



DIREKTORAT
JABATAN ASN

BUKU SAKU

PENYUSUNAN
**Rencana
Pengembangan
Karier PNS**

DJASN BKN 2022



DJASN

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga Buku Saku Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dapat disusun.

Buku saku ini disusun sebagai pedoman teknis Instansi Pemerintah dalam menyusun rencana pengembangan karier instansional sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

Karier merupakan perjalanan kehidupan pegawai dalam organisasi kerja yang dimulai saat pengangkatan sebagai pegawai sampai dengan pensiun di organisasi kerja. Harapan setiap pegawai, karier yang dilaluinya dalam organisasi kerja selalu menuju arah yang lebih baik. Untuk memahami pengembangan karier setiap pegawai diperlukan satu pedoman yang digunakan sebagai informasi pengembangan karier pegawai di

instansi pemerintah. Sebagai upaya untuk membentuk satu pemahaman dan keseragaman dalam menyusun rencana pengembangan karier instansi pemerintah berdasarkan pola karier yang ditetapkan, maka Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) menerbitkan buku saku penyusunan rencana pengembangan karier instansi berdasarkan rencana pengembangan karier PNS yang ditetapkan oleh BKN.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin.

Jakarta, 14 Juni 2022
Direktur Jabatan ASN,

Sri Gantini, S.Sos, M.AP



Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Executive Summary	iii
Tujuan dan Manfaat Penyusunan Buku Saku	1
Prinsip Penyusunan Buku Saku	2
Rencana Pengembangan Karier PNS	3
Dasar dan Tujuan Penyusunan Renbangrir PNS	4
Manfaat Penyusunan Renbangrir	5
Prinsip Penyusunan Renbangrir	6
Unsur-unsur Renbangrir PNS	7
Pola dan Jalur Karier PNS	8
Perencanaan Pola Karier PNS	9
Pola Karier PNS	10
Penilaian Kebutuhan	11
Bagan Pola Karier PNS	12
Kerangka Renbangrir PNS	13
Langkah Penusunan & Implementasi Renbangrir	14
3 Tahap Penyusunan Renbangrir PNS	15
Langkah Teknis Penyusunan Renbangrir	21
3 Peran BKN pada Renbangrir Nasional	22
Pengisian Formulir	24
Formulir 1: Profil Pegawai	25
Formulir 2: Peta Jabatan	27
Formulir 3: Renbangrir PNS Instansi	29
Formulir 4: Rencana Penyelarasan Kompetensi	31
Penutup	33

TIM PENYUSUN

Pengarah	Direktur Jabatan ASN
Penanggung Jawab	Dadi Mulyadi, Eva Fadella
Kontributor	Dooly Harris, Fazila Humayra Naris, Ismi Tamara, Muhammad Ibrahim, Nuari Purwenda, Shariva Shevila, Tita Ridhanty Ismi Tamara
Tata Letak	



Executive Summary

Karier merupakan perkembangan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan seseorang secara berkesinambungan di suatu organisasi. Demikian juga bagi seorang Pegawai Negeri Sipil, sebuah karier menjadi keharusan untuk ditingkatkan. Pengembangan karier yang baik dapat mendorong pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki secara profesional. Dalam hal ini, pegawai akan termotivasi untuk berkinerja dengan baik yang akan memberikan efek bagi peningkatan kinerja instansi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, dinyatakan secara jelas bahwa pengembangan karier merupakan salah satu Manajemen Karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit. Dalam Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa, 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.

Amanat dari PP Nomor 11 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah menjadi PP Nomor 17 Tahun 2020, BKN diberikan kewenangan untuk mengatur rencana pengembangan karier nasional bagi PNS. Melalui peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS diharapkan dapat menjamin kelancaran dalam pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS di seluruh instansi, baik Pusat dan Daerah. Namun, dalam pelaksanaannya diperlukan instrumen teknis sebagai pedoman penyusunan rencana pengembangan karier PNS di tingkat instansi bagi seluruh Instansi Pemerintah. Sehingga melalui buku pedoman teknis Rencana Pengembangan Karier PNS ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara komprehensif atas rencana pengembangan karier tersebut.

Buku Saku Pedoman Renbangrir PNS

Tujuan Penyusunan

Pedoman Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Pemerintah ditujukan untuk memberikan panduan kepada Instansi Pemerintah dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

Manfaat Penyusunan

- **Sebagai standardisasi** Instansi Pemerintah dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.
- **Meningkatkan efektivitas dan efisiensi** dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.
- **Membantu Instansi Pemerintah** dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

Prinsip Penyusunan

KEMUDAHAN DAN KEJELASAN

Tahapan yang distandarkan harus dapat dengan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah

EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI

Tahapan yang distandarkan harus merupakan tahapan yang paling efektif & efisien dalam proses penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS

KESELARASAN

Tahapan yang distandarkan harus selaras dengan prosedur standar lainnya

KETERUKURAN

Hasil kerja/output dari tahapan yang distandarkan mengandung kualitas yang dapat diukur pencapaiannya

KEPATUHAN HUKUM

Tahapan yang distandarkan harus memenuhi ketentuan dan peraturan pemerintah yang berlaku

KEPASTIAN HUKUM

Tahapan yang distandarkan harus ditetapkan oleh pimpinan sebagai sebuah produk hukum yang ditaati dan dilaksanakan

Rencana Pengembangan Karier PNS

Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di Instansi Pemerintah yang digambarkan dalam pola karier PNS. Perencanaan pengembangan karier PNS dimulai sejak awal CPNS hingga pemberhentian dapat direncanakan pengembangan kariernya oleh organisasi dan individu.

