



MENTERI KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI KEUANGAN  
NOMOR 39/PMK.01/2009

TENTANG

POLA MUTASI JABATAN KARIER  
DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN KEUANGAN

MENTERI KEUANGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk lebih meningkatkan objektivitas, transparansi, perencanaan karier, dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Keuangan, perlu mengatur mengenai pola mutasi jabatan karier di lingkungan Departemen Keuangan;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Departemen 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 telah 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 30 Tahun 1980](#) tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176);
  3. [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);

4. [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);
5. 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);
6. [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);
7. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional;
8. [Keputusan Presiden Nomor 20/P Tahun 2005](#);
9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 100/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan sebagaimana telah diubah dengan [Peraturan Menteri Keuangan Nomor 149/PMK.01/2008](#);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG POLA MUTASI JABATAN KARIER DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN KEUANGAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri Keuangan ini yang dimaksud dengan :

1. Menteri Keuangan adalah Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat di Lingkungan Departemen Keuangan.
2. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS, adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
3. Jabatan Karier adalah jabatan struktural eselon II, eselon III, eselon IV, eselon V, dan jabatan fungsional.
4. Mutasi adalah pemindahan PNS dalam Jabatan Karier.
5. Pola mutasi adalah sistem pemindahan PNS dalam Jabatan Karier yang dilakukan secara terencana dengan memperhatikan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan dan kebutuhan organisasi.
6. Peringkat Jabatan adalah pengelompokan tingkat jabatan sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan.
7. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Instansi Pusat Departemen Keuangan, yang selanjutnya disebut Baperjakat Instansi Pusat, adalah badan yang mempunyai tugas antara lain memberikan pertimbangan kepada Menteri Keuangan mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II dan eselon III di lingkungan Departemen Keuangan.
8. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Unit Eselon I, yang selanjutnya disebut Baperjakat Unit Eselon I, adalah badan yang mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada pimpinan unit eselon I mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon IV dan eselon V di lingkungan unit eselon I Departemen Keuangan.
9. Badan Pertimbangan Jabatan Fungsional Instansi Pusat Departemen Keuangan, yang selanjutnya disebut Baperjafung Instansi Pusat adalah badan yang mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada Menteri Keuangan mengenai mutasi dalam jabatan fungsional di lingkungan Departemen Keuangan.
10. Badan Pertimbangan Jabatan Fungsional Unit Eselon I, yang

selanjutnya disebut Baperjafung Unit Eselon I, adalah badan yang mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada pimpinan unit eselon I mengenai mutasi dalam jabatan fungsional di lingkungan unit eselon I Departemen Keuangan.

#### Pasal 2

Pola mutasi Jabatan Karier dimaksudkan sebagai acuan bagi unit eselon I di lingkungan Departemen Keuangan dalam menyusun pola mutasi di lingkungan unit eselon I masing-masing.

#### Pasal 3

- (1) Pola mutasi Jabatan Karier bagi PNS di lingkungan Departemen 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 agar 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; dan/atau
  - g. persyaratan lain yang ditentukan oleh pimpinan unit eselon I.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan ayat (2) huruf c, untuk pengangkatan dalam jabatan struktural yang dilakukan melalui Pencalonan Terbuka.
- (4) Khusus unit eselon I yang mempunyai unit vertikal, pola mutasi jabatan karier dilakukan dengan mempertimbangkan pembagian wilayah kerja.

- (5) Pembagian wilayah kerja sebagaimana dimaksud ayat (4) diatur lebih lanjut oleh pimpinan masing-masing unit eselon I.

#### Pasal 4

- (1) Kewenangan untuk melakukan Mutasi dalam Jabatan Karier di Lingkungan Departemen Keuangan berada pada Menteri Keuangan.
- (2) Mutasi dalam Jabatan Karier dapat dilakukan baik pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.

#### Pasal 5

- (1) Mutasi dalam jabatan struktural eselon II dan eselon III harus melalui sidang Baperjakat Instansi Pusat.
- (2) Mutasi dalam jabatan struktural eselon IV dan eselon V harus melalui sidang Baperjakat Unit Eselon I.

