

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

PERATURAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

NOMOR PER-001/PP/2011

TENTANG

POLA MUTASI JABATAN KARIER DI LINGKUNGAN
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 9 ayat (1) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39/PMK.01/2009 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Departemen Keuangan, perlu untuk mengatur pola mutasi jabatan karier di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- b. bahwa Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan mempunyai kewenangan untuk menandatangani Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan tentang Pedoman Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 434/KMK.012/2010 tentang Pelimpahan Wewenang Kepada Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Untuk dan Atas Nama Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Menandatangani Surat Dan/Atau Peraturan Atau Keputusan di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b diatas, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan tentang Pola Mutasi Jabatan karier di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

-2-

4. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional;
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 498);
9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39/PMK.01/2009 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di lingkungan Kementerian Keuangan;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 374/KMK.01/UP.11/2008 tentang Mutasi Pejabat Eselon II di Lingkungan Kementerian Keuangan;
11. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 434/KMK.012/2010 tentang Pelimpahan Wewenang Kepada Sekretaris Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Untuk Dan Atas Nama Kepala Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Menandatangani Peraturan dan/atau Keputusan di Bidang Ketatalaksanaan Di Lingkungan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN TENTANG POLA MUTASI JABATAN KARIER DI LINGKUNGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini yang dimaksud dengan:

1. Mutasi adalah pemindahan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Karier.
2. Pola mutasi adalah sistem pemindahan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Karier yang dilakukan secara terencana dengan memperhatikan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan dan kebutuhan organisasi.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

-3-

3. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS, adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
4. Badan Pertimbangan Jabatan Fungsional Instansi Pusat Kementerian Keuangan, yang selanjutnya disebut Baperjafung Instansi Pusat adalah badan yang mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada Menteri Keuangan mengenai mutasi dalam jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Keuangan.
5. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Instansi Pusat Kementerian Keuangan, yang selanjutnya disebut Baperjakat Instansi Pusat adalah badan yang mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada Menteri Keuangan mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II dan eselon III di lingkungan Kementerian Keuangan.
6. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang selanjutnya disebut Baperjakat BPPK, adalah badan yang mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada Kepala Badan mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon IV di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
7. Badan Pertimbangan Jabatan Fungsional Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang selanjutnya disebut Baperjafung BPPK adalah badan yang mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada Kepala Badan mengenai mutasi dalam jabatan fungsional di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
8. Jabatan Karier adalah jabatan struktural eselon II, eselon III, eselon IV, dan jabatan fungsional.
9. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
10. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada keahlian dan/atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri.
11. Mutasi Jabatan adalah mutasi dari satu jabatan ke jabatan lain yang terdiri dari mutasi jabatan secara horizontal, vertikal, dan diagonal.
12. Mutasi Jabatan Secara Horizontal adalah mutasi jabatan struktural dalam eselon yang sama atau mutasi jabatan fungsional dalam tingkat yang sama, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.
13. Mutasi Jabatan Secara Vertikal adalah mutasi jabatan struktural dari eselon yang lebih rendah ke eselon yang lebih tinggi atau kenaikan jabatan dalam jabatan fungsional, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.
14. Mutasi Jabatan Secara Diagonal adalah mutasi jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional atau mutasi jabatan fungsional ke dalam jabatan struktural, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.
15. Mutasi Wilayah Kerja adalah proses pemindahan pejabat dari/ke wilayah geografis/teritorial maupun bidang tugas.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

-4-

16. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai PNS dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa wawasan, pengetahuan, keahlian/keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas/jabatannya.
18. Peringkat Jabatan adalah pengelompokan tingkat jabatan sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan.
19. Menteri Keuangan adalah Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat di lingkungan Kementerian Keuangan.
20. Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang selanjutnya disebut Kepala Badan, adalah Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Pasal 2

- (1) Pola mutasi Jabatan Karier bagi PNS di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan harus mempertimbangkan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur pemindahan jabatan struktural atau jabatan fungsional.
- (2) Selain harus mempertimbangkan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pola Mutasi Jabatan Karier memperhatikan:
 - a. Standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - b. Prestasi kerja;
 - c. Jangka waktu menduduki jabatan dan/atau lokasi unit kerja;
 - d. Peringkat Jabatan;
 - e. Hukuman disiplin PNS, dalam hal PNS yang bersangkutan pernah dikenakan sanksi atas pelanggaran disiplin pegawai;
 - f. Kebutuhan organisasi;
 - g. Area mutasi; dan/atau
 - h. Persyaratan lain yang ditentukan oleh Kepala Badan sebagaimana dimaksud dalam lampiran Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan ayat (2) huruf c, untuk pengangkatan dalam jabatan struktural yang dilakukan melalui Pencalonan Terbuka.

Pasal 3

- (1) Mutasi dalam jabatan struktural eselon II dan eselon III diusulkan oleh Kepala Badan kepada Menteri Keuangan.
- (2) Mutasi dalam jabatan struktural eselon IV diusulkan oleh Pejabat Eselon II di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan kepada Kepala Badan.

Pasal 4

Mutasi dalam jabatan struktural eselon IV sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (2) ditetapkan oleh Kepala Badan berdasarkan pertimbangan Baperjakat BPPK.

Pasal 5

- (1) Mutasi dalam jabatan fungsional yang meliputi pengangkatan pertama, pengangkatan pertama kali, pengangkatan perpindahan, kenaikan jabatan, penyesuaian dalam jabatan, pembebasan sementara, pengangkatan kembali, pengaktifan kembali, pemberhentian jabatan, dan pemindahan unit kerja mengikuti peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemindahan unit kerja dalam jabatan fungsional tingkat Utama dan Madya diusulkan oleh Kepala Badan kepada Menteri Keuangan.
- (3) Pemindahan unit kerja dalam jabatan fungsional tingkat Muda, Pertama, Penyelia, Pelaksana Lanjutan, Pelaksana, dan Pelaksana Pemula ditetapkan oleh Kepala Badan setelah mendapat pertimbangan Baperjafung BPPK.
- (4) Selain memberikan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Baperjafung dapat pula memberikan pertimbangan mengenai pengangkatan pertama, pengangkatan pertama kali, pengangkatan perpindahan, kenaikan jabatan, penyesuaian dalam jabatan, pembebasan sementara, pengangkatan kembali, pengaktifan kembali, dan pemberhentian jabatan, sesuai kebutuhan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Pasal 6

- (1) PNS yang dipindahkan dalam jabatan karier ke lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan status kepegawaiannya beralih menjadi PNS Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- (2) Pemindahan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus didahului dengan koordinasi unit eselon I yang terkait melalui Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.