Peran organisasi sangat penting untuk memetakan karier PNS di instansinya sesuai dengan rumah besarnya, yaitu pola karier instansinya. Karena urgensinya bagi individu maupun organisasi, penyusunan rencana pengembangan karier harus segera disusun instansi sebagai data karier instansi sesuai dengan sembilan kotak karier Manajemen Talenta.

Penyusunan Renbangrir merupakan data lengkap suksesor berdasarkan asesmen, meliputi kualifikasi, kinerja-kompetensi (*talent pool*), integritas dan moralitas. Renbangrir PNS Instansi Pemerintah berisi program dan intervensi pengembangan karier maupun kompetensi yang akan ditujukan untuk membekali para pegawai agar siap menduduki jalur posisi/jabatan yang telah diidentifikasi sesuai pola karier instansi.

Renbangrir Instansi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

Dasar Penyusunan Renbangrir PNS

UU Nomor 5 Tahun 2014
tentang Aparatur Sipil Negara

PP Nomor 11 Tahun 2017
tentang Manajemen PNS

Pengembangan karier PNS merupakan sinergi antara sistem karier nasional dan sistem karier instansional.

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Dalam menyelenggarakan pengembangan karier PNS instansional PPK wajib menetapkan Renbangrir, melaksanakan pengembangan karier, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karier.

Tujuan Penyusunan Renbangrir PNS

Memberikan informasi kepada organisasi maupun PNS mengenai jalur karier potensial di dalam suatu organisasi

Mengembangkan karier dan kompetensi PNS sesuai dengan bakat dan potensi kariernya

Membuka peluang karier bagi PNS yang potensial yang dapat dipersiapkan kariernya secara instansional maupun nasional

Manfaat Penyusunan Renbangrir

Mendorong semangat kerja PNS untuk tumbuh dan berkembang dalam meniti karier

Mendayagunakan kemampuan profesional PNS, disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan oleh setiap instansi kerja

Membina kemampuan, kecakapan/keterampilan secara efektif, efisien, dan rasional

Menjamin keselarasan potensi pegawainya dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan

Menjamin kepastian arah pengembangan karier pegawainya mulai dari PNS sampai dengan pemberhentian dan/atau pensiun sesuai dengan unsur-unsur yang dipersyaratkan

Menjamin kejelasan karier setiap pegawai

Memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja

Prinsip Penyusunan Renbangrir

01 KEPASTIAN

Menggambarkan arah jalur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

02 PROFESIONALISME

Mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja PNS

03 TRANSPARANSI

Diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama untuk setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

04 INTEGRITAS

Karier PNS dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik

05 KEADILAN

Memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi standar kompetensi ASN untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

06 NASIONAL

Mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi, baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia

07 RASIONAL

Penyusunan Renbangrir PNS instansi pemerintah sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan

08 KEBERLANJUTAN

Memperhatikan kesinambungan dan kesesuaian perolehan kelas jabatan yang akan diduduki oleh setiap PNS

Unsur-unsur Renbangrir PNS

1 USIA

Memperhatikan usia produktif pegawai yang dikembangkan

2 STRATA PENDIDIKAN

Strata pendidikan yang terakhir ditempuh

3 KUALIFIKASI PENDIDIKAN

Selaras dengan jabatan tujuan

4 PENGALAMAN JABATAN

Rekam jejak 2 tahun terakhir

5 PENILAIAN KINERJA

Penilaian Kinerja bernilai baik dalam 2 tahun terakhir

6 NILAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN

Hasil Asesmen Teknis, Manajerial, Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi jabatan saat ini

7 KELAS JABATAN

Informasi kelas jabatan saat ini untuk proyeksi rencana pengembangan karier ke depan

8 MASA KERJA

Pertimbangan dalam rencana pengembangan karier ke depan

9 INTEGRITAS

Kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, serta pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara

10 MORAL

Penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya dan sosial kemasyarakatan

11 PANGKAT/GOLONGAN

Disesuaikan dengan rencana pengembangan karier pada jabatan tujuan

Pola Karier PNS

POLA KARIER NASIONAL

Bersifat nasional antar Kementerian/Lembaga, antar Kementerian/Lembaga dengan Pemerintah Daerah atau sebaliknya dan antar Pemerintah Daerah. Pola Karier Nasional disusun dengan mempertimbangkan kelompok jabatan kritikal, dalam kerangka Manajemen Talenta Nasional.

