DIREKTORAT JABATAN
APARATUR SIPIL NEGARA

Buku Pedoman

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS

Badan Kepegawaian Negara, 2021

Kata Pengantar

Direktorat Jabatan ASN

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga Buku Pedoman Teknis Rencana Pengembangan Karier PNS dapat disusun. Buku pedoman 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 diperluan 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 bedasarkan pola karier yang ditetapkan, maka Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) menyusun pedoman 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, 23 Agustus 2021

Direktur Jabatan ASN,

Sri Gantini, S.Sos, M.AP

Daftar Isi

Buku Pedoman Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS

Kata Pengantar	I
Daftar Isi	II
Executive Summary	III
Tujuan, Manfaat&Prinsip Penyusunan Pedoman	1
Apa itu Renbangrir PNS?	2
Dasar & Tujuan Penyusunan Renbangir PNS	3
Apa Saja Manfaat Penyusunan Renbangrir PNS	4
Prinsip Renbangrir PNS	5
Unsur Renbangrir PNS	7
Penyusunan Renbangrir PNS dan Pola Karier PNS	8
Penilaian Kebutuhan Karier PNS	9
Hal-hal yang diperhatikan dalam Penyusunan Renbangrir PNS	10
Kerangka Renbangrir PNS	11
Langkah Penyusunan Renbangrir PNS	12
3 Tahapan Penyusunan Renbangrir PNS	13
3 Hal yang Dilakukan BKN dalam Renbangrir PNS Nasional	21
Formulir Renbangir PNS	23
Tata Cara Penyusunan Renbangrir PNS	26
Pengisian Formulir 1: Profil Jabatan PNS	26
Pengisian Formulir 2: Pengelompokan Jenis Jabatan	30
Pengisian Formulir 3: Penyusunan Renbangrir PNS Instansi	34
Pengisian Formulir 4: Penyelarasan Kompetensi PNS Instansi	37
Penutup	39
Tim Perumus	40

Executive Summary

Karir dapat diartikan sebagai suatu rangkaian atau tahapan perkembangan kemajuan perjalanan pekerjaan atau jabatan dari yang terendah hingga yang tertinggi yang dapat dicapai oleh seorang pegawai di dalam suatu organisasi. Demikian juga bagi seorang Pegawai Negeri Sipil, sebuah Karier menjadi keharusan untuk ditingkatkan. Bukan hanya karena faktor peningkatan pendapatan, namun juga sebagai bentuk ukuran profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan.

Sejak diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan 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.

Amanat dari PP Nomor 11 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan 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 manual book penyusunan rencana pengembangan karier PNS di tingkat intansi 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.

Tujuan Penyusunan Pedoman Rencana Pengembangan Karier PNS

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

Manfaat Penyusunan Pedoman Rencana Pengembangan Karier PNS

1. Sebagai standardisasi Instansi Pemerintah dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.
3. Membantu Instansi Pemerintah dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

Prinsip Penyusunan Pedoman Rencana Pengembangan Karier PNS

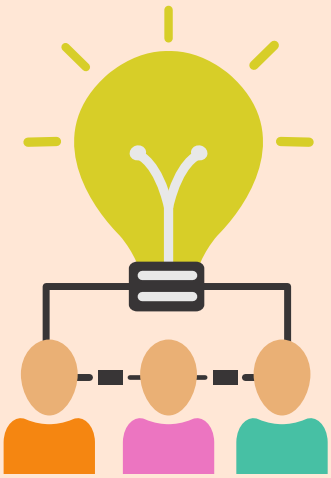
- **KEMUDAHAN DAN KEJELASAN**
  Tahapan yang distandarkan harus dapat dengan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah.
- **EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI**
  Tahapan yang distandarkan harus merupakan tahapan yang paling efektif & efisien dalam proses Penyusunan Rencana Pengembangan Karier 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.

Apa itu Rencana Pengembangan Karier PNS?

Rencana Pengembangan Karier atau yang disingkat dengan Renbangrir PNS merupakan proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdiannya 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.



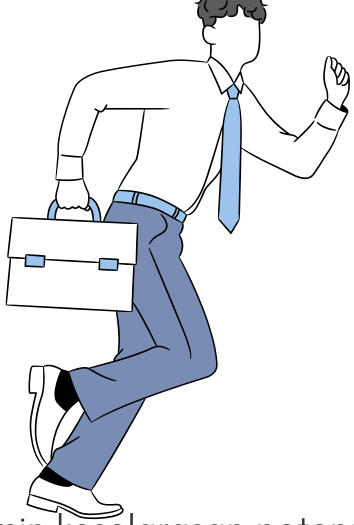
Dasar Penyusunan Renbangrir PNS

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menetapkan bahwa pengembangan karier PNS berdasarkan 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

1. Memberikan informasi kepada organisasi maupun PNS mengenai jalur karier potensial di dalam suatu organisasi.
2. Mengembangkan karier PNS dan mengembangkan kompetensi sesuai dengan bakat dan potensi kariernya.
3. Membuka peluang karier bagi PNS yang potensial yang dapat dipersiapkan kariernya secara instansioal maupun nasional.

Apa saja Manfaat



Penyusunan Renbangrir PNS

- Mendorong semangat kerja PNS untuk tumbuh dan berkembang dalam meniti kariernya.
- Mendayagunakan kemampuan profesional PNS, disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan oleh setiap instansi kerja, dalam arti menyeimbangkan antara pengembangan Karier PNS dengan kebutuhan instansi.
- Membina kemampuan, kecakapan/ keterampilan secara efektif, efisien, dan rasional, sehingga potensi energi, bakat, dan motivasi pegawai tersalurkan secara obyektif dalam rangka profesionalisme PNS menuju ke arah tercapainya tujuan instansi.
- 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 PNS

- **KEPASTIAN**

  Penyusunan Renbangrir PNS harus menggambarkan arah jalur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- **PROFESIONALISME**

  Penyusunan Renbangrir PNS instansi pemerintah harus mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja PNS.

- **TRANSPARANSI**

  Penyusunan Renbangrir PNS instansi pemerintah harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama untuk setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- **INTEGRITAS**

  Karier PNS dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.

- **KEADILAN**

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

- **NASIONAL**

  Renbangrir PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi, baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- **RASIONAL**

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

- **KEBERLANJUTAN**

  Penyusunan Renbangrir PNS instansi pemerintah harus memperhatikan kesinambungan dan kesesuaian perolehan kelas jabatan yang akan diduduki oleh setiap PNS.