Pasal 7

PNS yang tidak melaksanakan ketentuan yang ditetapkan dalam surat keputusan tentang mutasi dan pemindahan unit kerja dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Tatacara dan bentuk Pola Mutasi Jabatan Karier di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan sebagaimana ditetapkan pada lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini.

Pasal 9

Dengan ditetapkannya Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini, Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor KEP-252/BP/1999 tentang Pola Mutasi Pegawai Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan dinyatakan tidak berlaku.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

-6-

Pasal 10

Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal Januari 2011

a.n. KEPALA BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN
SEKRETARIS BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN,

DODI ISKANDAR
NIP 19600124 198112 1 002

**POLA MUTASI JABATAN KARIER
DI LINGKUNGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Demikian halnya dengan instansi pemerintah, sehingga kualitas atau profesionalisme PNS juga menjadi faktor penting bagi kesuksesan kinerja instansi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk memberikan layanan pada masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan dari komitmen, kompetensi, karakter, dan *courage* yang dimiliki PNS. Terkait dengan kompetensi, tingkat kinerja PNS tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan (*hard competency*), akan tetapi juga dipengaruhi oleh sikap/perilaku PNS dalam bekerja (*soft competency*). PNS akan menghasilkan kinerja tinggi apabila memiliki tingkat kompetensi tinggi. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi PNS agar dapat menjadi sumber daya organisasi yang berdaya guna dan berhasil guna, menjadi bagian penting dalam pengelolaan organisasi. Selain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), langkah yang dapat ditempuh instansi untuk meningkatkan kompetensi PNS adalah melalui mutasi jabatan. Mutasi jabatan diharapkan mampu memperkuat karakter PNS sehingga makin meningkat kinerjanya dan mampu meniti karier yang lebih tinggi.

Agar mutasi dapat berjalan sukses dan berdampak positif bagi kinerja instansi, maka perlu disusun pola mutasi PNS yang didasarkan pada mekanisme penilaian kinerja yang objektif, jelas, adil, transparan, baku, konsisten diterapkan, dan taat aturan dalam pelaksanaannya. Pola mutasi di atas diharapkan menghasilkan keadilan, kejelasan, dan ketepatan dalam penempatan PNS, sehingga terwujud dukungan optimal PNS bagi pencapaian tujuan organisasi, karena mungkin pada batas tertentu bisa memenuhi aspirasi (tujuan) pribadi PNS. Hal ini karena pola mutasi PNS, yang merupakan bagian dari pola karier PNS, pada prinsipnya bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja PNS, mengurangi kejenuhan PNS di tempat kerja tertentu, menumbuhkan rasa keadilan bagi seluruh PNS.

Mengingat bahwa pola karier PNS yang ideal harus dibangun berbasis *merit* dan bersifat terbuka, maka pola mutasi pun harus disusun berbasis *merit* dan terbuka. Hal ini berarti bahwa mutasi PNS harus bersifat terbuka bagi seluruh PNS dan didasarkan pada hasil penilaian atas

kompetensi dan prestasi kerja. Nilai kompetensi ditentukan dari hasil penilaian atas *soft competency* dan *hard competency*, sedangkan nilai prestasi kerja ditentukan dari hasil penilaian atas prestasi kerja PNS yang dilakukan secara teratur dan berkesinambungan. Akan tetapi, aspek spesifikasi jabatan (bakat, minat, dan temperamen yang dibutuhkan dalam suatu jabatan) tetap harus diperhatikan.

B. Tujuan

Pola mutasi ini disusun dengan tujuan untuk:

1. memberi pedoman kepada pejabat yang berwenang di bidang manajemen PNS di BPPK dalam memutasi PNS di lingkungan BPPK;
2. memberi panduan bagi para PNS dalam rangka perencanaan pengembangan kariernya.

C. Manfaat

Dengan adanya ketentuan tentang pola mutasi ini diharapkan:

1. tercipta "*the right man on the right place*" di lingkungan BPPK;
2. tercipta optimalisasi pendayagunaan PNS untuk peningkatan kinerja BPPK;
3. terlaksana mutasi yang didasari mekanisme penilaian kinerja yang objektif, jelas, adil, transparan, baku, konsisten diterapkan, dan taat aturan;
4. secara tidak langsung dapat memenuhi aspirasi PNS antara lain dalam perencanaan karier dan tempat kerja.

D. Ruang Lingkup

Hal-hal yang diatur dalam pola mutasi ini adalah sebagai berikut:

1. Ketentuan tentang mutasi, yang berisi jenis mutasi, tujuan mutasi, prinsip-prinsip umum mutasi, syarat umum mutasi jabatan, sifat, alur mutasi, dan area mutasi;
2. Mutasi jabatan karier yang berisi mutasi jabatan secara vertikal struktural, mutasi jabatan vertikal fungsional, mutasi jabatan horizontal struktural, mutasi jabatan horizontal fungsional, mutasi jabatan diagonal, dan mutasi jabatan ke unit luar BPPK.

E. Pihak-Pihak yang Diatur

Pola mutasi ini berlaku bagi seluruh PNS yang bekerja di lingkungan BPPK.

BAB II

KETENTUAN MUTASI

A. Jenis Mutasi

Mutasi dibedakan 3 jenis, yaitu:

1. Mutasi Horizontal , yaitu mutasi jabatan struktural dalam eselon yang sama;
2. Mutasi Vertikal, yaitu mutasi dari eselon yang lebih rendah ke eselon yang lebih tinggi
3. Mutasi Diagonal, yaitu mutasi dari jabatan struktural ke jabatan fungsional, atau sebaliknya dari jabatan fungsional ke jabatan struktural.

