

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTANIAN
NOMOR : 08/Permentan/OT.140/1/2010

TENTANG

POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KEMENTERIAN PERTANIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN,

Menimbang : a. Bahwa sesuai dengan pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, dinyatakan bahwa untuk menjamin kepastian arah pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil diperlukan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pertanian;

b. bahwa untuk memenuhi maksud ketententuan sebagaimana dimaksud di atas, dipandang perlu penetapan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pertanian.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) juncto Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999

Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3547);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4015) juncto Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, (Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003, Nomor 4342);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4016) juncto Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4192);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4017) juncto Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4193):
6. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) juncto Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194):
7. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 101 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4019):
8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4263);
9. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik

Indonesia, juncto Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2005:

10. Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon Kementerian Negara Republik Indoneisa;
11. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Orgsanisasi Kementerian Negara;
12. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II;
13. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 299/Kpts/OT.140/7/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian juncto Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11/Permentan/OT.140/2/2007;
14. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 341/Kpts/OT.140/9/2005 tentang Kelengkapan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian juncto Peraturan Menteri Pertanian Nomor 12/Permentan/OT.140/2/2007.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTANIAN TENTANG PEDOMAN POLA KARIR DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Pasal 1

Pedoman pola karir adalah acuan bagi setiap unit organisasi di lingkungan Kementerian Pertanian dalam melaksanakan pola karir Pegawai Negeri Sipil dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Pasal 2

Pedoman pola karir seperti tercantum dalam Lampiran sebagai bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan ini.

Pasal 3

Pola karir wajib dilaksanakan oleh masing-masing unit organisasi eselon I dibawah koordinasi Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian dalam hal ini Biro Organisasi dan Kepegawaian.

Pasal 4

Penetapan Keputusan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil yang ditandatangani oleh masing-masing unit kerja eselon I, setelah terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian.

Pasal 5

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 22 Januari 2010

MENTERI PERTANIAN

ttd

SUSWONO

Salinan Peraturan ini disampaikan kepada :
1. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
3. Pimpinan Unit Kerja Eselon I lingkup Kementerian Pertanian

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERTANIAN.
NOMOR : 08/Permentan/OT.140/1/2010
TANGGAL : 22 Januari 2010

PEDOMAN POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL Di LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang pertama adalah perencanaan, mengingat perencanaan selalu dengan tujuan masa depan, dan masa depan itu selalu berubah dan tidak menentu, maka suatu kegiatan mutlak harus dimulai dengan perencanaan, yang harus dilakukan sebagai langkah dasar bagi pelaksanaan kegiatan selanjutnya. Perencanaan Pola Karir dalam hal ini berkaitan dengan jabatan dan pangkat secara komprehenship bahwa pola karir memuat tehnik dan metoda dengan menggunakan unsur-unsur pendidikan formal, diklat, usia, masa kerja, pangkat dan tingkat jabatan.

Perencanaan karir diperlukan suatu instrument dasar pola karir yaitu suatu alur karir merupakan lintasan jabatan baik secara horizontal, vertikal, maupun diagonal yang akan dilalui seorang selama menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan bakat, minat, kompetensi dan tingkat kinerja. Standar kompetensi dimaksud adalah persyarat setiap jabatan-jabatan Pegawai Negeri Sipil agar bagi mereka yang menduduki jabatan telah sesuai dengan kompetensinya (pengetahuan, prilaku yang baik/profesional) sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja organisasi.

Dengan diterapkannya kebijakan pola karir Pegawai Negeri Sipil adalah menjadi pedoman, bagi aparatur penyelenggara Negara dalam prestasi mencapai karir setiap Pegawai Negeri Sipil dan bagi Aparatur Negara dapat meningkatkan pemerintahan yang baik yang memunculkan manajemen atau tata administratif dengan adanya klasifikasi jabatan, standar jabatan, uraian tugas jabatan dan aspek-aspek lainnya dalam kerangka meningkatkan kinerja Aparatur Negara.

Tugas pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil merupakan tanggungjawab organisasi dengan memfasilitasi Pegawai Negeri Sipil

melalui pengembangan karir yakni peningkatan kemampuan kerja individu Pegawai Negeri Sipil untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Peningkatan kemampuan individu Pegawai Negeri Sipil antara lain ditempuh dengan pendidikan formal atau pendidikan dan pelatihan jabatan.

Rangkaian kebijakan pola karir Pegawai Negeri Sipil, yakni pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman seorang Pegawai Negeri Sipil sampai mencapai batas usia pensiun.