UNSUR RENBANGRIR PNS

UNSUR	PENJELASAN
Usia	Pegawai yang akan dikembangkan kariernya harus memperhatikan usia produktif untuk rencana pengembangan kariernya.
Strata Pendidikan	Strata Pendidikan terakhir merupakan informasi jenjang pendidikan yang ditempuh.
Kualifikasi Pendidikan	Kualifikasi pendidikan diselaraskan dengan jabatan yang akan diduduki.
Pengalaman Jabatan	Rekam jejak jabatan minimal 2 (dua) tahun secara akumulatif menjadi pertimbangan dalam merencanakan karier pegawai pada jabatan yang akan diduduki.
Penilaian Kinerja	Pegawai yang akan dikembangkan kariernya mempertimbangkan penilaian kinerja bernilai baik dalam kurun waktu 2 tahun terakhir.
Nilai standar kompetensi jabatan	Hasil asesmen kompetensi Manajerial, Sosiokultural dan Teknis berdasarkan standar kompetensi jabatan saat ini.
Kelas jabatan	Informasi kelas jabatan saat ini menjadi pertimbangan proyeksi rencana pengembangan karier selanjutnya.
Masa Kerja	Masa kerja menjadi pertimbangan dalam perencanaan pengembangan karier pegawai.
Pangkat yang sesuai	Pangkat disesuaikan dengan rencana pengembangan karier pada jabatan yang akan diduduki.
Integritas dan Moralitas	Kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara merupakan nilai integritas yang menjadi pertimbangan. Sedangkan pengukuran moralitas merupakan penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya dan sosial kemasyarakatan.

Penyusunan Renbangir PNS & Pola Karier PNS

PENGEMBANGAN KARIER DILAKUKAN OLEH PPK MELALUI MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIER PNS DALAM RANGKA PENYESUAIAN KEBUTUHAN ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN POLA KARIER PNS DENGAN MEMPERTIMBANGKAN INTEGRITAS DAN MORALITAS.

Renbangrir instansi yang disusun dan ditetapkan oleh PPK diselaraskan dengan pola karier instansi tersebut. Selama ini pemahaman terkait pola karier PNS dan rencana pengembangan karier PNS masih belum dipahami secara utuh. 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.

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 sari 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.

Dalam penyusunan pola karier juga harus memperhatikan jalur karier PNS sejak menjadi Calon PNS sampai menduduki jabatan tertinggi. Jalur karier ini meliputi jalur karier reguler dan jalur karier percepatan. Jalur karier reguler menggunakan pola karier horizontal, vertikal dan diagonal dapat melalui mutasi dan promosi, Sedangkan jalur karier percepatan menggunakan pola karier vertikal dan diagonal dapat dilakukan melalui mutasi, promosi, atau penugasan PNS. Jalur karier percepatan dapat ditempuh melalui sekolah kader, kenaikan pangkat istimewa atau rencana suksesi.

Penilaian Kebutuhan Karier PNS

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:

A. Hasil Penilaian Kompetensi

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

B. Sejarah Karier Pegawai

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

C. Hasil Penilaian Kinerja

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

D. Wawancara berbasis kompetensi

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

E. Evaluasi 360 derajat

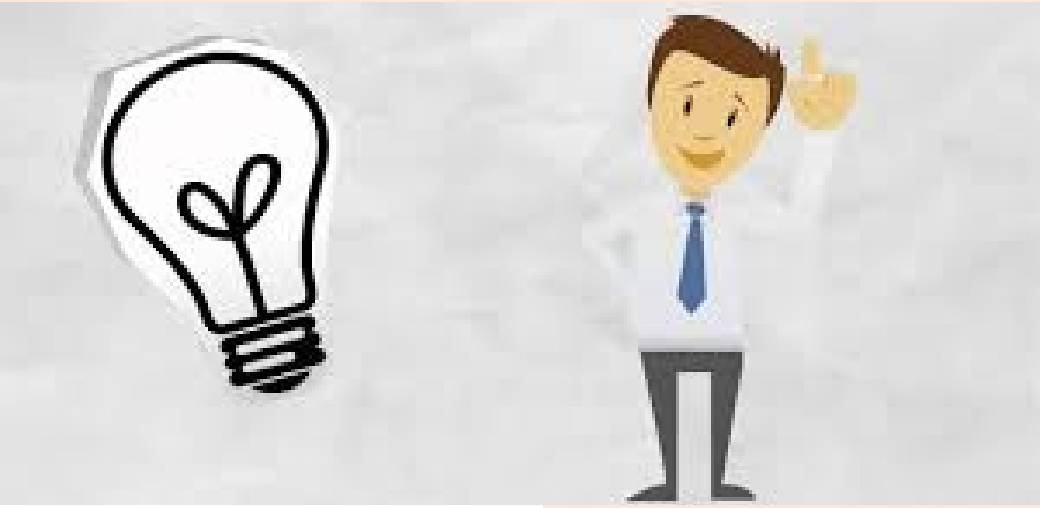
Merupakan merode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya, dan masyarakat/ kelompok/individu yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap organisasi kerja pegawai.

Penyelarasan kebutuhan karier ini dapat dilakukan oleh instansi dengan memberikan pembobotan dari beberapa pegawai yang akan dikembangkan kariernya. Jumlah pembobotan ini untuk kemudian menjadi dasar penempatan pegawai sesuai peta manajemen talenta. Renbangrir PNS dipetakan berdasarkan kelompok jabatan yang akan diisi oleh PNS baik itu kelompok JA, JF maupun JPT.

Hal-hal yang diperhatikan dalam Penyusunan Renbangir PNS

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

UNSUR	PENJELASAN
PNS yang akan dikembangkan kariernya	Pegawai yang akan dikembangkan kariernya didasarkan pada peta rencana pengembangan karier PNS Instansi.
Penempatan PNS sesuai dengan Rencana Pengembangan Karier PNS	Penempatan pegawai pada jabatan yang akan diduduki didasarkan pada nilai hasil penyelarasan dan kebutuhan organisasi.
Bentuk Pengembangan Karier	Pegawai yang akan dikembangkan kariernya dapat diproyeksikan bentuk kariernya menggunakan pola horizontal, vertikal, atau diagonal.
Waktu pelaksanaan	Renbangrir PNS Instansi disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dirinci dalalam peta renbagrir PNS setiap tahun.
Prosedur dan Mekanisme Pengisian Jabatan	Pegawai yang akan dikembangkan kariernya melalui mekanisme seleksi terbuka atau seleksi tertutup. Prosedur pengisian jabatannya menggunakan mutasi, promosi, atau penugasan PNS.