#### Pasal 6

- (1) Mutasi dalam jabatan struktural eselon II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) ditetapkan oleh Menteri Keuangan.
- (2) Mutasi dalam jabatan struktural eselon III sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal atas nama Menteri Keuangan setelah terlebih dahulu mendapat persetujuan Menteri Keuangan.
- (3) Mutasi dalam jabatan struktural eselon IV dan eselon V sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) ditetapkan oleh pimpinan unit eselon I.
- (4) Dalam hal terdapat PNS yang dimutasikan dalam Jabatan Karier antar unit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), status kepegawaiannya beralih menjadi pegawai unit yang menerima.

#### Pasal 7

- (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 wilayah kerja mengikuti peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemindahan wilayah kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat pertimbangan dari Baperjafung.
- (3) Baperjafung terdiri dari:
  - a. Baperjafung Instansi Pusat yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan; dan
  - b. Baperjafung Unit Eselon I yang ditetapkan oleh pimpinan unit eselon I.
- (4) Baperjafung Instansi Pusat memberikan pertimbangan untuk pemindahan wilayah kerja bagi pejabat fungsional tingkat Utama dan Madya.
- (5) Baperjafung Unit Eselon I memberikan pertimbangan untuk pemindahan wilayah kerja bagi pejabat fungsional tingkat Muda, Pertama, Penyelia, Pelaksana Lanjutan, Pelaksana dan Pelaksana Pemula.
- (6) Selain memberikan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5), 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 unit eselon I.

#### Pasal 8

- (1) Pemindahan wilayah kerja bagi pejabat fungsional tingkat Utama dan Madya ditetapkan oleh Menteri Keuangan.
- (2) Pemindahan wilayah kerja bagi pejabat fungsional tingkat Muda, Pertama, Penyelia, Pelaksana Lanjutan, Pelaksana dan Pelaksana Pemula ditetapkan oleh pimpinan unit eselon I.

#### Pasal 9

- (1) Setiap pimpinan unit eselon I wajib menyusun pola mutasi jabatan karier unit eselon I yang bersangkutan dengan mengacu pada pedoman penyusunan pola mutasi jabatan

karier di lingkungan Departemen Keuangan sebagaimana ditetapkan dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri Keuangan ini, dengan mempertimbangkan karakteristik masing-masing unit.

- (2) Pola Mutasi Jabatan Karier unit eselon I ditetapkan oleh pimpinan unit eselon I setelah terlebih dahulu dikoordinasikan dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.

#### Pasal 10

Pola mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus ditetapkan paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah ditetapkannya Peraturan Menteri Keuangan ini.

#### Pasal 11

Pada saat Peraturan Menteri Keuangan ini mulai berlaku, mutasi jabatan karier di lingkungan unit eselon I tetap dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku sampai dengan pola mutasi jabatan karier unit eselon I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ditetapkan.

#### Pasal 12

Peraturan Menteri Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 27 Februari 2009  
MENTERI KEUANGAN

ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI KEUANGAN  
NOMOR 39/PMK.01/2009 TENTANG  
POLA MUTASI JABATAN KARIER  
DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN  
KEUANGAN

# PEDOMAN PENYUSUNAN POLA MUTASI JABATAN KARIER DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN KEUANGAN

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi di lingkungan Departemen Keuangan dilakukan dengan memprioritaskan pada penataan dan penajaman fungsi organisasi, penyempurnaan *business process* dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia untuk dapat memperbaiki layanan masyarakat dan membangun kepercayaan publik. Reformasi birokrasi juga bertujuan untuk menciptakan aparatur negara yang bersih, profesional dan terbuka, serta menciptakan birokrasi yang efisien dan efektif sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang prima. Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan pembenahan sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Keuangan, khususnya dalam perpindahan jabatan karier yang lebih memperhatikan kebutuhan organisasi. Departemen Keuangan terdiri dari unit yang beragam dan masing-masing mempunyai karakteristik yang khas dan memiliki kantor vertikal yang tersebar di seluruh Indonesia, namun saat ini belum terdapat keseragaman dalam pola penempatan pejabat, hal ini dikarenakan belum semua unit eselon I mempertimbangkan aspek-aspek sebagaimana tersebut dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Keuangan ini.