B. Tujuan Mutasi

Mutasi bertujuan untuk kepentingan dinas, yaitu:

1. mengisi jabatan yang lowong;
2. menempatkan PNS sesuai kompetensinya agar tercipta "*the right man on the right place*";
3. memperluas wawasan, pengalaman, dan kompetensi PNS;
4. memberikan motivasi dan penghargaan kepada PNS;
5. memberikan tugas baru untuk menyegarkan (menghilangkan kejenuhan) PNS dalam tugas tertentu;
6. membina PNS secara berkelanjutan untuk mematangkan kepribadian dan kompetensinya;

C. Prinsip-Prinsip Umum Mutasi

Prinsip-prinsip umum mutasi adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan
Pelaksanaan mutasi tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
2. Kesesuaian kompetensi
Putusan untuk memutasi PNS mempertimbangkan hasil penilaian atas aspek kompetensi, prestasi kerja, dan pendidikan.
3. Pengembangan karier
Karena mutasi adalah salah satu upaya untuk pengembangan karier PNS maka diupayakan agar PNS dapat sebanyak mungkin menerima penugasan beragam dalam rangka pembinaan kepribadian dan intelegualitasnya. Alur penugasan perlu diatur dan harus diketahui oleh seluruh PNS sehingga akhirnya PNS bisa memperkirakan sendiri kemungkinan penempatannya sekaligus menyiapkan mental dan intelegualitasnya agar siap selalu dalam menerima setiap penugasan.
4. Keseimbangan antara komposisi PNS dengan beban kerja
Pelaksanaan mutasi harus mempertimbangkan keseimbangan antara komposisi PNS (jumlah, kompetensi, dan gender PNS) dengan beban kerja unit kerja (lama dan baru), agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja tetap berjalan optimal setelah adanya

mutasi. PNS hanya dapat mengajukan permohonan mutasi ke unit kerja lain (masih di lingkungan BPPK) sebanyak 1 (satu) kali selama berkarier di lingkungan BPPK dan permohonan itu disetujui oleh pimpinan unit kerjanya. Permohonan itu disampaikan kepada Sekretaris BPPK untuk ditindaklanjuti (diterima atau ditolak).

5. Kebutuhan Organisasi

Dengan pertimbangan kebutuhan organisasi, Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dapat menetapkan keputusan lain.

D. Syarat Umum mutasi jabatan

1. Persyaratan administrasi

a. Persyaratan administrasi untuk Mutasi Jabatan Struktural adalah:

- 1) berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- 2) memiliki pangkat serendah-rendahnya 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan dengan memprioritaskan bagi PNS yang lebih senior dalam kepangkatan;
- 3) memiliki tingkat dan pendidikan yang sesuai dengan jabatan struktural yang akan diduduki;
- 4) setiap unsur penilaian dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) selama 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
- 5) sehat jasmani dan rohani.

b. Persyaratan pengangkatan dan kenaikan jabatan dalam jabatan fungsional mengacu pada peraturan perundang-undangan untuk masing-masing jabatan fungsional.

2. Memiliki kompetensi jabatan sesuai standar kompetensi

Standar Kompetensi meliputi *hard competency* dan *soft competency*. *Hard competency* merupakan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Uraian Jabatan. *Soft competency* pejabat struktural/fungsional merupakan sikap perilaku PNS yang diperlukan untuk masing-masing jabatan, yang diperoleh melalui *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai *Assessment Center* Kementerian Keuangan.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan kinerja dari pejabat struktural/fungsional yang diukur berdasarkan hasil *Key Performance Indicator*. Dalam hal *Key Performance Indicator* belum ditetapkan, prestasi kerja diukur berdasarkan target kinerja dari masing-masing unit eselon II dengan format sebagai berikut:

Nama pihak yang dinilai :
Nama penilai (atasan langsung) :
Periode penilaian :

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

- 5 -

No	Indikator Kinerja Kunci (Key Performance Indicator)	Sasaran Kinerja Individu	Target (rencana) kinerja	Realisasi kinerja	Keterangan
A	Kinerja Utama				
1					
2					
3	Dst				
B	Kinerja Tambahan				
1					
2					
3	Dst				
C	Kinerja Pengembangan				
1					
2					
3	Dst				

CATATAN :

1.
2.
3.
4.

Penilai

.....

NIP.....

4. Jangka waktu menduduki jabatan dan/atau wilayah kerja/bidang tugas

Secara normal mutasi jabatan dilaksanakan secara teratur antara 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun, dengan pertimbangan bahwa pejabat yang menduduki jabatan pada jabatan struktural, setelah 2 (dua) tahun dianggap telah menyesuaikan diri dan menunjukkan kinerjanya. Sedangkan untuk jabatan fungsional, mutasi wilayah kerja/bidang tugas dilakukan dengan mempertimbangan kebutuhan unit yang bersangkutan.

Dalam kondisi tertentu, seperti pada daerah "rawan/terpencil/sulit", jabatan spesifik dan/atau untuk kebutuhan dan karakteristik organisasi, pejabat yang ditempatkan di suatu lokasi dapat dipindahkan ke lokasi lain dalam jangka waktu diluar kondisi normal.

5. Peringkat Jabatan

Mutasi jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertikal, dan diagonal sesuai dengan peringkat jabatan yang sudah ditetapkan.

a. Mutasi jabatan secara horizontal

Contoh:

Sdr. Kemala Indrawati, S. Psi (NIP 0600XXXXX), Penata (Gol. III/c), Kepala Subbagian X, peringkat jabatan 14 dipindahkan ke jabatan baru (tetap eselon IV) yang memiliki peringkat jabatan lebih tinggi, misalnya Kepala Subbagian Y dengan peringkat jabatan 15

Sdr. Afrizal, S.E. M.M. (NIP 0600XXXXX), Pembina (Gol. IV/a), Kepala Bidang Rencana dan Pengembangan, peringkat jabatan 18 dapat dipindahkan ke jabatan baru (tetap eselon III) yang memiliki peringkat jabatan lebih rendah, misalnya Kepala Balai dengan peringkat jabatan 17.

b. Mutasi jabatan secara vertikal

Contoh:

Sdr. Bunga Lestari, S. E., M.M. (NIP 0600XXXXX) Penata Tingkat I (Gol. III/d) Kepala Seksi X (eselon IV) peringkat jabatan 14, dapat dipromosikan menjadi Kepala Bidang Evaluasi dan Pelaporan dengan peringkat jabatan 17 (peringkat jabatan terendah untuk eselon III).

c. Mutasi jabatan secara diagonal

Contoh:

1) Sdr. Rianto, S.E. (NIP 0600XXXXX) Widyaiswara Muda (jabatan fungsional) pada Pusdiklat Keuangan Umum, Penata (Gol. III/c) pada Pusdiklat peringkat jabatan 14 dapat dipindahkan untuk menduduki jabatan Kepala Seksi X (jabatan struktural) pada Balai Diklat Keuangan dengan peringkat jabatan 14.