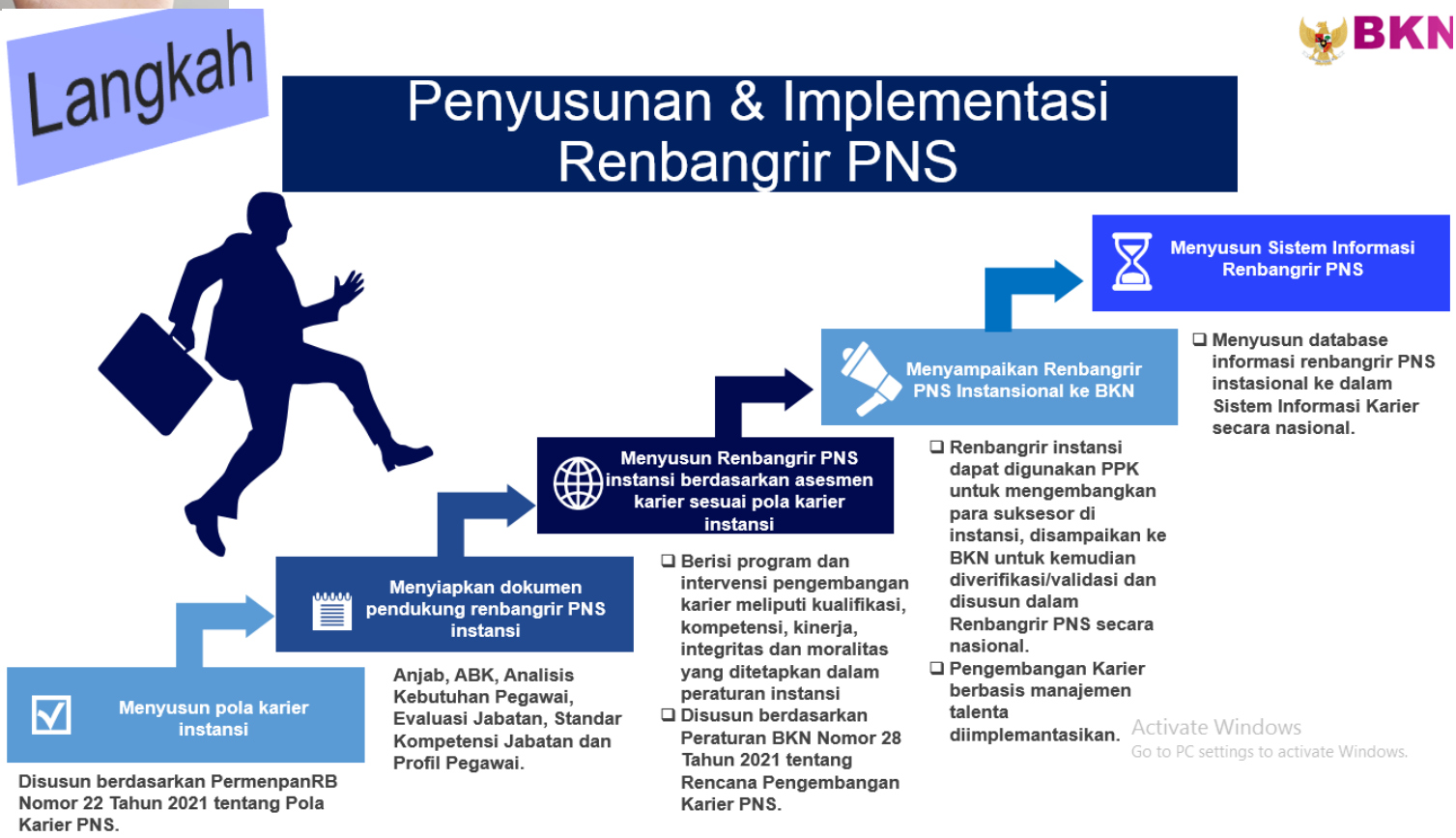
Kerangka Renbangrir PNS

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KARIER MERUPAKAN UPAYA SISTEMATIK, TERENCANA YANG MENCAKUP STRUKTUR DAN PROSES YANG MENGHASILKAN KESELARASAN KOMPETENSI PEGAWAI 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 assessment kualifikasi, kompetensi, kinerja dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas PNS. Hasil Assessment berupa 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.

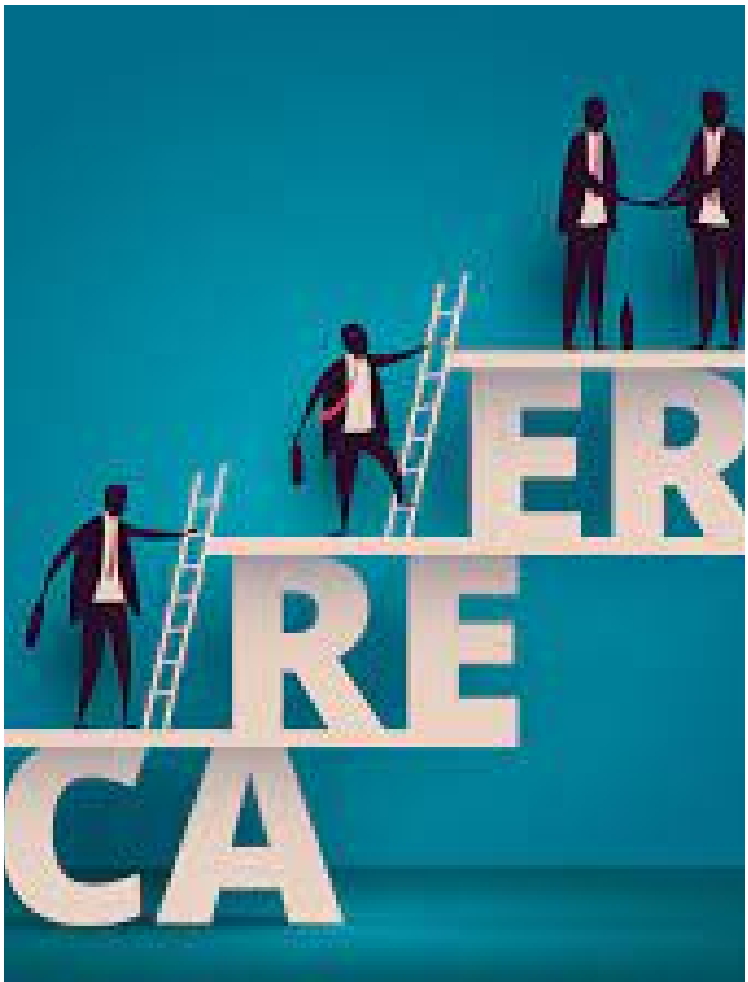
LANGKAH PENYUSUNAN RENBANGRIR PNS

BKN



5 LANGKAH PENYUSUNAN RENBANGRIR PNS:

1. Menyusun pola karier instansi;
2. Menyiapkan dokumen pendukung renbangir PNS Instansi;
3. Menyusun Renbangir PNS Instasi berdasarkan asesmen karier sesuai pola karier instansi;
4. Menyampaikan Renbangrir PNS Instansional yang telah ditetapkan oleh PPK kepada BKN;
5. Menyusun Sistem Informasi Renbangrir PNS Instansi untuk dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Renbangrir Nasional.



3 TAHAPAN

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS

1. TAHAP PERSIAPAN

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

1. Mengidentifikasi nomenklatur nama jabatan berdasarkan analisis jabatan.
2. Mengidentifikasi kelas jabatan berdasarkan evaluasi jabatan.
3. Menyusun peta jabatan berdasarkan penghitungan kebutuhan pegawai.
4. Menyusun peta kompetensi pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi berdasarkan standar kompetensi.

Hasil persiapan tersebut di atas disusun dalam matriks seperti contoh pada tabel 1 dan tabel 2 atau dapat dikembangkan berdasarkan kebutuhan Instansi Pemerintah sebagai dasar informasi menentukan pegawai yang memenuhi kriteria persyaratan untuk dikembangkan kariernya.