Pola Karier Nasional ditetapkan bagi:

- JPT Utama
- JPT Madya
- JPT Pratama
- JF Ahli Utama dan JF Ahli Madya

POLA KARIER INSTITUSI

Disusun dan ditetapkan oleh PPK, sesuai dengan kebutuhan instansi berdasarkan Pola Karier Nasional, dan telah mendapatkan pertimbangan dari Menteri.

Pola Karier: Horizontal, Vertikal, dan Diagonal.

DASAR HUKUM

Permen PANRB No. 22 Tahun 2021

“ Untuk memudahkan pemahaman secara utuh, pola karier dapat dianalogikan sebagai rumah karier sedangkan renbangrir dapat diilustrasikan sebagai rencana penempatan orang-orang sesuai spesifikasi untuk menempati ruangan-ruangan dalam rumah tersebut. ”

Jalur Karier

REGULER

- Horizontal,
- Vertikal
- Diagonal (mutasi dan promosi)

PERCEPATAN

Vertikal dan Diagonal (Mutasi, Promosi, Penugasan). Dapat ditempuh melalui sekolah kader, kenaikan pangkat istimewa atau rencana suksesi.

Perencanaan Pola Karier PNS

Pola karier dapat berbentuk horizontal, vertikal atau diagonal. Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF) atau Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dikatakan sebagai pola karier horizontal.

Pola karier vertikal merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok JA, JF atau JPT.

Sementara pola karier diagonal merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF atau JPT.

A Penyusunan

- a. Urutan karier yang berkesinambungan (kecuali dari JF ke JPT)
 - JPT melalui rencana suksesi, seleksi terbuka / sesuai ketentuan perundang-undangan
 - JA melalui suksesi, rotasi, dan mutasi
 - JF melalui pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian/ *inpassing*, dan promosi
- b. Tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan dan kualifikasi pendidikan

B Renbangrir oleh BKN

C Rencana Pola Karier

Rencana Pola Karier meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dan jangka waktu melintasi alur karier/jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di instansi bersangkutan. Dalam arti bagi setiap 1 (satu) jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja.
- c. Distribusi calon pemegang jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk jabatan lainnya.

Pola Karier PNS

Horizontal (setara)

1. Satu kelompok JA, JF, JPT
2. Antar kelompok JA, JF, JPT

Mutasi:

- a. Dalam 1 Instansi Pusat, antar Instansi Pusat
- b. Dalam Instansi Daerah, antar Instansi daerah
- c. Antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah
- d. Ke Perwakilan Negara RI di Luar Negeri
 - JPT ke JPT lain
 - JPT Utama, Madya, Pratama ke JF Ahli Utama
 - JF ke JF sesuai syarat jabatan
 - JF ke JA sesuai syarat jabatan
 - JF Ahli Utama ke JPT Pratama
 - JA ke JF (Administrator ke Ahli Madya, Pengawas ke Ahli Muda, Penyetaraan)
 - JA ke JA lain yang setara

Diagonal (lintas jabatan)

1. JF Kategori Keterampilan, JF Ahli Pertama ke Pengawas
2. JF Ahli Muda ke Administrator JA atau JF Ahli Madya ke
3. JPT Pratama (seleksi terbuka)
4. JF Ahli Utama ke JPT Madya, JPT Utama (promosi secara seleksi terbuka)

Vertikal (lebih tinggi)

Dalam 1 kelompok JA, JF, JPT

Promosi:

Kelompok rencana suksesi atau seleksi internal Instansi Pusat dan Instansi Daerah:

1. JA ke JA satu kelompok (Pelaksana ke Pengawas, Pengawas ke Administrator)
2. JF satu kategori (ke jenjang yang lebih tinggi)
3. JPT satu kelompok JPT (rencana suksesi, seleksi terbuka, ketentuan sistem merit)

Ruang Lingkup

1. Jenis Jabatan (JA, JF, JPT)
2. Profil PNS
3. Standar Kompetensi
4. Jalur Karier

Penilaian Kebutuhan

Renbangrir PNS yang disusun instansi didasarkan pada penilaian kebutuhan karier PNS dengan cara menyelaraskan kebutuhan karier pegawai dengan kebutuhan karier organisasi melalui asesmen. Penyelarasan kebutuhan karier yang dilakukan dengan mempertimbangkan hal sebagai berikut:

Hasil Penilaian Kompetensi

Pegawai yang akan dikembangkan kariernya dapat dievaluasi potensinya dalam menduduki jabatan yang akan diduduki melalui uji kompetensi.

Sejarah Karier Pegawai

Pengalaman kerja atau jabatan yang dialami oleh pegawai sepanjang kariernya di organisasi.