B. Pengertian.

1. Karir adalah jabatan-jabatan yang diduduki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam seluruh kehidupan kerjanya, sejak diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil sampai mencapai batas usia pensiun.
2. Tujuan karir adalah jabatan selanjutnya yang ingin dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil.
3. Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan.
4. Alur karir adalah lintasan jabatan baik secara horizontal, vertikal maupun diagonal yang akan dilalui seseorang selama menjadi Pegawai Negeri Sipil, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja.
5 Pola karir adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat/golongan ruang, pendidikan, pelatihan jabatan, usia, pengalaman (masa kerja) seorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan dalam jabatan tertentu sampai dengan mencapai batas usia pensiun *(PP. Nomor 100 Tahun 1999 jo. PP. Nomor 13 Tahun 2002).*
6. Pola dasar karir adalah pedoman yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karir dengan menggunakan unsur-unsur pendidikan, pelatihan jabatan, usia, pengalaman (masa kerja), pangkat/golongan ruang, dan jenjang jabatan *(PP. Nomor 100 Tahun 1999 jo. PP 13 Tahun 2002).*
7. Uraian Jabatan, adalah gambaran informasi jabatan yang meliputi rincian tugas, hasil kerja, bahan kerja, peralatan kerja, tanggungjawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, upaya fisik, dan kemungkinan resiko bahaya jabatan serta persyaratan jabatan.

8. Kompetensi jabatan adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
9. Rekruitmen adalah proses untuk mencari dan menentukan pelamar/pegawai yang akan menduduki suatu jabatan/posisi.
10. Seleksi adalah proses untuk memilih pelamar/pegawai yang lulus rekruitmen untuk menduduki jabatan yang lowong.
11. Perpindahan jabatan vertikal adalah perpindahan seorang Pegawai Negeri Sipill dalam jabatan setingkat lebih tinggi secara vertikal baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.
12. Perpindahan jabatan horisontal adalah perpindahan jabatan setingkat baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.
13. Rumpun jabatan adalah jabatan-jabatan yang memiliki kesamaan sifat pekerjaan.

C. Tujuan.

Tujuan memberikan pedoman bagi pejabat pembina kepegawaian untuk pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil dilingkungan unit eselon I Kementerian Pertanian.

1. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif, dan transparan di lingkup Kementerian Pertanian sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan potensi diri setiap Pegawai Negeri Sipil sehingga kinerja unit organisasi meningkat.
2. Mewujudkan pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkup Kementerian Pertanian yang menggambarkan alur pengembangan karir yang yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan, diklat, kopetensi, dan masa kerja jabatan.
3. Memberikan kesempatan yang sama kepada Pegawai Negeri Sipil untuk meniti karir secara optimal sesuai dengan kompetensinya.

BAB II
POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL

Dalam pola karir Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kementerian Pertanian adanya beberapa ketentuan antara lain :

A. Prinsip Pola Karir.

1. Profesionalisme, dimaksudkan bahwa pembinaan karir didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja dalam jabatan yang serumpun;
2. Terbuka, dimaksudkan bahwa pembinaan karir dimungkinkan perpindahan secara instansional maupun lintas instansi;
3. Objektivitas dan berkeadilan, dimaksudkan bahwa pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil harus menjamin kesesuaian dengan alur karir yang telah ditetapkan dan memberikan kesempatan yang sama kepada Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sama.

B. Kegunaan pola karir.

Membantu Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mencapai tujuan karirnya sesuai dengan pengaturan pola karir di lingkungan Kementerian Pertanian, sehingga pegawai negeri sipil dari tahapan menjadi Calon Pegawai Negeri (CPNS) sampai dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah dapat menentukan arah keinginan yang telah direncanakan melalui pola karir.

C. Unsur-unsur pola karir.

1. Pendidikan formal
   a. Jenjang pendidikan formal, masing-masing ditetapkan jenjang pendidikan minimal berdasarkan jenis pekerjaan, yakni pekerjaan teknis, profesional, klerikal atau umum (general). Jenjang pendidikan formal dimaksud adalah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
   b. Kualifikasi pendidikan: adalah pendidikan yang memiliki keterkaitan dengan substansi pekerjaan masing-masing jabatan.

2. Pendidikan dan pelatihan (Diklat)
   a. Diklat Pimpinan, Diklat yang lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan manajerial peserta diklat.
   b. Diklat fungsional, Diklat yang lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan dan profesionalisme pejabat fungsional.

c. Diklat Teknis, Diklat yang diarahkan pada penguasaan substansi pekerjaan secara teknis operasional.

3. Kompetensi Jabatan
   Kompetensi jabatan berkaitan dengan tugas jabatan. Pegawai Negeri Sipil dikatakan memiliki kompetensi apabila mampu melaksanakan tugas jabatan yang akan diduduki. Kompetensi terdiri dari kompetensi dasar dan kompetensi bidang.

4. Penilaian kinerja
   Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil memerlukan alat ukur (*tool*) yang tepat dan akurat agar hasil penilaian yang dilakukan obyektif dan dapat diterima oleh Pegawai yang dinilai.

5. Pengalaman
   Pengalaman yang berkaitan tugas jabatan yang akan diduduki dan direkomendasikan kepada pejabat berwenang mengangkat.

D. Pola Pengangkatan Jabatan Struktural.
   Pola pengangkatan jabatan Strtuktural didasarkan atas peraturan perundang undangan yang berlaku sesuai dengan tingkatan eselonering dan jenjang kepangkatan sebagai berikut :

1. Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural.