Dokumen Pendukung

pada Tahap Persiapan Penyusunan Renbangrir PNS

1. ANALISIS JABATAN

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

2. ANALISIS BEBAN KERJA

- Analisis Beban Kerja adalah Teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat 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 yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai.
- Berdasarkan Analisis Beban Kerja Instansi Pemerintah dapat menentukan besaran jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan fungsi dan tugas instansi.

3. ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI

- Analisis Kebutuhan Pegawai adalah suatu metode untuk mengetahui jumlah pegawai di suatu unit organisasi yang 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.

4. EVALUASI JABATAN

- Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses manajemen SDM yang digunakan dalam membobot 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.

5. 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, kompetensi sosial kultural dan kompetensi 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.

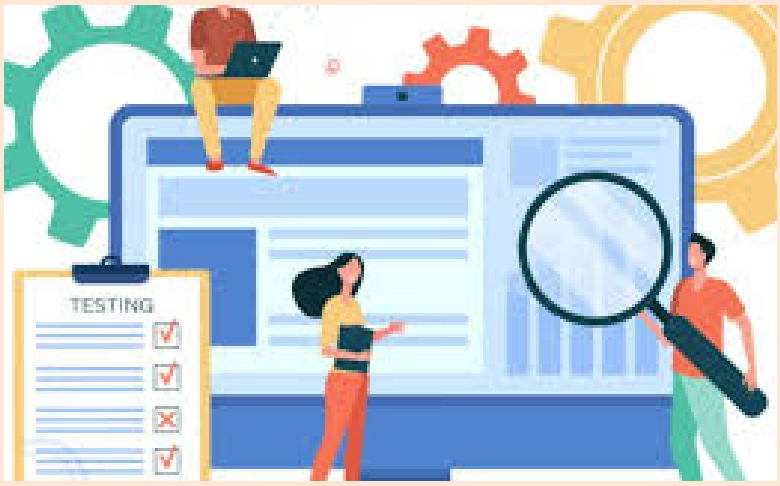
6. JENIS/KLASIFIKASI ATAU RUMPUN JABATAN

- Klasifikasi atau Rumpun Jabatan merupakan pengelompokkan 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.

7. 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.

8. 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 TABEL 1 PEDOMAN PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS.

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 matrik 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 tabel 2 lampiran Pedoman penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

2. TAHAP PELAKSANAAN DAN PENETAPAN

A. PELAKSANAAN

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

1) Menganalisis profil P N S untuk mengetahui nama-nama P N S yang berdasarkan kriteria persyaratan sudah dapat direncanakan pengembangan kariernya.

   Dalam melakukan analisis Profil P N S, Instansi Pemerintah harus memperhatikan 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 P N S dalam Rebangrir Instansi Pemerintah.

3) Berdasarkan kebutuhan jabatan-jabatan yang lowong untuk diisi, Instansi Pemerintah menetapkan pengangkatannya apakah diisi melalui seleksi internal (tertutup) atau eksternal (terbuka).

d. Nama-nama P N S yang akan dikembangkan kariernya, kemudian diisikan dalam contoh tabel 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 tabel 2.

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

f. Berdasarkan pada jabatan-jabatan yang lowong, kemudian setiap P N S direncanakan penempatannya sesuai Pola Karier, bentuk pengembangan karier, waktu pelaksanaan pengembangan karier direncanakan pada tahun ke berapa selama kurun waktu 5 (lima) t ahun, prosedur dan mekanisme pengangkatannya dengan mutasi dan/atau promosi, serta penugasan, melalui seleksi internal atau eksternal instansi (seleksi terbuka).

g. Rencana Pengembangan Karier P N S Instansi Pemerintah disusun dalam contoh tabel 3 Pedoman penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS ini.

h. Berdasarkan hasil penilaian/uji kompetensi dan persyaratan nilai kompetensi untuk menduduki suatu jabatan belum terpenuhi seluruhnya, Instansi Pemerintah dapat merencanakan pengembangan kompetensi P N S yang akan direncanakan pengembangan kariernya melalui penyelarasan kompetensi.

i. Penyelarasan 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.

j. Penyelarasan kompetensi PNS yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah disusun sesuai contoh tabel 4 Pedoman Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

B. PENETAPAN

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

1. Renbangrir PNS yang telah disusun oleh Instansi Pemerintah sesuai contoh tabel 3 diserahkan kepada Kepala BKN untuk dilakukan verifikasi dan validasi.
2. Penyerahan Renbangrir P N S oleh Instansi Pemerintah disertai dengan hasil pengisian Profil P N S sesuai contoh Tabel 1 dan pengelompokan jenis/ klasifikasi/rumpun jabatan sesuai dengan contoh Tabel 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 B K N, kemudian ditetapkan oleh P P K dan diserahkan kepada Kepala B K N untuk dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

3. TAHAP PEMANTAUAN DAN 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.

3 Hal yang Dilakukan BKN dalam Renbangrir PNS 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 mengunakan Pola Karier PNS, bentuk horizontal, vertikal, atau diagonal.
4. Renbangrir PNS tingkat nasional disampaikan oleh Kepala BKN kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

B. PENETAPAN

Renbangrir tingkat nasional disampaikan Kepala BKN untuk ditetapkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yang selanjutnya diumumkan oleh BKN melalui sistem informasi ASN.

C. PEMANTAUAN DAN 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
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.

Formulir Renbangrir PNS

Sesuai dengan Lampiran Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

BKN

FORMULIR RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

Contoh 1: Formulir Rencana Pengembangan Karier PNS

RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

NO	PROFIL PNS				NILAI HASIL UJI KOMPETENSI			PNS YANG AKAN DIKEMBANGKAN KARIERNYA		PNS YANG AKAN DIKEMBANGKAN KOMPETENSINYA	
	DATA PERSONAL	KUALIFIKASI	REKAM JEJAK JABATAN	DST.	MANAJERIAL	SOSIAL KULTURAL	TEKNIS	YA	BELUM	YA	BELUM
1.	X										
2.	Y										
3.	Z										
dst.	Dst										

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Renbangrir PNS dipetakan berdasarkan kelompok jabatan yang akan diisi oleh PNS, meliputi data PNS yang akan dikembangkan kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan kompetensinya.

Data renbangrir PNS yang akan dikembangkan kariernya tsb, diidentifikasi berdasarkan profil pegawai dilihat dari kualifikasi pendidikan ybs beserta rekam jejak jabatannya. Hasil asesmen kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis menjadi basis renbangrir PNS sesuai dengan 9 grid box manajemen talenta.