2) Sdr. Chandra, S.E., M.M. (NIP 0600XXXXX) Pembina (Gol. IV/a) Kepala Bagian X (jabatan struktural) pada Sekretariat Badan peringkat jabatan 17 menjadi Widyaiswara Madya (jabatan fungsional) pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan SDM peringkat jabatan 17.

6. Hukuman disiplin PNS

Pada dasarnya penjatuhan hukuman disiplin PNS adalah dalam rangka pembinaan. Penjatuhan hukuman disiplin pada hakikatnya tidak merupakan hukuman yang dijatuhkan sepanjang karier PNS. Dengan demikian seorang PNS yang pernah dijatuhkan hukuman disiplin masih memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Untuk itu, penjatuhan hukuman disiplin perlu diberikan kepastian periode waktu. Adapun periode waktu digambarkan dalam tabel di bawah ini, yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi unit eselon I dalam melakukan pemindahan jabatan secara horizontal, vertikal, atau diagonal:

No	Hukuman Disiplin		Periode waktu minimum sejak hukuman disiplin dinyatakan berlaku	
	Tingkat	Jenis	Vertikal/Diagonal	Horizontal (ke kantor yang lebih strategis*)
1.	Ringan	a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas	6 bulan 1 tahun 1 tahun 6 bulan	3 bulan 6 bulan 1 tahun

		secara tertulis		
2.	Sedang	a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun	2 tahun 2 tahun 6 bulan 3 tahun	1 tahun 6 bulan 2 tahun 2 tahun 6 bulan
3.	Berat	a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun b. Pembebasan dari jabatan c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS Negeri Sipil d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS Negeri Sipil	3 tahun 6 bulan 4 tahun -	3 tahun 3 tahun 6 bulan

*Kantor yang lebih strategis adalah kantor yang mempunyai lingkup tugas dan tanggung jawab lebih berat, lebih kompleks; kantor yang tingkat pengawasannya terhadap kemungkinan penyalahgunaan/penyelewengan lebih besar karena mempunyai "risiko" lebih berat.

Contoh:

Seorang pejabat eselon II dikenakan sanksi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 1 Juni 2008. Yang bersangkutan tidak bisa dipindahkan secara horizontal ke kantor yang lebih strategis sebelum tanggal 1 Desember 2010 dan tidak bisa dipindahkan jabatannya baik secara vertikal maupun secara diagonal sebelum tanggal 1 Agustus 2011.

- Persyaratan lain sebagaimana dimaksud dalam Bab III lampiran Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini.

E. Sifat

Sifat mutasi jabatan horizontal didasarkan atas waktu pelaksanaan mutasi jabatan horizontal. Secara umum, sifat mutasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu Reguler dan Nonreguler.

1. Mutasi Reguler

Mutasi reguler adalah mutasi yang direncanakan dan dilaksanakan secara periodik sesuai dengan kebutuhan unit-unit kerja BPPK.

2. Mutasi Nonreguler

Mutasi nonreguler adalah mutasi yang dilakukan karena adanya kebutuhan mendesak dari organisasi.

F. Area Mutasi

Penetapan area mutasi diperlukan demi keadilan perlakuan mutasi bagi seluruh PNS, meningkatkan pengalaman tugas, dan menghindarkan kebosanan PNS di area tertentu. Area mutasi dibagi menjadi Area Pusat dan Area Daerah. Secara rinci dijabarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.1
Area mutasi di lingkungan BPPK

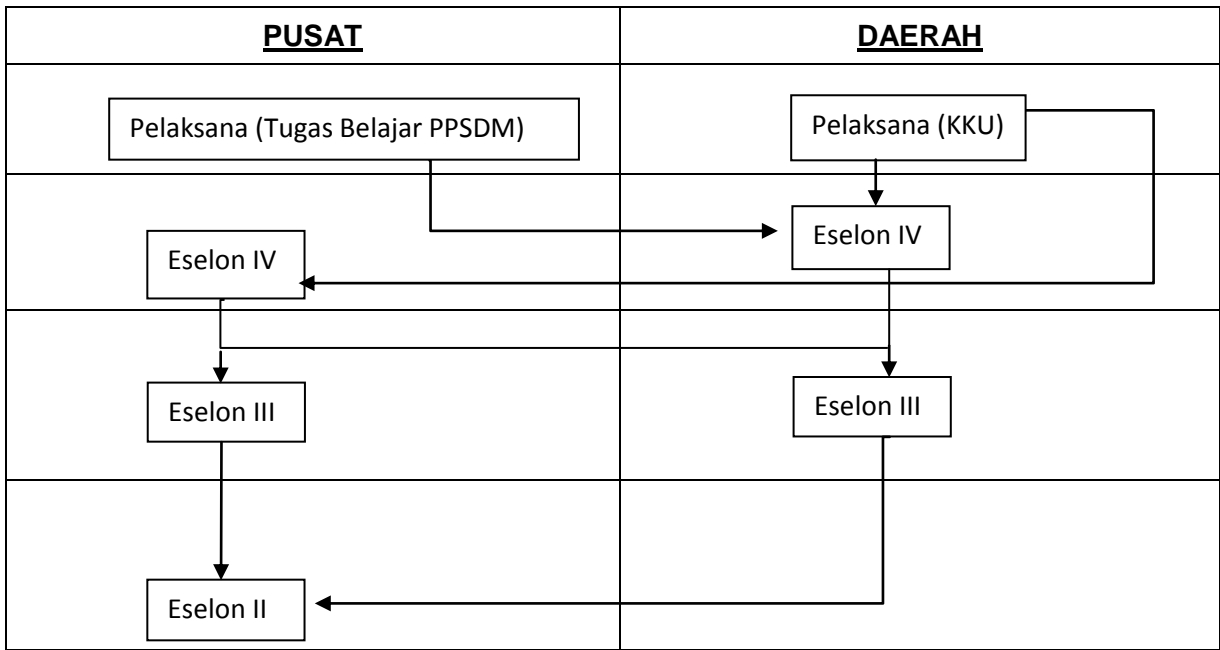
Pusat	Daerah
Sekretariat Pusdiklat STAN	Balai Diklat Keuangan