No	Eselon	JENJANG PANGKAT, GOL/RUANG				Jabatan
		Terendah		Tertinggi		
		Pangkat	Gol.	Pangkat	Gol.	
1	IA	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e	Sekjen, Dirjen, Irjen, Kepala Badan
2	IB	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e	Staf Ahli Menteri
3	IIA	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d	Sekretaris Itjen/Ditjen./ Badan, Direktur, Kepala Biro, Kepala Pusat
4	IIB	Pembina Tk.I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c	Kepala Balai Besar
5	IIIA	Pembina	IV/a	Pembina Tk.I	IV/b	Kepala Bagian/Bidang, Kepala Sub. Direktorat, Kepala Balai
6	IIIB	Panata Tk.I	III/d	Pembina	IV/a	Kepala Bidang/Bagian pada Balai Besar
7	IVA	Penata	III/c	Penata TK I	III/d	Kepala Sub Bidang/Bagian, Kepala Seksi

2. Pengangkatan Jabatan Struktural.

2.1. Jabatan struktural terdiri 7 (tujuh) strata, mulai eselon IVA sampai dengan eselon IA.

2.2. Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural di lingkup Kementerian Pertanian, seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat sebagai berikut :

a. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang dipersyaratkan;
b. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam jabatan struktural yang pernah/sedang dipangkunya bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi, kecuali untuk pengangkatan jabatan yang menjadi wewenang Presiden;
c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan; Apabila untuk satu jabatan struktural terdapat dua orang atau lebih yang memenuhi syarat, maka Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pendidikan formal lebih tinggi yang diprioritaskan;
d. Diprioritaskan yang telah mengukuti diklat kepemimpinan, apabila untuk satu jabatan struktural terdapat dua orang atau lebih yang memenuhi syarat, maka Pegawai Negeri Sipil yang telah lulus diklat kepemimpinan dan mendapatkan predikat kelulusan tertinggi lebih diprioritaskan dalam menduduki jabatan;
e. Diprioritaskan yang telah mengikuti diklat teknis sesuai jabatan yang akan dipangkunya. Apabila untuk satu jabatan struktural terdapat dua orang atau lebih yang memenuhi syarat, maka Pegawai Negeri Sipil yang telah lulus diklat teknis yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut dan mendapatkan predikat kelulusan tertinggi lebih diprioritaskan dalam menduduki jabatan;
f. Semua unsur penilaian kinerja (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
g. Pengalaman, apabila untuk satu jabatan struktural terdapat dua orang atau lebih yang memenuhi syarat, maka Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengalaman yang terkait dengan jabatan yang akan diisi yang diprioritaskan;
h. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.

E. Jalur Karir Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertanian.

1. Jenis-jenis jabatan yang dapat dipangku seorang Pegawai Negeri Sipil dalam meniti karir di lingkungan Kementerian Pertanian adalah sebagai berikut :

a. Jabatan Struktural.
b. Jabatan Fungsional tertentu.
c. Jabatan Fungsional Umum.

2. Pejabat Fungsional Umum dan/atau Pejabat Fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan dengan golongan ruang minimal III/b dapat diangkat sebagai pejabat struktural eselon IV dengan klasifikasi jabatan B atau eselon IV di Balai Besar.
3. Apabila memenuhi syarat yang ditetapkan setelah sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun menduduki jabatan eselon IV, Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan dengan tingkat dan bobot yang lebih tinggi.
4. Apabila memenuhi syarat yang ditetapkan setelah sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun menduduki jabatan eselon III, Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan dengan tingkat dan bobot yang lebih tinggi.
5. Apabila memenuhi syarat yang ditetapkan setelah sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun menduduki jabatan eselon II, Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diusulkan ke Presiden atau dipromosikan menduduki jabatan dengan bobot yang lebih tinggi.
6. Pegawai Negeri Sipil yang berhasil menyelesaikan tugas belajar dapat diprioritaskan diangkat dalam jabatan struktural yang setingkat dengan jabatan yang pernah dipangkunya atau setingkat lebih tinggi sesuai ketentuan yang berlaku.
7. Pegawai Negeri Sipil yang tidak berhasil menyelesaikan tugas belajar dapat dipertimbangkan diangkat dalam jabatan struktural yang setingkat setelah 1 (satu) Tahun bertugas kembali pada unit kerjanya sesuai ketentuan yang berlaku.
8. Pegawai Negeri Sipil non struktural dikarenakan adanya perampingan organisasi dapat diangkat dalam jabatan struktural yang setingkat dengan jabatan struktural yang pernah dipangkunya atau setingkat lebih tinggi sesuai ketentuan yang berlaku.
9. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan pada lembaga internasional dapat diangkat dalam jabatan setingkat dengan jabatan yang pernah dipangkunya atau setingkat lebih tinggi sesuai ketentuan yang berlaku.
10. Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai menjalani hukuman disiplin dan mendapat surat keterangan telah selesai menjalani hukuman disiplin oleh pejabat struktural yang setingkat dengan jabatan struktural yang pernah dipangkunya sesuai ketentuan yang berlaku.
11. Pegawai Negeri Sipil yang sanksi dan terbukti tidak bersalah yang dinyatakan oleh pejabat yang berwenang, dapat dipertimbangkan menduduki jabatan struktural yang setara dengan jabatan

struktural yang pernah dipangkunya sesuai ketentuan yang berlaku.