Formulir Renbangrir PNS

Sesuai dengan Lampiran Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

BKN

FORMULIR RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

Contoh 2 : Tabel Rencana Pengembangan Karier PNS

RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

NO	NAMA PEGAWAI YANG AKAN DIKEMBANGKAN KARIERNYA	PENEMPATAN SESUAI RENCANA KARIER			BENTUK PENGEMBANGAN KARIER			WAKTU PELAKSANAAN (TAHUN KE)					PROSEDUR PENGISIAN JABATAN		MEKANISME PENGISIAN JABATAN	
		JA	JF	JPT	HORIZONTAL	VERTIKAL	DIAGONAL	1	2	3	4	5	SELEKSI TERTUTUP	SELEKSI TERBUKA	JALUR REGULER	JALUR PERCEPATAN
1.	X															
2.	Y															
3.	Z															
Dst.	Dst															

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Renbangrir PNS Instansional yang ditetapkan oleh PPK disusun untuk jangka waktu 5 tahun, dan dirinci setiap tahun.

PNS yang akan dikembangkan kariernya, diarahkan pada jabatan yang potensial sesuai dengan asesmen yang dimilikinya, Bentuk pengembangan kariernya dapat secara horizontal, vertikal maupu diagonal.

Prosedur pengisian jabatan juga dapat diproyeksikan secara tertutup atau terbuka, begitu pula mekanisme pengisian jabatan potensial dapat melalui jalur reguler maupun jalur percepatan.

Formulir Renbangrir PNS

Sesuai dengan Lampiran Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.

BKN

FORMULIR RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

Contoh 3 : Tabel Rencana Pengembangan Kompetensi

RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO	PNS YANG AKAN DIKEMBANGKAN KOMPETENSINYA DALAM RENCANA PENGEMBANGAN KARIER								
	NAMA PEGAWAI	PENYELARASAN				PERENCANAAN SUKSESI (*MATRIKS HUMAN ASSET VALUE / THE NINE BOX GRID*)			
		HASIL PENILAIAN KOMPETENSI	SEJARAH KARIER	HASIL PENILAIAN KINERJA	DST.	KATEGORI PERTAMA	KATEGORI KEDUA	KATEGORI KETIGA	DST
1.	X								
2.	Y								
3.	Z								
Dst.	Dst.								

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Dalam menyusun renbangrir PNS, pengembangan kompetensi pegawai merupakan bentuk intervensi pimpinan organisasi dalam membekali pegawainya untuk siap menduduki jabatan potensial sesuai dengan the nine boxes grid untuk kemudian dapat diusulkan sebagai kelompok suksesi instansi ataupun nasional.

TATA CARA PENGISIAN PENYUSUNAN RENBANGRIR PNS INSTANSI

Contoh Formulir 1: Profil Jabatan PNS

Pengisian Tabel 1: Profil Pegawai (1)

isikan nama pegawai berdasarkan data pegawai yang ada atau data lainnya seperti analisis jabatan (individu)

No	Data personal							Nama SKPD (Instansi)/ Unit Kerja/ Bagian (Bidang)/Ka. Subbag (Kasie/Ka. Subbid)	Kualifikasi Pendidikan	Rekam Jejak Jabatan
	Nama PNS	Nama Jabatan	NIP	Tempat/ Tgl. Lahir	Status Perkawinan	Agama	Alamat			
1	A	Kepala Biro Keuangan	....	.....	.....	.....	.....			
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	....	.....	.....	.....	.....			
3	C	Analis Kepegawaian Muda	....	.....	.....	.....	.....			
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	....	.....	.....	.....	.....			

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan Nama Instansi/SKPD, Unit Kerja, Unit Administrator, dan Unit Pengawas

No	Data personal							Nama SKPD (Instansi)/ Unit Kerja/ Bagian (Bidang)/Ka. Subbag (Kasie/Ka. Subbid)	Kualifikasi Pendidikan	Rekam Jejak Jabatan
	Nama PNS	Nama Jabatan	NIP	Tempat/ Tgl. Lahir	Status Perkawinan	Agama	Alamat			
1	A	Kepala Biro Keuangan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan		
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		
3	C	Analis Kepegawaian Muda	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan		
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran		

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Pengisian Tabel 1: Profil Pegawai (1)

Tuliskan Jenjang Pendidikan terakhir PNS dengan Format "Jenjang Pendidikan_Bidang Pendidikan"

No	Data personal							Nama SKPD (Instansi)/ Unit Kerja/ Bagian (Bidang)/Ka. Subbag (Kasie/Ka. Subbid)	Kualifikasi Pendidikan	Rekam Jejak Jabatan
	Nama PNS	Nama Jabatan	NIP	Tempat/ Tgl. Lahir	Status Perkawinan	Agama	Alamat			
1	A	Kepala Biro Keuangan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Sarjana (S2) Manajemen	
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan	.....	
3	C	Analis Kepegawaian Muda	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan	.....	
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	.....	

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Pengisian Tabel 1: Profil Pegawai (1)

Isikan Rekam Jejak Jabatan PNS Bersangkutan Selama Menjabat disertakan dengan rentang tahun

No	Data personal							Nama SKPD (Instansi)/ Unit Kerja/ Bagian (Bidang)/Ka. Subbag (Kasie/Ka. Subbid)	Kualifikasi Pendidikan	Rekam Jejak Jabatan
	Nama PNS	Nama Jabatan	NIP	Tempat/ Tgl. Lahir	Status Perkawinan	Agama	Alamat			
1	A	Kepala Biro Keuangan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Sarjana (S2) Manajemen	.....
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan	.....	.....
3	C	Analis Kepegawaian Muda	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan	.....	1.Analis Jabatan (2005-2007) 2. Analis Kepegawaian Pertama (2007-2012)
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	....	.....	.....	.....	.....	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	.....	

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Pengisian Tabel 1: Profil Pegawai (2)

Diisi berdasarkan angka yang tertera dari hasil asesmen/uji kompetensi

Diisi berdasarkan hasil uji kompetensi yang telah dilakukan oleh instansi terhadap PNS bersangkutan

Hasil Penilaian Uji Kompetensi						Nilai Rata-Rata	Riwayat Pengembangan Kompetensi	Riwayat Hasil Penilaian Kinerja (2 Tahun Terakhir)		Informasi Kepegawaian Lainnya
Manajerial		Sosio Kultural		Teknis						
Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi			2020	2021	
92		90		90						
.....		.....		.....						
.....		.....		.....						
.....		.....		.....						

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Pengisian Tabel 1: Profil Pegawai (2)

Diisi berdasarkan hasil uji kompetensi yang telah dilakukan oleh instansi terhadap PNS bersangkutan

Hasil Penilaian Uji Kompetensi						Nilai Rata-Rata	Riwayat Pengembangan Kompetensi	Riwayat Hasil Penilaian Kinerja (2 Tahun Terakhir)		Informasi Kepegawaian Lainnya
Manajerial		Sosio Kultural		Teknis						
Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi			2020	2021	
92		90		90						
.....		.....	.....	.....						
.....		.....		.....						
.....		.....		.....						

Menunjukkan keterangan terkait kategori rentang nilai yang ditetapkan oleh masing-masing instansi, Contoh kategori penilaian di BKN: 80 – 90 = Baik, 91 – 100 = Sangat Baik

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Merupakan hasil perhitungan rata-rata dari nilai kompetensi manajerial, sosio kultural, dan teknis

Hasil Penilaian Uji Kompetensi						Nilai Rata-Rata	Riwayat Pengembangan Kompetensi	Riwayat Hasil Penilaian Kinerja (2 Tahun Terakhir)		Informasi Kepegawaian Lainnya
Manajerial		Sosio Kultural		Teknis						
Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi			2020	2021	
92	Baik	90	Baik	90	Sangat Baik	86,6				
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....				
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....				
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....				