Hasil Penilaian Kinerja

Nilai yang dimiliki pegawai yang dilakukan melalui sistem evaluasi kinerja mencakup keterampilan, kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan target pekerjaan.

Wawancara Berbasis Kompetensi

Penilaian kompetensi melalui metode percakapan antara dua orang atau lebih oleh pewawancara untuk mengetahui kompetensi pegawai yang akan menduduki suatu jabatan.

Evaluasi 360 Derajat

Merupakan metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya, dan masyarakat/kelompok/individu yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap organisasi kerja pegawai.

Renbangrir PNS yang disusun instansi berdasarkan penilaian kebutuhan karier PNS perlu memperhatikan hal-hal berikut:

PNS yang dikembangkan kariernya didasarkan pada **peta rencana karier** PNS Instansi

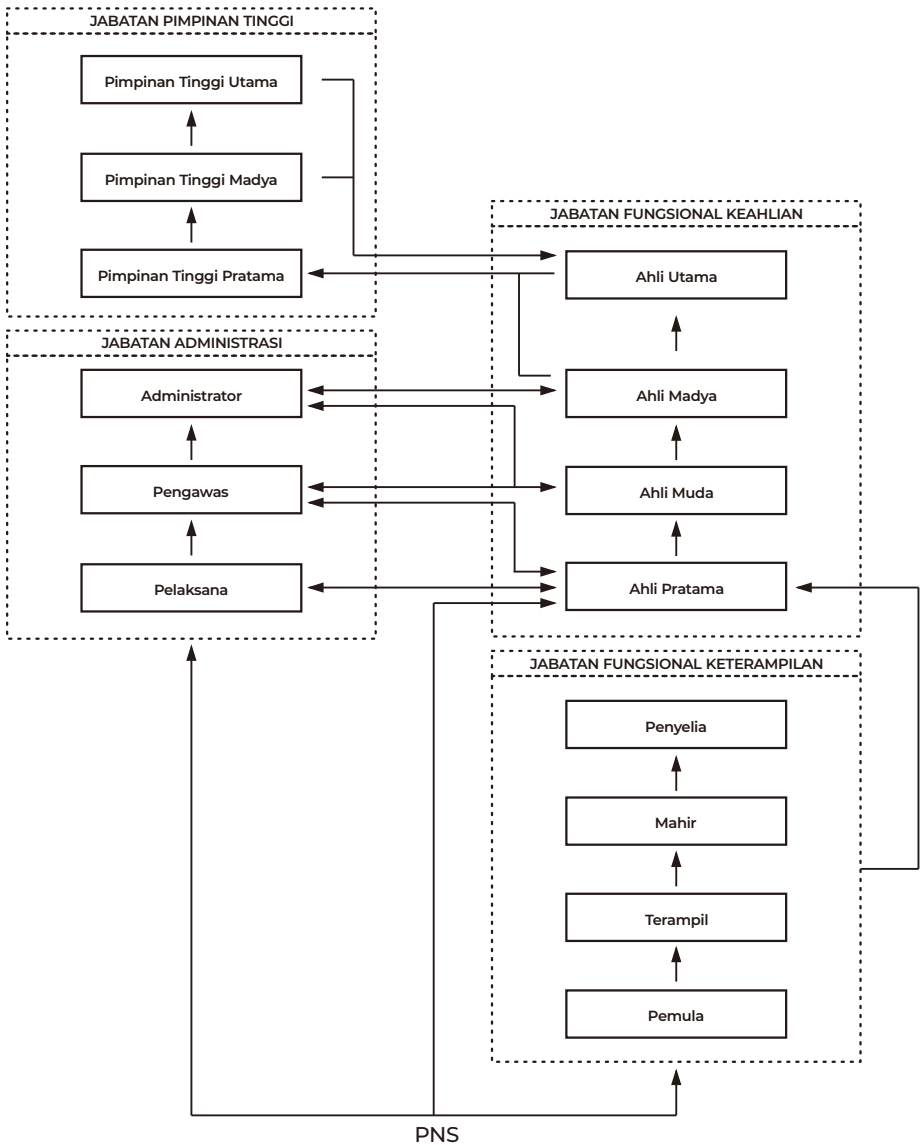
Bentuk Pengembangan Karier melalui pola **horizontal/vertikal/diagonal**

Prosedur Pengisian Jabatan: mutasi, promosi, atau penugasan PNS

a **Penempatan PNS** sesuai dengan Rencana Pengembangan Karier PNS didasarkan pada nilai hasil penyelarasan dan kebutuhan organisasi

c **Waktu Pelaksanaan:** untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dirinci di dalam peta Renbangrir PNS setiap tahun

d **Mekanisme Seleksi:** Terbuka atau Tertutup



Pola Karier PNS

Lampiran 1 Peraturan BKN RI Nomor 28 Tahun 2020 Tentang
Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Kebijakan Bangrir

Upaya sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi

Perencanaan Karier

Proses manajemen karier menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di instansi pemerintah yang digambarkan dalam pola karier PNS.