12. Pejabat fungsional tertentu yang pernah menduduki jabatan struktural sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun dan pernah naik pangkat/jabatan dengan angka kredit jabatan struktural setingkat lebih tinggi.

F. KLASIFIKASI DAN PERSYARATAN JABATAN.

1. Klasifikasi Jabatan.
   1.1. Klasifikasi Jabatan digunakan terutama sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan mutasi/alih tugas.
   1.2. Disusun atas dasar bobot jabatan yang diukur berdasarkan kompleksitas dan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan jabatan tersebut, maka jabatan struktural menjadi klasifikasi A dan klasifikasi B sebagaimana butir 2.

2. Kriteria Umum Klasifikasi Jabatan.
   2.1. Untuk mempermudah klasifikasi jabatan berdasarkan bobot jabatan yang diemban, berikut ini ketentuan umum yang dapat dijadikan bahan pertimbangan :
   Klasifikasi A
   a. Membawahi wilayah kerja lebih dari 1 (satu) propinsi (lintas propinsi) dan atau
   b. Pada jabatan tersebut melekat fungsi koordinator antar eselon setingkat dan atau
   c. Bidang tugasnya melayani kebutuhan bidang tugas jabatan struktural setingkat lebih tinggi dan atau
   d. Wilayah kerjanya meliputi daerah pembangunan nasional strategis.
   2.2. Pejabat pembina kepegawaian pada masing-masing unit eselon I dapat menetapkan klasifikasi jabatan tersebut sesuai dinamika perkembangan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

3. Untuk mengetahui kompetensi PNS sebagaimana dimaksud butir E.2 diatas, maka dilakukan pengukuran kompetensi melalui *Personel Assessment Centre* (PAC) dengan tahapan sebagai berikut :

   a. Persyaratan Peserta
   Calon peserta PAC dinilai berdasarkan kriteria umum dan kriteria khusus. Kriteria umum adalah berdasarkan kriteria administrasi kepegawaian yang meliputi 10 kriteria, yaitu pangkat, pendidikan, pengalaman jabatan, penghargaan,

Hukuman, Umur, Diklat Kepemimpinan Diklat Teknis/Fungsional, masa kerja dan DP3.

Disamping kriteria umum, calon peserta juga dipertimbangkan berdasarkan 4 (empat) kriteria khusus, yaitu :

1. Memiliki Integritas moral yang tinggi;
2. Memiliki kemampuan kepemimpinan;
3. Memiliki profesionalisme yang tinggi;
4. Memiliki kemampuan bekerja sama dalam Tim.

b. Mekanisme penetapan peserta

1. Calon pejabat struktural eselon II

   Baperjakat I mengusulkan Calon Peserta PAC untuk calon pejabat struktural eselon II kepada Menteri sesuai hasil skoring;

   Menteri menetapkan peserta PAC bagi calon pejabat struktural eselon II.

2. Calon pejabat struktural eselon III ke bawah.

   Baperjakat II mengusulkan Calon Peserta PAC untuk calon pejabat struktural eselon III ke bawah kepada Sekretaris Jenderal sesuai hasil skoring.

   Sekretaris Jenderal menetapkan peserta PAC bagi calon pejabat struktural eselon III ke bawah.

c. Pelaksanaan PAC

Pelaksanaan PAC meliputi tes kompetensi manajerial (*soft competency*) dan kompetensi teknis (*hard competency*) oleh tim Assessor;

Tim Assessor menyampaikan feedback hasil tes PAC kepada PNS yang bersangkutan dan atasannya untuk tindaklanjut pengembangan ke depan.

d. Penyampaian Hasil PAC

Tim Assessor menyampaikan hasil tes PAC calon pejabat struktural eselon II kepada Baperjakat I untuk proses pengusulan kepada Menteri;

Tim Assessor menyampaikan hasil tes PAC calon pejabat struktural eselon III ke bawah Baperjakat II untuk proses pengusulan kepada Sekretaris Jenderal.

G. Persyaratan Jabatan

Persyaratan Jabatan dibedakan untuk masing-masing klasifikasi jabatan sebagaimana tabel berikut :

Tabel. 1
Persyaratan Jabatan.

Jabatan : Kepala Sub Bagian/Bidang/Seksi Eselon : IV/ (empat) Klasifikasi Jabatan : A	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Penata Muda TK. I (III/b)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal SLTA/sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. IV.
Pengalaman Jabatan	> Diprioritaskan yang sedang menjabat eselon IV klasifikasi B sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, atau; > Pejabat fungsional umum yang menangani bidang terkait jabatan tersebut dan pernah menjabat eselon IV sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun atau; > Pejabat fungsional tertentu dengan masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan dan sekurang kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit;
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	> Bagi PNS yang sedang menjabat eselon IV klasifikasi B dibebaskan dari Tes PAC > Bagi Pejabat fungsional umum dan pejabat fungsional tertentu diutamakan yang telah mengikuti tes PAC.