Peraturan Menteri Keuangan tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Departemen Keuangan menjadi salah satu dasar hukum bagi penyusunan pola mutasi pada unit eselon I. Uraian lebih lanjut dari Pola

Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Departemen Keuangan dituangkan dalam bentuk Lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini.

## B. Tujuan

Pedoman Penyusunan Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Departemen Keuangan ini bertujuan untuk memberikan acuan kepada pimpinan unit eselon I dalam menyusun pola mutasi jabatan karier pada unit eselon I yang bersangkutan.

## C. Pengertian

1. Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
2. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada keahlian dan/atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri.
3. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang terdiri dari perpindahan jabatan secara horizontal, vertikal, dan diagonal.
4. Perpindahan jabatan secara horizontal merupakan perpindahan jabatan struktural dalam eselon yang sama atau perpindahan jabatan fungsional dalam tingkat yang sama, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.
5. Perpindahan jabatan secara vertikal merupakan perpindahan 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.
6. Perpindahan jabatan secara diagonal merupakan perpindahan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional atau perpindahan jabatan fungsional ke dalam jabatan struktural, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.
7. Perpindahan wilayah kerja adalah proses pemindahan pejabat dari/ke wilayah geografis/teritorial maupun bidang tugas.
8. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

9. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.
10. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## BAB II

### MUTASI JABATAN KARIER DALAM DAN ANTAR UNIT ESELON I

Untuk kepentingan dinas dan dalam rangka memperluas pengalaman dan kemampuan PNS di lingkungan Departemen Keuangan, serta memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa, perlu diselenggarakan Perpindahan Jabatan Karier.

#### A. Perpindahan Jabatan

Perpindahan Jabatan pada unit eselon I, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Persyaratan administrasi
  - a. Persyaratan administrasi untuk Perpindahan 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 Pegawai Negeri Sipil yang lebih senior dalam kepangkatan;
    - 3) memiliki tingkat dan kualifikasi 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 Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk masing-masing jabatan, yang diperoleh melalui *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai *Assessment Center* Departemen Keuangan.

Contoh :

Pejabat di Biro A dapat pindah jabatan secara vertikal (promosi) apabila telah memenuhi keahlian di bidang yang dipersyaratkan dalam jabatan pada Biro B. Keahlian tersebut sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas Biro B.

### 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 I.

Contoh:

Prestasi kerja Kepala Kantor Pelayanan Pajak yang diukur berdasarkan target penerimaan pajak.

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

Secara normal perpindahan 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, perpindahan 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.

Contoh :

Sdr. Maemunah R. Sinaga, S.E. (NIP 0600XXXXX), Pembina (Gol. IV/a), Kepala Bagian Umum Kanwil V Direktorat Jenderal Kekayaan Negara setelah menjabat selama 4 (empat) tahun dapat dipindahkan menjadi Kepala Bidang Penilaian Kanwil V Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Sdr. Haryanto, S.Psi, M.M. (NIP 0600XXXXX), Penata (Gol. III/c), Widyaiswara Muda pada Balai Diklat Keuangan I Medan setelah menjabat selama 3 (tiga) tahun dipindahkan ke Pusdiklat Pajak.

Sdr. Rahmat Sunda, M.Kom. (NIP 0600XXXXX) Penata (Gol. III/c) Kepala Seksi Perbendaharaan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Benteng, setelah menjabat selama 6 bulan dipindahkan ke Direktorat Sistem Perbendaharaan dengan alasan pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian di bidang informasi dan teknologi yang saat ini sangat dibutuhkan pada unit tersebut.

## 5. Peringkat Jabatan

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

### a. Perpindahan jabatan secara horizontal

Contoh :

Sdr. Kemala Indrawati, S. Psi (NIP 0600XXXXX), Penata (Gol. III/c), Kepala Subbagian X, peringkat jabatan 15 dipindahkan ke jabatan baru (tetap eselon IV) yang memiliki peringkat jabatan lebih tinggi, misalnya Kepala Subbagian Y dengan peringkat jabatan 16.

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

### b. Perpindahan 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 16, dapat dipromosikan menjadi Kepala Subdirektorat X dengan peringkat jabatan 17 (peringkat jabatan terendah untuk eselon III).