Penyusunan Renbangrir Instansi

Data lengkap berdasar asesmen meliputi kualifikasi, kinerja-kompetensi (*talent pool*), integritas dan moralitas sebagai basis penyusunan Renbangrir PNS instansi. Renbangrir PNS instansi berisi program dan intervensi pengembangan karier dan kompetensi sebagai bekal pegawai agar siap menduduki jalur posisi/jabatan yang telah diidentifikasi.

Perencanaan Karier Individu

- Pengembangan Kompetensi
- Pengembangan Karier

Perencanaan Karier Organisasi

Pola Karier Instansi

Pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan

- ▶ Jenjang Karier
- ▶ Jalur Karier

Asesmen kebutuhan Karier PNS dan Organisasi

Melibatkan proses asesmen kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, moralitas, dan kebutuhan organisasi. Hasil asesmen sebagai dasar penyusunan matriks *talent pool* PNS dan sebagai dasar pengembangan karier.

Kerangka Renbangrir PNS

Kebijakan pengembangan karier merupakan upaya sistematis, terencana mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi dengan kebutuhan organisasi. Keberhasilan Renbangrir PNS merupakan kolaborasi rencana karier organisasi yang didasarkan pada pola karier instansi dan rencana karier individu yang diselaraskan dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan karier ini dilakukan

melalui asesmen kualifikasi, kompetensi, kinerja dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas PNS. Hasil berupa asesmen data karier PNS dijadikan basis Renbangrir PNS instansional. Program Renbangrir PNS instansi ini dipersiapkan untuk membekali para pegawai untuk menduduki jabatan/posisi yang telah diidentifikasi sesuai dengan pola karier instansi.

Langkah Penyusunan & Implementasi Renbangrir

3 Menyusun Renbangrir PNS Instansi berdasarkan asesmen karier sesuai pola karier instansi

Berisi program dan intervensi pengembangan karier meliputi kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, dan moralitas yang ditetapkan dalam peraturan instansi. Disusun berdasarkan Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2021

2 Menyiapkan dokumen pendukung renbangrir PNS Instansi

Anjab, ABK, Analisis Kebutuhan Pegawai, Evaluasi Jabatan, Standar Kompetensi Jabatan dan Profil Pegawai

1 Menyusun Pola Karier Instansi

Disusun berdasarkan Permen PAN&RB Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS

4 Menyampaikan Renbangrir PNS Instansional yang telah ditetapkan oleh PPK kepada BKN

Renbangrir Instansi dapat digunakan PPK untuk mengembangkan para suksesor instansi, disampaikan ke BKN untuk kemudian diverifikasi/validasi dan disusun dalam Renbangrir PNS secara nasional. Pengembangan karier berbasis manajemen talenta diimplementasikan

5 Menyusun Sistem Informasi Renbangrir PNS

Instansi untuk dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Renbangrir Nasional. Menyusun *database* informasi renbangrir PNS instansional ke dalam Sistem Informasi Karier secara nasional

START

FINISH

3 Tahap Penyusunan Renbangrir PNS

1 TAHAP PERSIAPAN

Tahap Persiapan yang dilakukan Instansi Pemerintah dalam menyusun Renbangrir PNS meliputi langkah-langkah berikut:

1. Mengidentifikasi nomenklatur nama jabatan berdasarkan analisis jabatan. Mengidentifikasi kelas jabatan berdasarkan evaluasi jabatan.
2. Menyusun peta jabatan berdasarkan penghitungan kebutuhan pegawai.
3. Menyusun peta kompetensi pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi berdasarkan standar kompetensi.
4. Hasil persiapan tersebut di atas disusun dalam matriks seperti contoh pada Formulir 1 dan 2, atau dapat dikembangkan berdasarkan kebutuhan Instansi Pemerintah sebagai dasar informasi menentukan pegawai yang memenuhi kriteria persyaratan untuk dikembangkan kariernya.

8 Dokumen Pendukung

yang dibutuhkan pada tahap persiapan penyusunan Renbangrir PNS

A ANALISIS JABATAN

- Analisis Jabatan merupakan proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.
- Tujuan Analisis Jabatan adalah mengidentifikasi jabatan berdasarkan informasi jabatan yang meliputi: identitas jabatan, ikhtisar jabatan, kualifikasi jabatan, tugas pokok, hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, tanggung-jawab, kewenangan, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, risiko bahaya, syarat jabatan, prestasi kerja dan kelas jabatan.
- Melalui Analisis Jabatan Instansi Pemerintah melakukan pengelompokan jabatan berdasarkan jenis/klasifikasi/rumpun jabatan.

B ANALISIS BEBAN KERJA

- Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
- Tujuan Analisis Beban Kerja adalah untuk menentukan

- berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau beban kerja.
- Berdasarkan Analisis Beban Kerja Instansi Pemerintah dapat menentukan besaran jumlah pegawai yang dibutuhkan.

C ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI

- Analisis Kebutuhan Pegawai adalah suatu metode untuk mengetahui jumlah pegawai di suatu unit organisasi yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja dan/atau metode lainnya dengan membandingkan kebutuhan PNS dengan persediaan yang ada, sehingga dapat diketahui kebutuhan riil pegawai.
- Analisis kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai disusun oleh Instansi Pemerintah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci setiap tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

D EVALUASI JABATAN

- Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses manajemen SDM yang digunakan dalam pembobotan suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan dan kelas jabatan

berdasarkan evaluasi faktor.

- Evaluasi Faktor disusun oleh Instansi Pemerintah untuk menentukan besaran kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, yaitu besaran nilai jabatan dan kelas jabatan.

E STANDAR KOMPETENSI JABATAN

- Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Standar Kompetensi Jabatan mencakup kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis.
- Standar Kompetensi Jabatan yang disusun oleh Instansi Pemerintah merupakan bahan untuk penyusunan instrumen penilaian dan uji kompetensi yang hasilnya digunakan sebagai penentu persyaratan dalam penempatan suatu jabatan.

F KLASIFIKASI ATAU RUMPUN JABATAN

- Klasifikasi atau Rumpun Jabatan merupakan pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki tugas pokok sejenis disertai dengan uraian yang memuat nama

- jabatan, ringkasan tugas, uraian tugas, syarat pokok, dan jabatan mengelompok di dalamnya.
- Tujuan penyusunan Klasifikasi Jabatan oleh Instansi Pembina adalah untuk merumuskan jabatan di setiap unit kerja dalam usaha menyusun Peta Jabatan dan Uraian Jabatan.

G PROFIL PNS

- Profil PNS merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas: data personal, kualifikasi, rekam jejak, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, riwayat hasil penilaian kinerja, dan informasi kepegawaian lainnya.
- Profil PNS yang disusun oleh Instansi Pemerintah merupakan data yang digunakan untuk pengelolaan manajemen kepegawaian dan diperlukan pembaharuan berdasarkan perubahan yang dialami oleh PNS.

H DATA HASIL PENILAIAN/UJI KOMPETENSI SETIAP PNS YANG DISUSUN DALAM PETA KOMPETENSI

- Hasil pelaksanaan standar kompetensi jabatan, jenis/klasifikasi/jenis/rumpun jabatan, profil PNS, dan hasil penilaian/uji kompetensi oleh instansi pemerintah,

digunakan sebagai bahan penyusunan profil PNS yang disusun dalam contoh Formulir 1.

- Penilaian/uji kompetensi merupakan proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan. Instansi Pemerintah yang telah melakukan penilaian/uji kompetensi menyusun hasil penilaian/uji kompetensi tersebut dalam matriks kompetensi.
- Hasil pelaksanaan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Analisis Kebutuhan Pegawai, Evaluasi Jabatan, Klasifikasi Jenis/Rumpun Jabatan oleh instansi pemerintah, digunakan sebagai bahan penyusunan pengelompokan jabatan berdasarkan jenis/klasifikasi/rumpun jabatan yang disusun dalam contoh Formulir 2.

2 TAHAP PELAKSANAAN & PENETAPAN

PELAKSANAAN

Dalam tahapan pelaksanaan penyusunan Renbangrir PNS, yang perlu dilakukan oleh Instansi Pemerintah adalah:

1. Menganalisis Profil PNS untuk mengetahui nama-nama PNS yang berdasarkan kriteria persyaratan sudah dapat direncanakan pengembangan kariernya. Dalam melakukan analisis Profil PNS, Instansi Pemerintah harus memerhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Aspek kompetensi, apakah nilai kompetensi PNS masih dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan karier, karena adanya masa berlakunya hasil penilaian/uji kompetensi.
- Apabila hasil penilaian/uji kompetensi tersebut sudah tidak dapat digunakan, maka Instansi Pemerintah dapat melakukan penilaian/uji kompetensi kembali dan hasilnya digunakan untuk pembaharuan data dalam profil PNS.
- Dalam melaksanakan penilaian/uji kompetensi, Instansi Pemerintah dapat mempertimbangkan skala prioritas PNS yang akan

dikembangkan kariernya sesuai ketersediaan anggaran.

- Dari hasil analisis Profil PNS, kemudian Instansi Pemerintah menetapkan nama-nama PNS yang akan direncanakan pengembangan kariernya atau kompetensinya.
- Instansi Pemerintah dapat menetapkan PNS yang akan direncanakan pengembangan kariernya berdasarkan hasil dari manajemen talenta (*talent pool*).

2. Menetapkan jabatan-jabatan yang lowong sesuai dengan Peta Jabatan berdasarkan penetapan kebutuhan pegawai, untuk dapat merencanakan jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh PNS dalam Renbangrir Instansi Pemerintah.