Tabel. 2
Jabatan Eselon IV (empat) B

Jabatan : Kepala Sub Bagian/Bidang/Seksi Eselon : IV/ (empat) Klasifikasi Jabatan : B	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Penata Muda TK. I (III/b)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal SLTA/sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. IV.
Pengalaman Jabatan	> Pejabat fungsional umum yang menangani bidang terkait jabatan tersebut dan pernah/belum pernah menjabat eselon IV atau; > Pejabat fungsional tertentu dengan masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan dan sekurang kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit;
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	Diutamakan yang telah mengikuti tes PAC

Tabel 3.
Jabatan Struktural Eselon III (tiga) A

Jabatan : Kepala Bagian,Kepala Sub Direktorat, Kepala Balai Eselon : III (tiga) Klasifikasi Jabatan : A	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Penata TK. I (III/d)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal Sarjana (S1/D-IV) Sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. III
Pengalaman Jabatan	> Sedang menduduki jabatan eselon III klasifikasi B sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun, atau > Sedang menduduki jabatan eselon IV klasifikasi A sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau > Pejabat Fungsional tertentu dengan kriteria: - masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua tahun sesuai bidang jabatan. - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit. - pernah menjabat eselon IV, atau. > Pejabat fungsional umum dikarenakan melaksanakan tugas belajar atau perampingan organisasi, yang pernah menduduki jabatan eselon III, atau eselon IV sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	> Bagi PNS yang sedang menjabat eselon III klasifikasi B dibebaskan dari Tes PAC > Bagi PNS yang sedang menjabat eselon IV, Pejabat fungsional umum dan Pejabat fungsional tertentu diutamakan yang telah mengikuti tes PAC.

Tabel. 4
Jabatan Struktural eselon III (tiga)
Klasifikasi B

Jabatan : Kepala Bagian/Bidang, pada Balai Besar Eselon : III (tiga) Klasifikasi Jabatan : B	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Penata TK. I (III/d)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal Sarjana (S1/D-IV) Sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. III
Pengalaman Jabatan	> Diprioritaskan yang sedang menduduki jabatan eselon IV klasifikasi A sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau > Sedang menduduki jabatan eselon IV klasifikasi B sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau > Pejabat Fungsional tertentu dengan kriteria : - masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua tahun sesuai bidang jabatan. - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit. - pernah menjabat eselon IV, sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, atau eselon III sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun, atau > Pejabat fungsional umum dikarenakan melaksanakan tugas belajar atau perampingan organisasi, yang pernah menduduki jabatan eselon III, atau eselon IV sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	Diutamakan yang telah mengikuti tes PAC

Tabel. 5
Jabatan Struktural Eselon III (Tiga)

Jabatan : Kepala Bagian/Bidang pada Balai Besar Eselon : III (tiga) Klasifikasi Jabatan : B	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Penata TK. I (III/c)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal Sarjana (S1/D-IV) Sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. III
Pengalaman Jabatan	> Diprioritaskan yang sedang menduduki jabatan eselon IV klasifikasi A sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau > Sedang menduduki jabatan eselon IV klasifikasi B sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau > Pejabat Fungsional tertentu dengan kriteria : - masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan. - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit. - pernah menjabat eselon IV, sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, atau eselon III sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun, atau > Pejabat fungsional umum dikarenakan melaksanakan tugas belajar atau perampingan organisasi, yang pernah menduduki jabatan eselon III, atau eselon IV sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	Diutamakan yang telah mengikuti tes PAC

Tabel 6
Jabatan Struktural Eselon II (dua) B

Jabatan : Kepala Balai Besar Eselon : II (dua) Klasifikasi Jabatan : B	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Pembina (IV/a)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal Sarjana (S1/D-IV) Sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. II
Pengalaman Jabatan	> Diperioritaskan yang sedang menduduki jabatan eselon III klasifikasi A sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau > Sedang menduduki jabatan eselon III klasifikasi B sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau. > Pejabat Fungsional tertentu dengan kriteria : - masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan. - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit. - pernah menjabat eselon II, atau eselon III klasifikasi A, atau > Pejabat fungsional umum dikarenakan melaksanakan tugas belajar atau perampingan organisasi, yang pernah menduduki jabatan eselon II, atau eselon III sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	> Bagi PNS yang sedang menjabat eselon II a dan II b di UPT dibebaskan dari tes PAC > Bagi PNS lainnya diutamakan yang telah mengikuti tes PAC

