di lingkungan Kementerian Keuangan wajib melaksanakan Manajemen Karier pegawai di lingkungan masing-masing.
- (2) Pimpinan unit JPT Madya dapat menyusun Manajemen Karier unit dengan berpedoman pada Manajemen Karier Kementerian Keuangan dan memperhatikan karakteristik masing-masing unit JPT Madya yang bersangkutan.
- (3) Manajemen karier unit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memuat di antaranya:
 - a. kategori Jabatan;
 - b. Zona Kerja;

- c. pola karier; dan
 - d. rencana, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan karier.
- (4) Manajemen Karier unit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh pimpinan unit JPT Madya, setelah berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia, paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah Peraturan Menteri ini mulai berlaku.
- (5) Dalam hal pelaksanaan pelimpahan kewenangan berdasarkan Peraturan Menteri ini tidak dapat dilaksanakan dan menimbulkan ketidakefektifan penyelenggaraan pembinaan sumber daya manusia, Menteri Keuangan dapat menarik kembali kewenangan yang telah dilimpahkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 55

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 75/PMK.01/2008 tentang Pengangkatan dalam Jabatan Struktural melalui Pencalonan Terbuka di Lingkungan Departemen Keuangan; dan
 - b. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39/PMK.01/2009 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Departemen Keuangan,
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 56

Peraturan Menteri ini mulai berlaku setelah 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal diundangkan.

N

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2020

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

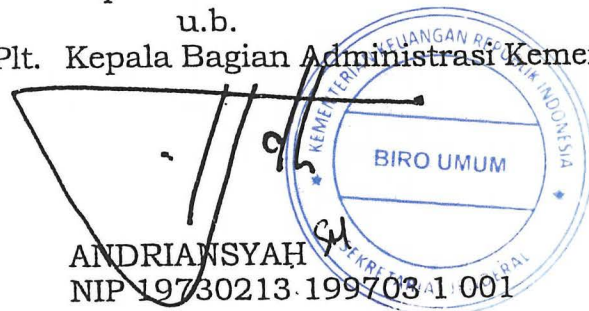
WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 1656

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum

u.b.

Plt. Kepala Bagian Administrasi Kementerian



ANDRIANSYAH
NIP 19730213-199703-1-001