G. Alur Mutasi

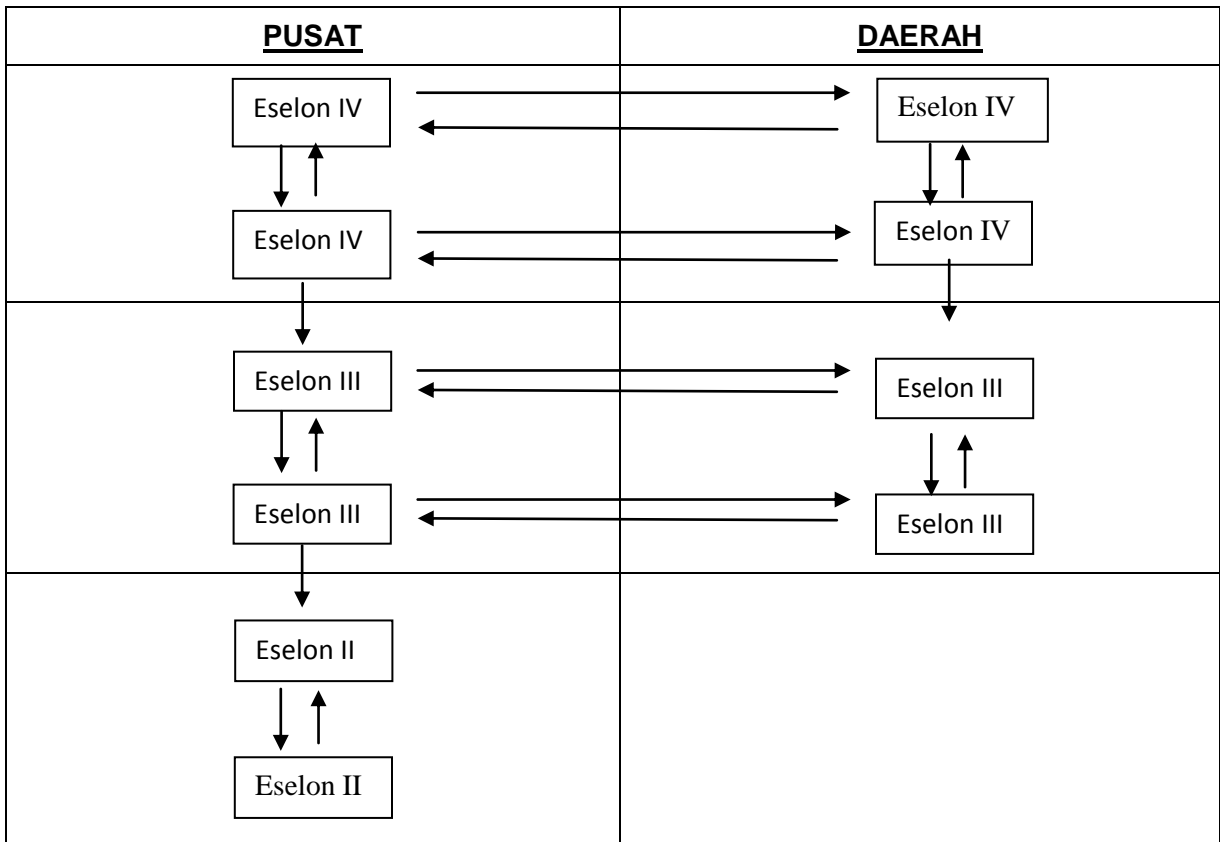
Alur mutasi adalah pembatasan alternatif penempatan atau penugasan PNS dalam suatu unit eselon II (Sekretariat, Pusdiklat, STAN), dari suatu unit eselon II ke unit eselon II lainnya, dan dari unit eselon II ke unit eselon III (Balai Diklat Keuangan/BDK). Alur mutasi perlu dibuat untuk mengurangi kejenuhan PNS dalam suatu tugas/area tertentu sehingga motivasi dan produktivitas PNS dapat terjaga bahkan meningkat, serta diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja BPPK. Perbedaan karakteristik tugas antar unit di BPPK dapat dimanfaatkan untuk mengurangi kejenuhan itu. Mutasi juga dapat menumbuhkan rasa keadilan.

Prinsip-prinsip umum pola alur mutasi adalah sebagai berikut:

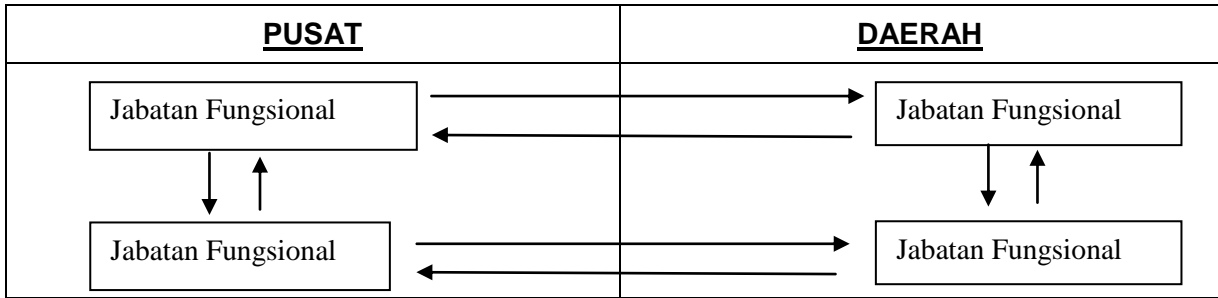
1. Alur mutasi harus memperhatikan tipe/struktur organisasi BPPK serta perbedaan profil kompetensi bagi jabatan eselon II, III, IV di Sekretariat, Pusdiklat, STAN, dan BDK karena terkait dengan beban kerja, proses kegiatan, risiko, serta jenis/jumlah unit kerja yang dilayani.
2. Alur mutasi hendaknya menghindarkan penempatan PNS dari suatu unit kerja ke unit kerja lain dengan bidang tugas yang sama, misalnya dari bidang perencanaan suatu unit kerja ke bidang perencanaan di unit kerja yang lain.
3. Alur mutasi hendaknya menghindarkan sejauh mungkin penempatan PNS pada unit eselon II yang sama, kecuali karena promosi jabatan.
4. Alur mutasi hendaknya mengupayakan agar setiap PNS mengalami penugasan pada semua unit eselon II, khususnya unit eselon II dengan tugas yang berbeda.
5. Alur mutasi hendaknya mengupayakan agar penempatan atau penugasan pada unit kerja baru didukung oleh penempatan/penugasan pada unit kerja sebelumnya.
6. Alur mutasi vertikal (promosi) adalah sebagai berikut :