Tabel. 7
Jabatan Struktural Eselon II (dua) A

Jabatan : Sekretaris Ditjen./Badan./Itjen, Kepala Biro, Direktur, Inspektur, Kepala Pusat lingkup Badan dan Kepala Pusat dibawah Menteri Eselon : II (dua) Klasifikasi Jabatan : A	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Pembina TK.I (IV/b)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal Sarjana (S1/D-IV) Sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. II
Pengalaman Jabatan	> Sedang menduduki jabatan eselon II b sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun, atau. > Sedang menduduki jabatan eselon III klasifikasi A sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau. > Pejabat Fungsional tertentu dengan kriteria: - masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan. - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit. - pernah menjabat eselon II, atau > Pejabat fungsional umum dikarenakan melaksanakan tugas belajar atau perampingan organisasi, yang pernah menduduki jabatan eselon II, atau eselon III sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	> Bagi PNS yang sedang menjabat eselon II a dan II b di UPT dibebaskan dari tes PAC > Bagi PNS lainnya diutamakan yang telah mengikuti tes PAC

Tabel. 8
Jabatan Sturltural Eselon I (satu) B

Jabatan : Staf Ahli Menteri Eselon : I (satu) Klasifikasi Jabatan : B	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Pembina TK.I (IV/b)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal Sarjana (S1/D-IV) Sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. I
Pengalaman Jabatan	> Diprioritaskan yang sedang menduduki Jabatan eselon II a sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau. > Sedang menduduki jabatan eselon II b di UPT sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun dan memenuhi persyaratan tambahan, atau > Pejabat Fungsional tertentu dengan kriteria: - masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan. - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit. - pernah menjabat eselon II, atau > Pejabat fungsional umum dikarenakan melaksanakan tugas belajar atau perampingan organisasi, yang pernah menduduki jabatan eselon II, atau kurang 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	> Bagi PNS yang sedang dan akan menjabat eselon I dibebaskan dari test PAC. > Proses seleksi bagi calon pejabat struktural eselon I menjadi kewenangan penuh Presiden melalui Tim Penilai Akhir (TPA).

Tabel 9
Jabatan Struktural eselon I (satu) A

Jabatan : Sekretaris Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal, Kepala Badan Eselon : I (satu) Klasifikasi Jabatan : A	
Persyaratan	Uraian
Pangkat dan Golongan/Ruang	Minimal Pembina Utama Muda (IV/c)
Hasil Penilaian Kinerja (DP-3)	Semua Unsur Penilaian DP-3 minimal kategori baik selama 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan Formal	Minimal Sarjana (S1/D-IV) Sederajat
Diklat Kepemimpinan	Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan TK. I
Pengalaman Jabatan	> Diprioritaskan yang sedang menduduki Jabatan eselon II b > Sedang menduduki jabatan eselon II a sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun, atau > Sedang menduduki jabatan eselon II b sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun dan telah memenuhi persyaratan tambahan, atau > Pejabat Fungsional tertentu dengan kriteria: - masa jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan. - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) kali naik pangkat/jabatan dengan angka kredit. - pernah menjabat eselon II, atau > Pejabat fungsional umum dikarenakan melaksanakan tugas belajar atau perampingan organisasi, yang pernah menduduki jabatan eselon II, atau kurang 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	Diutamakan telah lulus diklat teknis yang ditetapkan masing-masing unit eselon I sesuai bidang jabatan
Lainnya	> Bagi PNS yang sedang dan akan menjabat eselon I dibebaskan dari test PAC. > Proses seleksi bagi calon pejabat struktural eselon I menjadi kewenangan penuh Presiden melalui Tim Penilai Akhir (TPA).

H. Pola Mutasi PNS.

1. Mutasi dilakukan dalam rangka pembinaan karir, peningkatan kemampuan pegawai dan kebutuhan organisasi.
2. Sepanjang memenuhi syarat yang berlaku, setiap Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pertanian dapat dipertimbangkan untuk mutasi, horisontal, diagonal, atau vertikal (promosi).
3. Mutasi diagonal dari pejabat struktural atau pejabat fungsional umum menjadi pejabat fungsional tertentu yang diatur untuk masing-masing jabatan fungsional tertentu.
4. Setiap Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pertanian dapat dipertimbangkan untuk mutasi/alih tugas dengan status diperbantukan (dpb) pada lembaga/Badan/Yayasan/Organisasi Internasional dengan persyaratan.
    4.1. Masa kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sekurang kurangnya 5 (lima) Tahun.
    4.2. Memenuhi 4 (empat) kriteria utama SDM Pertanian (integritas moral, profesional, kepemimpinan, dan kerjasama) sesuai rekomendasi pejabat pembina kepegawaian masing-masing unit eselon I.
    4.3. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan kategori sedang atau berat.
    4.4. Memiliki komitmen yang kuat terhadap visi dan misi Kementerian Pertanian sesuai rekomendasi pejabat pembina kepegawaian masing-masing unit eselon I.

I. Pola Pembinaan Karir.

1. Pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dalam rangka mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sehingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan tugas, sesuai jabatan.
2. Pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk diantaranya ; Pembekalan, magang, diklat prajabatan, diklat fungsional, diklat kepemimpinan, diklat teknis, diklat penjenjangan fungsional, pendidikan formal, studi banding, mutasi jabatan, penugasan khusus.