3. Menetapkan cara pengangkatannya apakah diisi melalui seleksi internal (tertutup) atau eksternal (terbuka).

4. Nama-nama PNS yang akan dikembangkan kariernya, kemudian diisikan dalam contoh Formulir 3, dengan memperhatikan aspek-aspek yang harus dipenuhi seperti: jabatan PNS saat ini, kedudukan dalam unit kerja, pengelompokan jenis/klasifikasi/rumpun jabatan yang sesuai dengan jabatan saat ini, kelas jabatan, rekomendasi

pengembangan, dan jabatan yang lowong berdasarkan penetapan kebutuhan sesuai dengan contoh Formulir 2.

5. Nama-nama PNS dan jabatan yang diduduki saat ini, setelah diisikan dalam Formulir 3, selanjutnya direncanakan pengembangan kariernya untuk mengisi jabatan-jabatan yang lowong.

6. Setiap PNS direncanakan penempatannya sesuai Pola Karier, bentuk pengembangan karier, waktu pelaksanaan pengembangan karier direncanakan pada tahun ke berapa selama kurun waktu 5 (lima) tahun, prosedur dan mekanisme pengangkatannya dengan mutasi dan/atau promosi, serta penugasan, melalui seleksi internal atau eksternal instansi (seleksi terbuka).

7. Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Pemerintah disusun dalam contoh Formulir 3 Buku Saku ini.

8. Merencanakan pengembangan kompetensi PNS yang akan direncanakan pengembangan kariernya melalui penyesuaian kompetensi, berdasarkan hasil penilaian/uji kompetensi dan persyaratan nilai

kompetensi untuk menduduki suatu jabatan belum terpenuhi seluruhnya.

9. Penyesuaian kompetensi

merupakan langkah yang dapat dilakukan oleh Instansi Pemerintah dalam menyiapkan PNS yang direncanakan pengembangan kariernya telah benar-benar memenuhi persyaratan pada saat pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan sesuai rencana pengembangan karier.

10. Penyesuaian kompetensi

PNS yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah disusun sesuai contoh Formulir 4 Buku Saku ini.

PENETAPAN

Penetapan Renbangrir PNS Instansi Pemerintah oleh PPK dilakukan melalui langkah sebagai berikut:

1. Renbangrir PNS yang telah disusun oleh Instansi Pemerintah sesuai contoh Formulir 3 diserahkan kepada Kepala BKN untuk dilakukan verifikasi dan validasi.
2. Penyerahan Renbangrir PNS oleh Instansi Pemerintah disertai dengan hasil pengisian Profil PNS sesuai contoh Formulir 1 dan pengelompokan jenis/klasifikasi/rumpun jabatan sesuai dengan contoh Formulir 2.

3. Apabila dari hasil verifikasi dan validasi ada ketidaksesuaian, maka Instansi Pemerintah melakukan perbaikan, dan kemudian diserahkan kembali kepada BKN.
4. Renbangrir Instansi Pemerintah yang telah disetujui oleh BKN, kemudian ditetapkan oleh PPK dan diserahkan kepada Kepala BKN untuk dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

3 TAHAP PEMANTAUAN & EVALUASI

Untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam jabatan, maka Instansi Pemerintah melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier PNS. Pejabat yang Berwenang (PyB) Instansi Pemerintah dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier PNS melakukan:

1. Analisis Renbangrir PNS yang telah disusun dan ditetapkan oleh PPK.
2. Pemantauan pelaksanaan pengembangan karier PNS di Instansi, apakah telah sesuai dengan Renbangrir PNS yang telah ditetapkan oleh PPK.

3. Setelah dilakukan pemantauan pada proses pelaksanaan pengembangan karier PNS, maka Instansi Pemerintah melakukan pemantauan hasil pengembangan karier PNS apakah sesuai dengan perencanaan karier PNS.
4. Dari hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier PNS, apabila ada hal-hal yang tidak sesuai dari perencanaan karier PNS, maka Instansi Pemerintah menggunakan data hasil pemantauan dan evaluasi untuk penyempurnaan atau perbaikan perencanaan tahun berikutnya.
5. Hasil pemantauan dan evaluasi pengembangan karier PNS dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

Langkah Teknis Penyusunan Renbangrir

TAHAP PENYUSUNAN

Mengisi nama pegawai yang akan dikembangkan kariernya ke dalam Formulir 3

2a

Menetapkan jabatan, bentuk atau pola karier, waktu pelaksanaan, prosedur dan mekanisme untuk setiap pegawai yang akan dikembangkan kariernya

2b

TAHAP PERSIAPAN

Menyusun peta kompetensi

1d

Untuk pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi berdasarkan standar kompetensi

Menyusun peta jabatan

1c

Berdasarkan penghitungan kebutuhan pegawai.