### c. Perpindahan jabatan secara diagonal

Contoh :

1) Sdr. Rianto, S.E. (NIP 0600XXXXX) Pemeriksa Bea dan Cukai Muda (jabatan fungsional), Penata (Gol. III/c) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I peringkat jabatan 16 dapat dipindahkan untuk menduduki jabatan Kepala Seksi X (jabatan struktural) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I dengan peringkat jabatan 16.

2) Sdr. Chandra, S.E., M.M. (NIP 0600XXXXX) Pembina (Gol. IV/a)

Kepala Bagian X (jabatan struktural) pada Biro SDM peringkat jabatan 17 menjadi Widyaiswara Madya (jabatan fungsional) pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan SDM peringkat jabatan 17.

#### 6. Hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil

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. Adapaun 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 secara tertulis	6 bulan 1 tahun 1 tahun 6 bulan	3 bulan 6 bulan 1 tahun
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	3 tahun 6 bulan	3 tahun

		untuk paling lama 1 (satu) tahun		
	b.	Pembebasan dari jabatan Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil	4 tahun	3 tahun 6 bulan
	c.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil	-	-
	d.	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil	-	-

\*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 Juli 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.

## 7. Kebutuhan organisasi

Kebutuhan organisasi agar diperhatikan dalam perpindahan jabatan horizontal, vertikal atau diagonal. Dalam menentukan kebijakan perpindahan jabatan, terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

- a. waktu pelaksanaan perpindahan jabatan tidak berdekatan dengan hari raya keagamaan;
- b. waktu yang cukup bagi pegawai untuk mempersiapkan kepindahan ke jabatan yang baru dan menyelesaikan tugas-tugasnya di jabatan yang

lama.

8. Persyaratan lain yang ditentukan unit eselon I

Dalam membuat keputusan perpindahan jabatan, unit eselon I dapat menetapkan persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing unit.

Contoh :

Pejabat di Direktorat Jenderal X dapat pindah jabatan secara vertikal (promosi) apabila sebelumnya telah menduduki jabatan teknis minimal pada 2 (dua) jabatan teknis yang berbeda.

B. Perpindahan Wilayah Kerja

Perpindahan wilayah kerja merupakan proses pemindahan pejabat dari/ke wilayah geografis/teritorial maupun bidang tugas.

1. Pembagian wilayah geografis/teritorial dapat diartikan seperti :

- a. wilayah Indonesia Bagian Barat (wilayah I), Indonesia Bagian Tengah (wilayah II), dan Indonesia Bagian Timur (wilayah III);
- b. daerah terpencil atau tidak terpencil; atau
- c. daerah strategis atau tidak strategis.

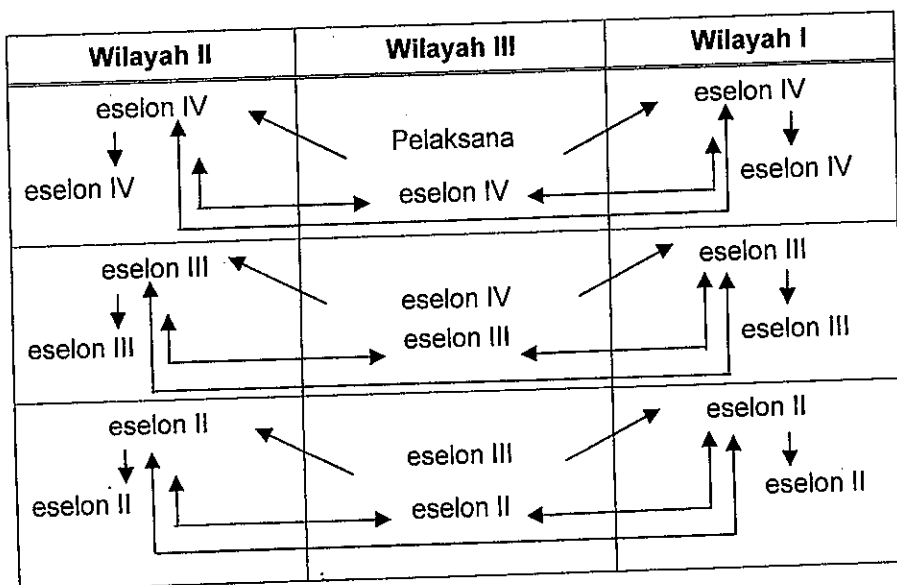
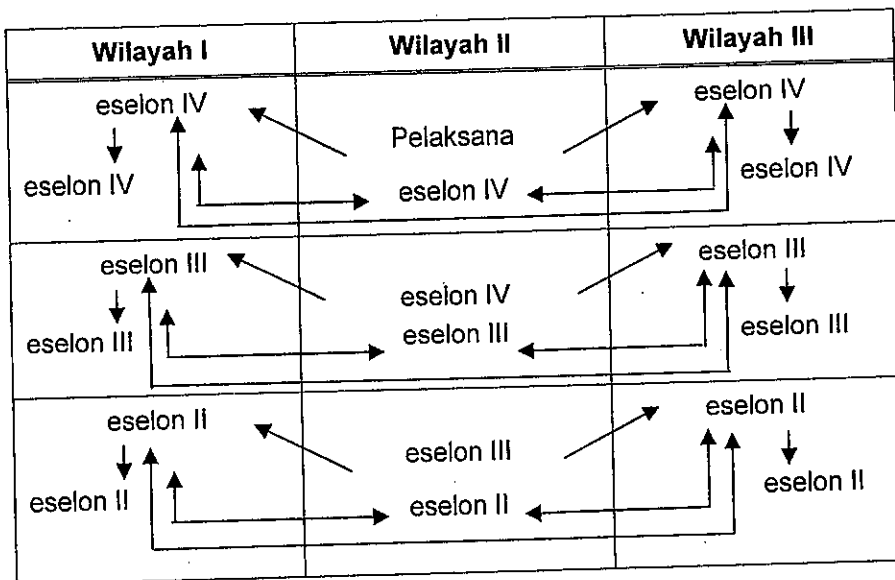