BAB III
LANGKAH-LANGKAH PELAKSANAAN PEDOMAN POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Menyusun uraian jabatan
   Menyusun uraian jabatan dilakukan melalui teknik dan metode analisis jabatan untuk menghasilkan:
   1. Jenis, nama, dan kode jabatan.
   2. Uraian tugas.
   3. Kompetensi jabatan.
   4. Persyaratan jabatan.

B. Menyusun peta jabatan.
   Peta jabatan harus menggambarkan bagan yang memuat seluruh nama jabatan struktural dan jabatan fungsional dalam suatu unit organisasi.

C. Menyusun pemeringkatan jabatan-jabatan
   Penyusunan pemeringkatan jabatan dilakukan dengan menggunakan metode evaluasi jabatan menghasilkan strata jabatan dan disusun menjadi peringkat jabatan.

D. Menyusun rumpun jabatan
   Penyusunan rumpun jabatan dilakukan melalui teknik dan metode klasifikasi jabatan yang memuat:
   1. Kelompok jabatan berdasarkan kesamaan jenis tugas;
   2. Rumpun kelompok jabatan berdasarkan kesamaan bidang keilmuan;
   3. Nama kelompok jabatan serumpun;

E. Membuat alur karir jabatan.
   Penyusunan alur karir dilakukan menurut peringkat jabatan baik secara horisontal atau vertikal. Penyusunan alur karir dimaksud sebagai berikut:
   1. Alur karir horisontal, alur yang menggambarkan perpindahan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan yang setingkat.
   2. Alur karir vertikal, yaitu perpindahan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi. Perjalanan karir seorang Pegawai Negeri Sipil baik secara vertikal atau horisontal harus memenuhi unsur-unsur pola karir sebagaimana diuraikan pada Bab sebelumnya.

F. Seleksi

Pelamar/pegawai yang mengikuti seleksi adalah pelamar/pegawai yang memenuhi kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, pangkat sekurang-kurangnya 1 (satu) tingkat pangkat dibawah jenjang pangkat, dan syarat administrasi lainnya.