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Diisi berdasarkan pengembangan kompetensi yang pernah dilakukan, Contoh: Diklat, Kursus, Dll.

Hasil Penilaian Uji Kompetensi						Nilai Rata-Rata	Riwayat Pengembangan Kompetensi	Riwayat Hasil Penilaian Kinerja (2 Tahun Terakhir)		Informasi Kepegawaian Lainnya
Manajerial		Sosio Kultural		Teknis						
Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi			2020	2021	
92	Baik	90	Baik	90	Sangat Baik	86,6	.....			
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....			
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....			
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....			

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Diisi berdasarkan nilai SKP 2 Tahun terakhir

Hasil Penilaian Uji Kompetensi						Nilai Rata-Rata	Riwayat Pengembangan Kompetensi	Riwayat Hasil Penilaian Kinerja (2 Tahun Terakhir)		Informasi Kepegawaian Lainnya
Manajerial		Sosio Kultural		Teknis						
Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi			2020	2021	
92	Baik	90	Baik	90	Sangat Baik	86,6	.....	93	92	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Mencangkup Penghargaan, Hukuman Disiplin, dan Informasi lainnya

Hasil Penilaian Uji Kompetensi						Nilai Rata-Rata	Riwayat Pengembangan Kompetensi	Riwayat Hasil Penilaian Kinerja (2 Tahun Terakhir)		Informasi Kepegawaian Lainnya
Manajerial		Sosio Kultural		Teknis						
Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi			2020	2021	
92	Baik	90	Baik	90	Sangat Baik	86,6	.....	93	92	1. Satyalenca 10 tahun 2. Kenaikan pangkat istimewa
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

PENJELASAN CONTOH FORMULIR 1:

1. Isi data personal (nama PNS, jabatan PNS, NIP, tempat tanggal lahir, status perkawinan, agama, dan alamat), Kualifikasi Pendidikan, Rekam Jejak Jabatan, Hasil Penilaian/uji kompetensi, Riwayat Pengembangan Kompetensi, Riwayat Hasil Penilaian Kinerja, dan Informasi Kepegawaian lainnya (prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima) berdasarkan data dari data kepegawaian (SIMPEG).
2. Isikan kualifikasi pendidikan terakhir dari pegawai yang bersangkutan (SMA/S1...dan lainnya).
3. Tuliskan jabatan yang pernah diduduki (sertakan rentang tahunnya, contoh: analis Jabatan (2005 – 2007), Analis Kepegawaian Pertama (2007 – 2012) dst.
4. Isi tabel kompetensi berdasarkan hasil penilaian/uji kompetensi/peta kompetensi/ rencana suksesi (talent pool).

Contoh Formulir 2:
Pengelompokan Jabatan Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan

PETUNJUK PENGISIAN RENCANA PETA JABTAN BERDASARKAN JENIS, KLASIFIKASI, DAN RUMPUN JABATAN

Isikan bagian ini sesuai dengan data pada Tabel 1: Profil PNS

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan								
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan								
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan								
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran								

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

isikan bagian ini berdasarkan kategori JPT (Utama, Madya, Pratama)

Isikan bagian ini sesuai dengan posisi jabatan berdasarkan kategori dan rumpunnya

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama							
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan								
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan								
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran								

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan bagian ini berdasarkan kategori JA (Administrator, Pengawas, Pelaksana

Isikan bagian ini sesuai dengan posisi jabatan berdasarkan kategori dan rumpunnya

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama							
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		Administrator						
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan								
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran		Pelaksana						

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan bagian ini sesuai dengan posisi jabatan berdasarkan kategori dan rumpunnya

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama							
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		Administrator						
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan								
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran		Pelaksana						

Isikan Bagian ini berdasarkan kategori JF Keterampilan (Pemula, Terampil, Mahir, Penyelia)

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan bagian ini sesuai dengan posisi jabatan berdasarkan kategori dan rumpunnya

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama							
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		Administrator						
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan				Muda				
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran		Pelaksana						

Isikan Bagian ini berdasarkan kategori JF Keahlian (Pertama, Muda, Madya, Utama)

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan bagian ini sesuai dengan posisi jabatan berdasarkan kategori dan rumpunnya

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama							
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		Administrator						
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan				Muda	Manajemen			
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran		Pelaksana						

Isikan berdasarkan rumpun jabatan padaKepres No.87 Tahun 1999

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

isikan bagian ini sesuai kelas jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama					15		
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		Administrator				12		
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan				Muda	Manajemen	10		
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran		Pelaksana				8		

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

PETUNJUK PENGISIAN RENCANA PETA JABTAN BERDASARKAN JENIS, KLASIFIKASI, DAN

isikan 3 bagian ini berdasarkan nilai hasil ujikom disesuaikan dengan kriteria kelulusan pada masing-masing instansi, Contoh: syarat rekomendasi pengembangan karir di BKN adalah mencapai kategori sangat baik diseluruh kompetensi

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama					15	Kompetensi	
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		Administrator				12	Karir	
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan							Kompetensi	
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran							Karir	

Nama PNS	Hasil Penilaian Uji Kompetensi					
	Manajerial		Sosio Kultural		Teknis	
	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi
A	92	Sangat Baik	90	Baik	95	Sangat Baik
B	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik	95	Sangat Baik
C	90	Baik	90	Baik	92	Sangat Baik
D	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik	95	Sangat Baik

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

No	Nama PNS	Nama Jabatan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang)	Posisi Jabatan Saat Ini Berdasarkan Jenis/Klasifikasi/Rumpun Jabatan					Kelas Jabatan	Rekomendasi Pengembangan	Kebutuhan Jabatan Berdasarkan Peta Jabatan (Orang)
				Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Jabatan Administrasi (JA)	Jabatan Fungsional (JF)					
						Keterampilan	Keahlian	Rumpun Jabatan Fungsional			
1	A	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan	Pratama					15		0
2	B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Keuangan, Kepala Bagian Laporan Keuangan		Administrator				12		0
3	C	Analis Kepegawaian Muda	Badan Kepegawaian Negara, Direktorat Jabatan ASN, Sub Bidang Standarisasi Teknis Jabatan, Seksi Informasi Jabatan				Muda	Manajemen	10		2
4	D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran		Pelaksana				8	Karir	1

Isikan bagian ini dengan kebutuhan pegawai berdasarkan hasil Analisis Beban Kerja dan pertimbangan BUP pegawai

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

PENJELASAN CONTOH FORMULIR 2:

1. Nama PNS dan Nama Jabatan diisi berdasarkan SIMPEG yang telah dicantumkan pada Tabel 1: Profil PNS.
2. Posisi Jabatan saat ini berdasarkan jenis/klasifikasi/rumpun jabatan diisi berdasarkan posisi jabatan yang sesuai dengan kedudukan jabatan pada kolom nama jabatan. Kedudukan jabatan tersebut meliputi: 1. Jabatan Pimpinan Tinggi (Pratama/Madya/Utama), 2. Jabatan Administrasi (Administrator/Pengawas/ Pelaksana), 3. Jabatan Fungsional (Keterampilan: Pemula/Terampil/Mahir/ Penyelia dan Keahlian: Pertama/Muda/Madya/Utama).
3. Kolom kelas jabatan diisi berdasarkan hasil evaluasi jabatan.
4. Rekomendasi Pengembangan: Pilih salah satu aspek yang akan dikembangkan Karier/Kompetensi
5. Kebutuhan Jabatan: Isikan kebutuhan jabatan berdasarkan data pada peta jabatan/beban kerja.