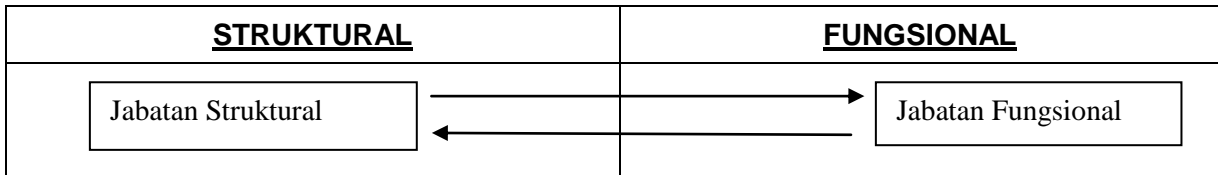
7. Alur mutasi horizontal untuk Pejabat Struktural adalah sebagai berikut:



8. Alur mutasi horizontal untuk Pejabat Fungsional adalah sebagai berikut:



9. Alur mutasi diagonal pejabat struktural – fungsional adalah sebagai berikut:



BAB III MUTASI JABATAN KARIER

A. Mutasi Jabatan Secara Vertikal Struktural

1. Pola mutasi jabatan vertikal

Untuk mutasi jabatan dari eselon yang lebih rendah ke eselon yang lebih tinggi, setiap PNS harus melalui tahapan seleksi sebagai berikut :

a. Seleksi administratif

Seleksi administratif merupakan seleksi awal yang dilaksanakan dengan tujuan untuk menetapkan para PNS yang telah memenuhi persyaratan minimum untuk menempati jabatan tertentu sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

b. *Assessment*

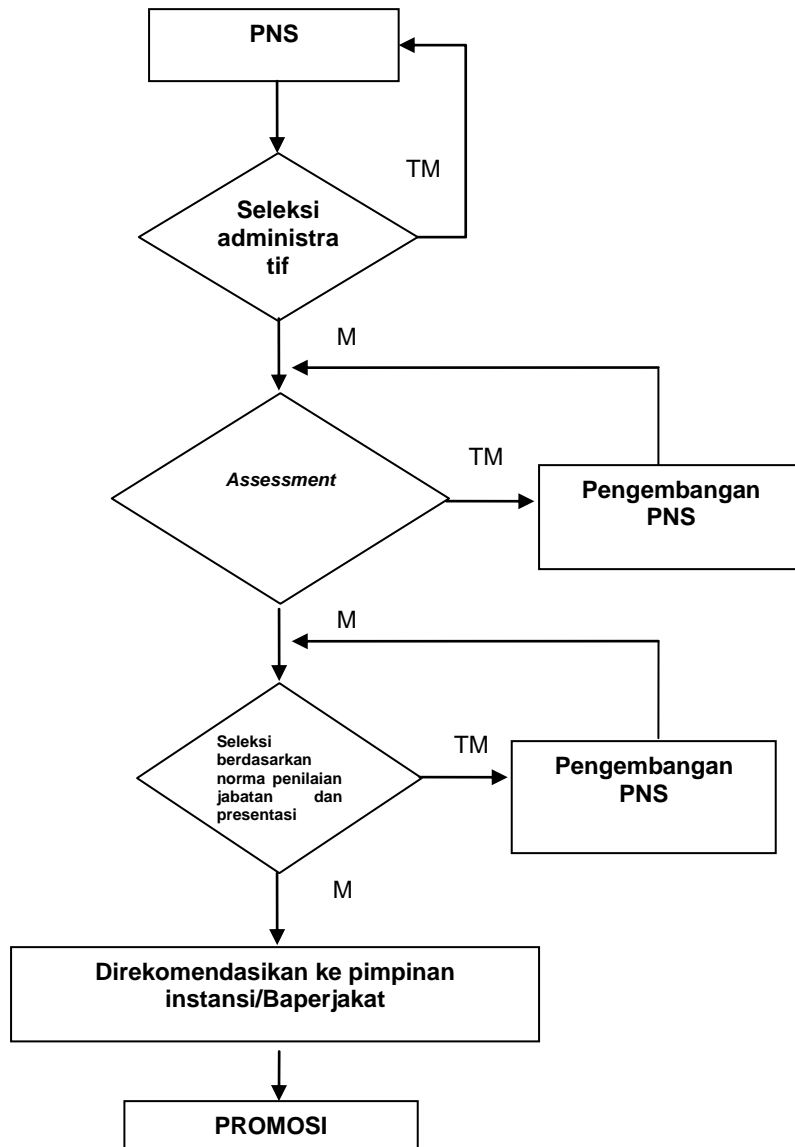
PNS yang telah lolos seleksi berdasarkan seleksi administrasi selanjutnya akan mengikuti *assessment*, yang bertujuan untuk menilai tingkat kesesuaian antara kompetensi yang dimilikinya dengan standar kompetensi jabatan. *Assessment* dilakukan oleh unit *assessment center* sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai *Assessment Center* Kementerian Keuangan dan Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan tentang *Assessment Center* di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

c. Seleksi berdasarkan norma penilaian jabatan dan presentasi

PNS yang telah mengikuti seleksi *assessment* diseleksi lebih lanjut berdasarkan norma penilaian jabatan dan kemampuan presentasi.

Alur mutasi jabatan vertikal dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Alur mutasi jabatan vertikal struktural



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

- 13 -

2. Syarat khusus

Syarat khusus untuk menduduki jabatan eselon II, eselon III, dan eselon IV adalah sebagai berikut :

No. (1)	Kriteria (2)	Eselon II (3)	Eselon III (4)	Eselon IV (5)
1.	Pangkat	Minimal IVb	Minimal IIIId	Minimal IIIb
2.	Pendidikan	Minimal S2	Minimal S1	Minimal S1
3.	Jabatan sebelumnya	Sudah pernah menjabat eselon III	Sudah pernah menjabat eselon IV	Sudah pernah menjabat Koordinator Kegiatan Urusan, kecuali PNS yang telah menyelesaikan pendidikan S2 atas dasar tugas belajar
4.	Usia		Maksimal 2 tahun sebelum pensiun	Maksimal 2 tahun sebelum pensiun