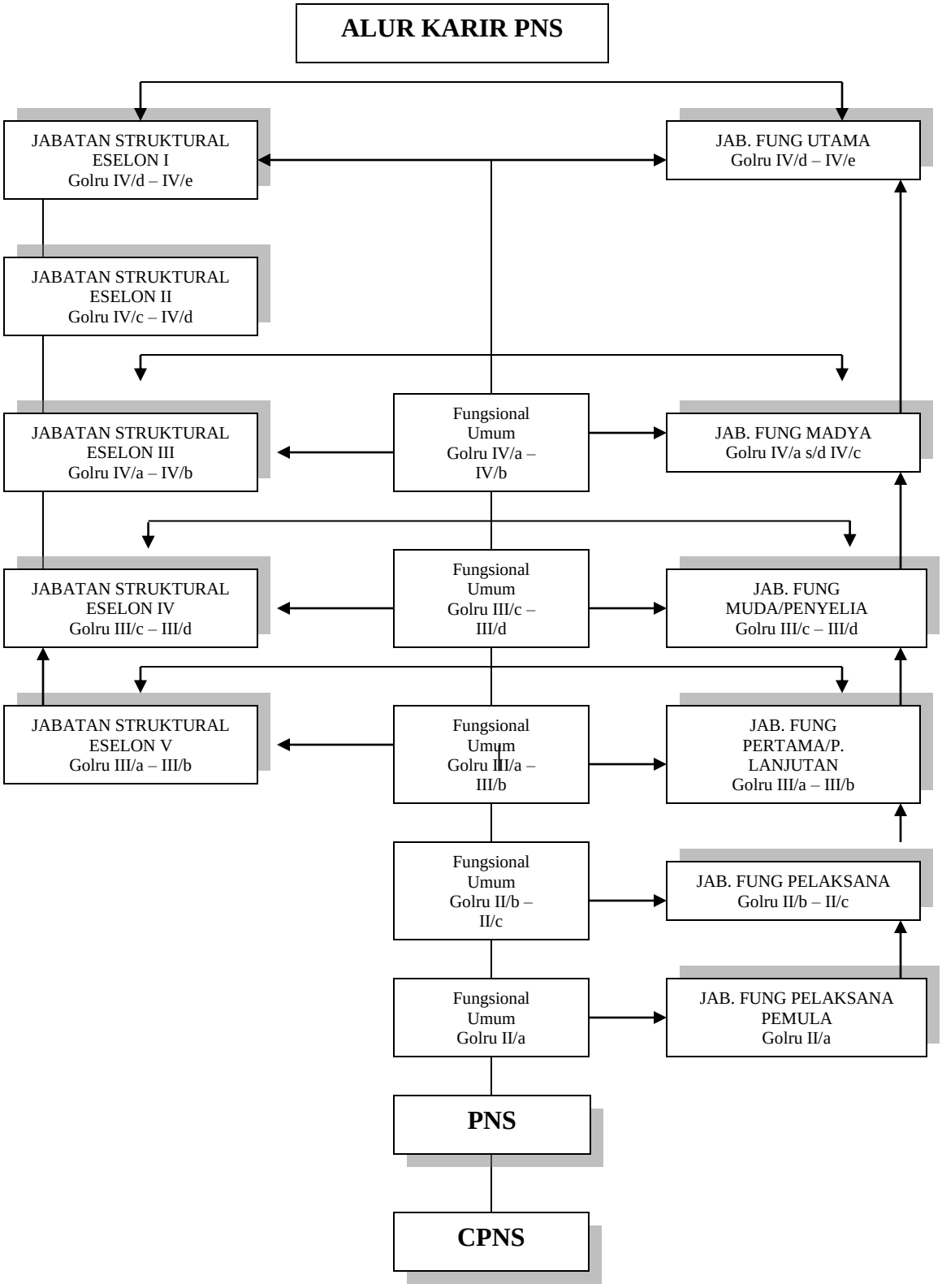
G. Pangkat

Dalam rangka kepentingan organisasi dan kompetensi jabatan, pengangkatan dalam jabatan dimungkinkan 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat (pejabat dan pejabat sementara).

H. Diklat

Diklat bukan merupakan syarat pengangkatan dalam jabatan namun dalam rangka pengembangan karier seorang Pegawai Negeri Sipil perlu mengikuti Diklat sesuai jenjang jabatannya.

Tabel. 10
BAGAN POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL



Tabel.11
Alur Rotasi Diagonal
Dari Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional

No	Jenjang Eselon	Rotasi ke Jenjang Jabatan Fungsional yang Sesuai	Syarat Administrasi					
			Pendidikan		Pengalaman		Pelatihan	Pengangkatan Umur Min-Max (Th)
			Pend	Jurusan	Bidang	Lama Min (Th)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Eselon IA	Utama/Madya	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Pelatihan fungsional sesuai bidang tugas	-
2	Eselon IB	Utama/Madya	≥ S I	Kualifika Relevan si	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Pelatihan Fungsional sesuai bidang tugas	-
3	Eselon IIA	Utama/Madya	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Pelatihan Fungsional sesuai bidang tugas	-
4	Eselon IIB	Madya	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan		Pelatihan Fungsional sesuai bidang tugas	
5	Eselon IIIA	Madya	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan		Pelatihan Fungsional sesuai bidang tugas	
6	Eselon IIIB	Penyelia/Muda /Madya	SLTA Diploma Sarjana	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan		Pelatihan Fungsional sesuai bidang tugas	
7	Eselon IVA	Penyelia/Muda	SLTA Diploma Sarjana	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan		Pelatihan Fungsional sesuai bidang tugas	

Tabel 12
Alur Promosi Jabatan Struktural

No	Jenjang Eselon	Alur Promosi	Syarat Administrasi					
			Pendidikan		Pengalaman		Pelatihan	Pengangkatan Umur Min-Max (Th)
			Pendidikan	Jurusan	Bidang	Lama Min (Th)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Eselon IA	-	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim I	-
2	Eselon IB	Eselon I.a	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim I	-
3	Eselon IIA	Eselon I.a/ Eselon I.b	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim II	-
4	Eselon IIB	Eselon II.a	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim II	-
5	Eselon IIIA	Eselon II.a	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim III	-
6	Eselon IIIB	Eselon II.b	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim III	-
7	Eselon IVA	Eselon III.a	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim IV	-

Tabel 13
Alur Rotasi dari Jabatan Fungsional
Ke Jabatan Struktural

No	Jenjang Ahli/Terampil	Alur Promosi	Syarat Administrasi					
			Pendidikan		Pengalaman		Pelatihan	Pengangkatan Umur Min-Max (Th)
			Pendidikan	Jurusan	Bidang	Lama Min (Th)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
JENJANG AHLI								
1	Utama	Eselon I/ Eselon II	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim I/II	-
2	Madya	Eselon II/ Eselon III	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim II/III	-
3	Muda	Eselon III	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan	-	Diklatpim III	-
4	Pertama	Eselon IV	≥ S I	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan		Diklatpim IV	
JENJANG TERAMPIL								
5	Penyelia	Eselon IV	SLTA/DI/ DII/DIII	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan		Diklatpim IV	
7	Pelaksana Pemula	-	SLTA/DI/ DII/DIII	Kualifikasi Relevan	-		-	
8	Fungsional Umum	Eselon IV, III, II	SLTA/DI/ DII/DIII	Kualifikasi Relevan	Berkaitan dengan tugas jabatan		Diklatpim IV, III, II	

BAB IV
PENUTUP

Pedoman Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pertanian ini sebagai acuan dalam Pola Karir Pegawai Negeri Sipil bagi unit kerja eselon I Kementerian Pertanian.

Selanjutnya setelah pedoman ini ditetapkan dan diberlakukan, maka setiap unit organisasi eselon I dilingkungan Kementerian Pertanian wajib menerapkan dan menetapkan Pola Karir.

Pedoman ini akan di sempurnakan atau diperbaiki jika dikemudian hari terdapat kekeliruan.

MENTERI PERTANIAN,

ttd

SUSWONO