Contoh Formulir 3: Renbangrir PNS Instansi

PETUNJUK PENGISIAN RENCANA PENGEMBANGAN KARIR PNS INSTANSI

Isikan nama dan Jabatan PNS berdasarkan rekomendasi pengembangan karir pada tabel 2

PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya	Jabatan Saat Ini	Penempatan Jabatan Berdasarkan Rekomendasi Pengembangan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang) Rekomendasi Penempatan	Lowongan Kebutuhan Jabatan	Penempatan Sesuai Rencana Karir				Bentuk Pengembangan Karir	Waktu Pelaksanaan (Tahun ke)	Prosedur Pengisian dan Mekanisme Pengisian	
					JPT	JA	JF				Kategori	Mekanisme
							Keterampilan	Keahlian				
B	Ka. Bag Laporan Keuangan											
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan											

Nama PNS	Nama Jabatan	Rekomendasi Pengembangan
A	Kepala Biro Keuangan	Kompetensi
B	Kepala Bagian Laporan Keuangan	Karir
C	Analis Kepegawaian Muda	Kompetensi
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Karir

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan "nama jabatan" , "unit organisasi", dan "lowongan kebutuhan jabatan" dari jabatan yang akan ditempati oleh PNS dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan pada Tabel 2

PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya	Jabatan Saat Ini	Penempatan Jabatan Berdasarkan Rekomendasi Pengembangan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang) Rekomendasi Penempatan	Lowongan Kebutuhan Jabatan	Penempatan Sesuai Rencana Karir				Bentuk Pengembangan Karir	Waktu Pelaksanaan (Tahun ke)	Prosedur Pengisian dan Mekanisme Pengisian	
					JPT	JA	JF				Kategori	Mekanisme
							Keterampilan	Keahlian				
B	Ka. Bag Laporan Keuangan	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Bagian Keuangan	1								
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	1								

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Pilihlah salah satu kategori jabatan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditempatkan oleh PNS

PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya	Jabatan Saat Ini	Penempatan Jabatan Berdasarkan Rekomendasi Pengembangan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang) Rekomendasi Penempatan	Lowongan Kebutuhan Jabatan	Penempatan Sesuai Rencana Karir				Bentuk Pengembangan Karir	Waktu Pelaksanaan (Tahun ke)	Prosedur Pengisian dan Mekanisme Pengisian	
					JPT	JA	JF				Kategori	Mekanisme
							Keterampilan	Keahlian				
B	Ka. Bag Laporan Keuangan	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Bagian Keuangan	1	Pratama							
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	1		Pelaksana						

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan bentuk pengembangan karir PNS berdasarkan pola karir (vertikal atau horizontal

PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya	Jabatan Saat Ini	Penempatan Jabatan Berdasarkan Rekomendasi Pengembangan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang) Rekomendasi Penempatan	Lowongan Kebutuhan Jabatan	Penempatan Sesuai Rencana Karir				Bentuk Pengembangan Karir	Waktu Pelaksanaan (Tahun ke)	Prosedur Pengisian dan Mekanisme Pengisian	
					JPT	JA	JF				Kategori	Mekanisme
							Keterampilan	Keahlian				
B	Ka. Bag Laporan Keuangan	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Bagian Keuangan	1	Pratama				Vertikal			
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	1		Pelaksana			Horizontal			

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Tentukan waktu pelaksanaan (dalam 5 tahun ke depan) berdasarkan lowongan kebutuhan jabatan

PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya	Jabatan Saat Ini	Penempatan Jabatan Berdasarkan Rekomendasi Pengembangan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang) Rekomendasi Penempatan	Lowongan Kebutuhan Jabatan	Penempatan Sesuai Rencana Karir				Bentuk Pengembangan Karir	Waktu Pelaksanaan (Tahun ke)	Prosedur Pengisian dan Mekanisme Pengisian	
					JPT	JA	JF				Kategori	Mekanisme
							Keterampilan	Keahlian				
B	Ka. Bag Laporan Keuangan	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Bagian Keuangan	1	Pratama				Vertikal	2		
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	1		Pelaksana			Horizontal	1		

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan Prosedur dan Mekanisme Pengisian jabatan yang lowong berdasarkan lowongan kebutuhan jabatan

PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya	Jabatan Saat Ini	Penempatan Jabatan Berdasarkan Rekomendasi Pengembangan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang) Rekomendasi Penempatan	Lowongan Kebutuhan Jabatan	Penempatan Sesuai Rencana Karir				Bentuk Pengembangan Karir	Waktu Pelaksanaan (Tahun ke)	Prosedur Pengisian dan Mekanisme Pengisian	
					JPT	JA	JF				Kategori	Mekanisme
							Keterampilan	Keahlian				
B	Ka. Bag Laporan Keuangan	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Bagian Keuangan	1	Pratama						Jalur Reguler	
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	1		Pelaksana			Horizontal	1	Jalur Reguler	

Pilihlah Kategori jalur (Jalur Reguler / Jalur Percepatan

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

Isikan Prosedur dan Mekanisme Pengisian jabatan yang lowong berdasarkan lowongan kebutuhan jabatan

PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya	Jabatan Saat Ini	Penempatan Jabatan Berdasarkan Rekomendasi Pengembangan	Nama SKPD (Instansi)/Unit Kerja/Bagian (Bidang) Rekomendasi Penempatan	Lowongan Kebutuhan Jabatan	Penempatan Sesuai Rencana Karir				Bentuk Pengembangan Karir	Waktu Pelaksanaan (Tahun ke)	Prosedur Pengisian dan Mekanisme Pengisian	
					JPT	JA	JF				Kategori	Mekanisme
							Keterampilan	Keahlian				
B	Ka. Bag Laporan Keuangan	Kepala Biro Keuangan	Badan Kepegawaian Bagian Keuangan	1	Pratama				Vertikal	2	Jalur Reguler	Promosi
D	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Badan Kepegawaian Negara, Biro Perencanaan dan Organisasi, Bagian Perencanaan dan Anggaran	1		Pelaksana			Mutasi		Jalur Reguler	Rotasi

Isikan nama jalur contoh: mutasi, rencana suksesi, dll

Activate Windows
Go to PC settings to activate Windows.