3. Norma penilaian mutasi jabatan vertikal

Aspek-aspek dalam diri PNS yang dinilai berdasarkan norma penilaian jabatan adalah sebagai berikut:

No (1)	Unsur penilaian (2)	Bobot (3)	Nilai (4)	Jumlah (5)=(3)x(4)
1	Kompetensi	25%		
	Kompetensi utama (dirinci sesuai hasil analisis jabatan dan hasil <i>assessment</i>)	20%		
	Kompetensi tambahan, berupa kemampuan Bahasa Inggris, diukur dari skor TOEFL/sejenisnya)	5%		
2	Prestasi kerja	30%		
	Hasil penilaian atasan langsung atas capaian kontrak kinerja	30%		
3	Pendidikan	25%		
	Pendidikan formal	13%		
	Diklat Kepemimpinan	7%		
	Diklat lainnya	5%		
4	Jenjang kepangkatan	20%		
	Jabatan	9%		
	Pangkat	6%		
	Masa kerja jabatan	5%		

dengan nilai skor masing-masing kriteria sebagai berikut :

No.	Kriteria	Skor
1.	Kemampuan bahasa Inggris	Range Penilaian TOEFL*
2.	Pendidikan formal	
	a. S1/D4	
	1) tidak terakreditasi	50

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

- 14 -

	2) akreditasi kurang dari B	60
	3) akreditasi U, A, B, dan D IV STAN	80
	b. S 2 / Spesialis	
	1) tidak terakreditasi	60
	2) akreditasi kurang dari B	80
	3) akreditasi U, A, B	90
	c. S 3 / Spesialis 2	
	1) tidak terakreditasi	90
	2) Terakreditasi	100
3.	Diklat Kepemimpinan**	
	a. memperoleh peringkat 1 sampai 3 atau mendapat predikat memuaskan, sangat memuaskan, atau dengan pujian	90
	b. memperoleh peringkat 4 sampai 6 atau mendapat predikat baik sekali	80
	c. memperoleh peringkat 7 sampai 10 atau mendapat predikat baik	70
	d. memperoleh peringkat di atas 10 dengan mendapat predikat baik	60
4.	Diklat lainnya	
	a. diklat teknis/fungsional sesuai kompetensi	80
	b. diklat teknis/fungsional tidak sesuai kompetensi	70
	c. diklat penyegaran	60
5.	Nilai Jabatan	
	a. belum pernah menjabat	70
	b. menjabat 1 (satu) kali	80
	c. menjabat lebih dari 1 (satu) kali	90
6.	Pangkat	
	a. mutasi jabatan ke eselon III dan ke eselon IV	
	1) kurang dari pangkat minimal	80
	2) sesuai dengan pangkat minimal	90
	3) lebih dari pangkat minimal	100
7.	Nilai untuk masa kerja Jabatan	
	a. Mutasi jabatan ke eselon III	
	1) $2 \leq$ masa kerja dalam jabatan eselon IV ≤ 3 tahun	80
	2) $3 <$ masa kerja dalam jabatan eselon IV ≤ 4 tahun	90
	3) masa kerja dalam jabatan eselon IV > 4 tahun	100
	b. Mutasi jabatan ke eselon IV	
	1) masa kerja dalam jabatan koordinator kegiatan urusan ≤ 2 tahun	80
	2) $2 <$ masa kerja dalam jabatan eselon IV ≤ 4 tahun	90
	3) masa kerja dalam jabatan eselon IV > 4 tahun	100

Catatan:

* Range Penilaian TOEFL adalah sebagai berikut:

NO	RANGE TOEFL	NILAI
1	660 – 679	100
2	640 – 659	98
3	620 – 639	96
4	600 – 619	94
5	580 – 599	82
6	560 – 579	80
7	540 – 559	78
8	520 – 539	76
9	500 – 519	74

10	480 – 499	72
11	460 – 479	70
12	440 – 459	68
13	420 – 439	66
14	400 – 419	64
15	380 – 399	62
16	360 – 379	60
17	340 – 359	58

** Skor yang diberikan atas aspek diklat kepemimpinan adalah skor yang lebih menguntungkan bagi PNS yang dinilai.

4. Aspek yang dinilai dalam presentasi

Unsur-unsur yang dinilai dari aspek presentasi terdiri atas:

- a. Penguasaan atas materi yang dipresentasikan (bobot 20%);
- b. Relevansi materi yang disampaikan (kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan) dengan tugas yang akan dihadapi jika dipromosikan (bobot 10%);
- c. Sistematika penyajian materi presentasi (bobot 10%);
- d. Penggunaan metoda dan alat bantu dalam penyajian materi presentasi (bobot 10%);
- e. Ketrampilan dalam menjawab pertanyaan yang diajukan oleh tim penilai (bobot 20%);
- f. Daya simpati, gaya, dan sikap saat melakukan presentasi (bobot 10%);
- g. Kemampuan dalam menggunakan bahasa secara baik dan benar (bobot 5%);
- h. Kualitas materi yang dipresentasikan (bobot 10%);
- i. Ketepatan waktu penyampaian materi presentasi (bobot 5%).

B. Mutasi Jabatan Vertikal Fungsional

Persyaratan pengangkatan dan kenaikan jabatan dalam jabatan fungsional mengacu pada peraturan perundang-undangan untuk masing-masing jabatan fungsional.

C. Mutasi Jabatan Horizontal Struktural

1. Jenis mutasi jabatan horizontal struktural
 - a. mutasi jabatan horizontal dalam tingkat jabatan yang sama dengan profil kompetensi jabatan, beban kerja, risiko, jenis, dan jumlah unit kerja yang dilayani berbeda, misalnya dari Pusdiklat ke Sekretariat atau STAN, atau antar BDK; dan
 - b. mutasi jabatan horizontal dalam tingkat jabatan yang sama dengan profil kompetensi jabatan yang berbeda, sedangkan beban kerja, risiko, jenis, dan jumlah unit kerja yang dilayani sama, misalnya mutasi antar-Pusdiklat.
2. Persyaratan Umum

Persyaratan umum dalam mutasi ini adalah:

- a. DP3 dua tahun terakhir setiap unsur dinilai Baik, dengan unsur Kesetiaan Amat Baik;
- b. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- c. Usia maksimal satu tahun sebelum mencapai batas usia pensiun;

d. Jangka waktu menduduki jabatan dan/atau wilayah kerja/bidang tugas secara normal mutasi jabatan dilaksanakan secara teratur antara 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun, dengan pertimbangan bahwa pejabat yang menduduki jabatan pada jabatan struktural, setelah 2 (dua) tahun dianggap telah menyesuaikan diri dan menunjukkan kinerjanya. Dalam kondisi tertentu, seperti pada daerah “rawan/terpencil/sulit”, jabatan spesifik dan/atau untuk kebutuhan dan karakteristik organisasi, pejabat yang ditempatkan di suatu lokasi dapat dipindahkan ke lokasi lain dalam jangka waktu diluar kondisi normal.