Mengidentifikasi kelas jabatan

1b

Berdasarkan evaluasi jabatan

Mengidentifikasi nomenklatur nama jabatan

1a

Berdasarkan analisis jabatan

START

FINISH

Menyusun pengembangan kompetensi untuk menyelaraskan kebutuhan kompetensi jabatan yang akan diduduki dengan melihat hasil kompetensi saat ini

3a

Melakukan penyelarasan kompetensi dengan mempertimbangkan waktu pelaksanaan pengembangan karier

3b

Melakukan penyelarasan untuk memenuhi kompetensi jabatan yang akan diduduki

3c

TAHAP PENYELARASAN

Tiga Peran BKN pada Renbangrir Nasional

A Penyusunan

Dalam penyusunan Renbangrir PNS di tingkat nasional, BKN melakukan:

1. Identifikasi jabatan-jabatan yang lowong di seluruh Instansi Pemerintah.
2. Dari hasil identifikasi jabatan yang lowong dan akan lowong, BKN memetakan Jabatan JA, JPT dan JF yang dapat diisi oleh PNS Instansi Pemerintah.
3. Hasil pemetaan JA, JPT dan JF oleh BKN merupakan Renbangrir tingkat nasional yang dapat diisi melalui mutasi, dan/atau promosi serta penugasan, dengan seleksi internal (tertutup) atau eksternal instansi (seleksi terbuka) dengan menggunakan Pola Karier PNS, bentuk horizontal, vertikal, atau diagonal.
4. Renbangrir PNS tingkat nasional disampaikan oleh Kepala BKN kepada Menteri PAN & RB

B Penetapan

Renbangrir tingkat nasional disampaikan Kepala BKN untuk ditetapkan Menteri PAN & RB, yang selanjutnya diumumkan oleh BKN melalui Sistem Informasi ASN.

C Pemantauan & Evaluasi

Untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam jabatan, maka BKN melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier PNS tingkat nasional. Dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi tingkat nasional, BKN melakukan:

1. Analisis Renbangrir PNS yang telah disusun dan ditetapkan oleh Menteri PAN & RB
2. Pemantauan pelaksanaan pengembangan karier PNS tingkat nasional, apakah telah sesuai dengan Renbangrir PNS yang telah disusun oleh BKN dan ditetapkan oleh ditetapkan oleh Menteri PAN & RB
3. Setelah dilakukan pemantauan pada proses pelaksanaan pengembangan karier PNS, maka BKN melakukan

pemantauan hasil pengembangan karier PNS apakah sesuai dengan perencanaan karier tingkat nasional.

4. Dari hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier PNS, apabila ada hal-hal yang tidak sesuai dari perencanaan karier, maka Instansi Pemerintah menggunakan data hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier PNS untuk penyempurnaan perencanaan tahun berikutnya.

Pengisian Formulir

Renbangrir PNS dipetakan berdasarkan kelompok jabatan yang akan diisi oleh PNS, meliputi data PNS yang akan dikembangkan karier atau kompetensinya. Data Renbangrir PNS yang akan dikembangkan kariernya tersebut, diidentifikasi berdasarkan profil pegawai (kualifikasi pendidikan dan rekam jejak jabatan). Sesuai dengan kotak manajemen talenta, hasil asesmen kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis menjadi dasar Renbangrir PNS.

PPK menetapkan Renbangrir PNS Instansional yang disusun untuk jangka waktu 5 tahun dan dirinci pertahun. PNS yang akan dikembangkan kariernya, diarahkan pada jabatan potensial sesuai dengan asesmennya. Bentuk pengembangan karier dapat secara horizontal, vertikal maupun diagonal. Prosedur pengisian jabatan dapat diproyeksikan secara tertutup atau terbuka, begitu juga mekanisme pengisian jabatan potensial dapat melalui jalur reguler dan percepatan.

Isikan rekam jejak jabatan pegawai disertakan rentang tahun Dalam menyusun Renbangrir PNS, pengembangan kompetensi pegawai merupakan bentuk intervensi pimpinan organisasi dalam membekali pegawainya agar siap menduduki jabatan potensial, kemudian diusulkan sebagai kelompok suksesi instansi ataupun nasional.

Penutup

Penyusunan Renbangrir menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintah pada instansi agar setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan kariernya.

Pedoman Penyusunan Renbangrir PNS Instansi Pemerintah ditujukan sebagai acuan bagi instansi dalam menyusun Renbangrir PNS.

Ruang Lingkup Pedoman Penyusunan Renbangrir PNS meliputi Instansi Pemerintah dan Nasional.

Tahapan Renbangrir PNS Instansi Pemerintah: Persiapan, Pelaksanaan, Penetapan, Pemantauan dan Evaluasi.

Tahapan Renbangrir PNS Tingkat Nasional: Penyusunan, Penetapan, Pemantauan dan Evaluasi.

Pemantauan dan Evaluasi Renbangrir PNS digunakan sebagai perbaikan untuk perencanaan Renbangrir PNS yang lebih baik di tahun berikutnya.



DJASN