PENJELASAN CONTOH FORMULIR 3:

1. Pada kolom "PNS yang Akan Dikembangkan Kariernya" dan "Jabatan Saat Ini" diisikan berdasarkan informasi pada tabel 2 dalam kolom rekomendasi pengembangan (pegawai yang dikembangkan karirnya).
2. Berdasarkan lowongan kebutuhan jabatan yang akan diisi, ditetapkan setiap pegawai akan dikembangkan ke dalam jabatan apa, dengan bentuk atau pola karir apa, kapan akan waktu pelaksanaan pengembangan karirnya, serta melalui prosedur dan mekanisme apa. Prosedur dan Mekanisme Meliputi (mutasi, dan/atau promosi, serta penugasan melalui seleksi internal atau eksternal (seleksi tertutup).
3. Data di atas menunjukkan bahwa:
   a. Berdasarkan kebutuhan instansi, PNS B yang sebelumnya menjabat pada Jabatan Administrator sebagai Kepala Bagian Laporan Keuangan , direncanakan pengembangan kariernya setingkat lebih tinggi dalam kurun waktu 2 (dua) tahun ke depan menjadi Kepala Biro Keuangan melalui pola vertikal dengan promosi.
   b. Berdasarkan kebutuhan instansi, PNS D yang sebelumnya menjabat Jabatan Pelaksana sebagai Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan, direncanakan pengembangan kariernya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun ke depan menjadi Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran melalui pola horizontal dengan rotasi.

Contoh Formulir 4:
Rencana Penyelarasan Kompetensi PNS Instansi Pemerintah.

PETUNJUK PENGISIAN RENCANA PENYELARASAN KOMPETENSI PNS

Isikan bagian ini sesuai dengan data pada Tabel 3: Rencana Pengembangan Kompetensi

PNS yang akan Dikembangkan Kariernya	Hasil Penilaian/Uji Kompetensi						Waktu Pelaksanaan Pengembangan Karir	Persyaratan Nilai Jabatan yang Akan Diduduki						Penyelarasan Kompetensi Jabatan yang Akan Diduduki
	Manajerial		Sosio Kultural		Teknis			Manajerial		Sosio Kultural		Teknis		
	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi		Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	
B														
D														

Isikan bagian ini sesuai dengan data pada Tabel 1: Profil egawai

PNS yang akan Dikembangkan Kariernya	Hasil Penilaian/Uji Kompetensi						Waktu Pelaksanaan Pengembangan Karir	Persyaratan Nilai Jabatan yang Akan Diduduki						Penyelarasan Kompetensi Jabatan yang Akan Diduduki
	Manajerial		Sosio Kultural		Teknis			Manajerial		Sosio Kultural		Teknis		
	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi		Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	
B	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik	95	Sangat Baik								
D	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik	95	Sangat Baik								

Isikan bagian ini sesuai dengan data pada Tabel 3: Rencana Pengembangan Kompetensi

PNS yang akan Dikembangkan Kariernya	Hasil Penilaian/Uji Kompetensi						Waktu Pelaksanaan Pengembangan Karir	Persyaratan Nilai Jabatan yang Akan Diduduki						Penyelarasan Kompetensi Jabatan yang Akan Diduduki
	Manajerial		Sosio Kultural		Teknis			Manajerial		Sosio Kultural		Teknis		
	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi		Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	
B	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik	95	Sangat Baik	2							
D	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik	95	Sangat Baik	1							

Activate Windows

Isikan bagian Nilai dan Deskripsi dari setiap kompetensi berdasarkan standar penilaian uji kompetensi yang ditetapkan oleh masing-masing instansi

PNS yang akan Dikembangkan Kariernya	Hasil Penilaian/Uji Kompetensi						Waktu Pelaksanaan Pengembangan Karir	Persyaratan Nilai Jabatan yang Akan Diduduki						Penyelarasan Kompetensi Jabatan yang Akan Diduduki
	Manajerial		Sosio Kultural		Teknis			Manajerial		Sosio Kultural		Teknis		
	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi		Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	
B	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik	95	Sangat Baik	2	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	
D	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik	95	Sangat Baik	1	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	

Isikan upaya penyelarasan yang dilakukan oleh instansi terhadap PNS yang akan dikembangkan karirnya, Contoh Diklat PIM, Diklat Fungsional, Dll.

PNS yang akan Dikembangkan Kariernya	Hasil Penilaian/Uji Kompetensi						Waktu Pelaksanaan Pengembangan Karir	Persyaratan Nilai Jabatan yang Akan Diduduki						Penyelarasan Kompetensi Jabatan yang Akan Diduduki
	Manajerial		Sosio Kultural		Teknis			Manajerial		Sosio Kultural		Teknis		
	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi		Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	Nilai	Deskripsi	
B	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik	95	Sangat Baik	2	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	Diklat Struktural
D	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik	95	Sangat Baik	1	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	Diklat Teknis

PENJELASAN CONTOH FORMULIR 4:

1. Instansi Pemerintah menyusun pengembangan kompetensi untuk menyelaraskan kebutuhan kompetensi jabatan yang akan diduduki dengan melihat hasil kompetensi saat ini.
2. Penyelarasan kompetensi dengan mempertimbangkan waktu pelaksanaan pengembangan karier.
3. Penyelarasan untuk memenuhi kompetensi jabatan yang akan diduduki dapat direncanakan oleh Instansi Pemerintah dengan mempertimbangkan:
   a. Hasil penilaian kompetensi
   b. Sejarah karier pegawai
   c. Hasil penilaian kinerja.

Penutup

1. Pedoman penyusunan Renbangrir PNS Instansi Pemerintah bertujuan memberikan acuan bagi instansi dalam menyusun Renbangrir PNS.
2. Ruang lingkup pedoman penyusunan Renbangrir PNS meliputi : Renbangrir PNS Instansi Pemerintah dan Renbangrir PNS tingkat nasional.
3. Renbangrir PNS Instansi Pemerintah terdiri atas tahapan persiapan, pelaksanaan, penetapan, pemantau dan evaluasi.
4. Renbangrir PNS tingkat nasional terdiri atas penyusunan, penetapan, pemantauan dan evaluasi.
5. Renbangrir PNS Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh PPK diserahkan kepada Kepala BKN untuk dimasukkan ke dalam sistem informasi ASN untuk disusun menjadi Renbangrir PNS tingkat Nasional
6. Pemantauan dan evaluasi Renbangrir PNS Instansi Pemerintah dilakukan oleh PPK dan tingkat nasional oleh Kepala BKN.
7. Pemantauan dan evaluasi Renbangrir PNS digunakan sebagai perbaikan untuk perencanaan Renbangrir PNS yang lebih baik tahun berikutnya.

Tim Perumus

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS

Pengarah : Direktur Jabatan ASN

Penanggung jawab : Johannes Irawan

Penyusun dan Layout : Eva Fadella

Kontributor : Marhaeni Diah S, Adriaty, Zulfikri, Nevia, Daniel dan seluruh tim DJASN