3. Persyaratan Khusus

Persyaratan khusus dalam mutasi ini adalah sebagai berikut:

a. Rotasi Reguler dalam Unit Eselon II/dalam BDK

No.	Eselon III	Eselon IV
1.	masa tugas dalam jabatan eselon III minimal 2 (satu) tahun dan maksimal 5 (lima) tahun;	Masa tugas dalam jabatan eselon IV minimal 2 (dua) tahun;
2.	Masa kerja dalam jabatan terakhir maksimal 5 tahun	Masa kerja dalam jabatan terakhir maksimal 5 tahun
3.	penetapan mutasi adalah wewenang Menteri Keuangan dengan mempertimbangkan usulan pejabat eselon II dan persetujuan Kepala BPPK;	penetapan mutasi adalah wewenang Kepala BPPK dengan mempertimbangkan usulan pejabat eselon II/Kepala BDK;
4.	memenuhi profil kompetensi unit tujuan mutasi.	memenuhi profil kompetensi unit tujuan mutasi.

b. Rotasi Reguler antar Unit Eselon II/antar BDK

No.	Eselon III Kepala Balai	Eselon III bukan Kepala Balai	Eselon IV
1.	minimal telah bertugas sebagai Kepala BDK selama 2 (dua) tahun	masa tugas eselon III dalam unit yang bersangkutan minimal 2 (dua) tahun	masa tugas dalam unit yang bersangkutan minimal 2 (dua) tahun;
2.	Maksimal 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir	maksimal 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir	maksimal 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir
3.	penetapan mutasi adalah wewenang Menteri Keuangan dengan mempertimbangkan	penetapan mutasi adalah wewenang Menteri Keuangan dengan mempertimbangkan	penetapan mutasi adalah wewenang Kepala BPPK dengan mempertimbangkan

	usulan Kepala BPPK	usulan Kepala BPPK;	usulan pejabat eselon II dan Sekretaris BPPK;
4.	memenuhi profil kompetensi unit tujuan mutasi	memenuhi profil kompetensi unit tujuan mutasi	memenuhi profil kompetensi unit tujuan mutasi.

c. Rotasi pejabat eselon II

- 1) Masa tugas pejabat eselon II dalam unit tersebut minimal dua tahun dan maksimal 5 tahun;
- 2) penetapan mutasi adalah wewenang Menteri Keuangan dengan mempertimbangkan usulan Kepala BPPK;
- 3) memenuhi profil kompetensi unit tujuan mutasi.

D. Mutasi Jabatan Horizontal Fungsional

Untuk jabatan fungsional, mutasi wilayah kerja/bidang tugas dilakukan dengan mempertimbangan kebutuhan unit yang bersangkutan.

E. Mutasi Jabatan Diagonal

1. Mutasi dari Jabatan Fungsional ke Jabatan Struktural

Mutasi dari jabatan fungsional ke jabatan struktural harus memenuhi syarat:

- a. memiliki pendidikan formal dan kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan;
- b. usia maksimal (dua) tahun sebelum batas usia pensiun;
- c. memenuhi persyaratan dan seleksi yang sudah ditetapkan;
- d. mendapat rekomendasi dari pimpinan.

2. Mutasi dari Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional

Mutasi dari jabatan struktural ke jabatan fungsional harus memenuhi syarat:

- a. memiliki pendidikan formal dan kompetensi yang diperlukan;
- b. usia maksimal sesuai peraturan yang berlaku;
- c. memenuhi ketentuan tentang Jabatan Fungsional terkait;
- d. memenuhi persyaratan dan seleksi yang sudah ditetapkan;
- e. mendapat rekomendasi dari pimpinan.

F. Mutasi Jabatan ke Unit Eselon I di Luar BPPK

Mutasi ke unit eselon I lain adalah mutasi PNS BPPK ke unit eselon I lain dalam lingkungan Kementerian Keuangan, baik mutasi karena rotasi maupun promosi. Mutasi ke unit eselon I lain di lingkungan Kementerian Keuangan baik karena permintaan sendiri maupun tidak atas permintaan sendiri, dapat dilakukan dengan persyaratan sebagai berikut:

1. Atas Permintaan Sendiri

- a. Mengajukan permohonan kepada Kepala BPPK melalui Sekretaris BPPK, dengan melampirkan persetujuan pejabat eselon II terkait dan alasannya;
- b. Mendapat persetujuan Kepala BPPK dan pejabat eselon I terkait melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan
- c. Masa kerja di lingkungan BPPK minimal 3 (tiga) tahun.

2. Tidak Atas Permintaan Sendiri

Mutasi ke unit eselon I lain di lingkungan Kementerian Keuangan dapat dilakukan tidak atas permintaan sendiri, misalnya karena tugas kedinasan.

BAB IV
PENUTUP

Penyempurnaan ketentuan tentang pola mutasi merupakan salah satu langkah penting BPPK untuk mereformasi diri sehingga dapat lebih optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dengan adanya ketentuan tentang pola mutasi PNS di lingkungan BPPK ini diharapkan pelaksanaan mutasi dapat dilakukan secara transparan, adil, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga akhirnya diharapkan terdapat peningkatan kinerja PNS dan kinerja BPPK secara optimal.

Selain itu, pelaksanaan mutasi yang konsisten dan adanya sifat obyektif dan dinamis dalam kriteria yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi (sesuai dengan kondisi terkini dari BPPK, termasuk rencana pengembangan SDM BPPK) diharapkan dapat menumbuhkan iklim pengembangan karier PNS yang sehat. Hal ini dikarenakan terdapatnya ukuran-ukuran yang obyektif sebagai dasar mutasi dan PNS pun dapat merencanakan dan mengevaluasi proses pengembangan kariernya.

a.n. KEPALA BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN
SEKRETARIS BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN,

DODI ISKANDAR
NIP 19600124 198112 1 002