MENTERI KEUANGAN  
REPUBLIC INDONESIA

2. Pembagian bidang tugas dapat diartikan seperti:

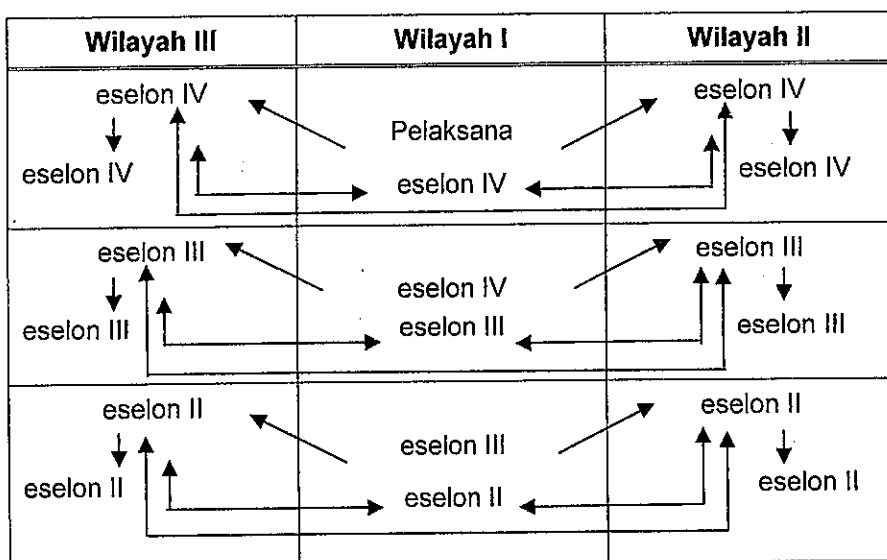
- a. Biro A, Biro B, dan Biro C pada Sekretariat Jenderal;
- b. Inspektorat I, Inspektorat II, Inspektorat III pada Inspektorat Jenderal; atau
- c. Direktorat A, Direktorat B, Direktorat C pada Direktorat Jenderal;

Dalam perpindahan wilayah kerja pada unit eselon I yang mempunyai kantor vertikal, perlu memperhatikan pembagian wilayah kerja sesuai kebutuhan dan karakteristik unit yang bersangkutan. Perpindahan wilayah kerja dapat digambarkan dalam bagan seperti contoh sebagai berikut:





MENTERI KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA



- Kriteria penentuan wilayah ditentukan oleh masing-masing unit eselon I.
- Pelaksana yang akan naik jabatan ke eselon IV, hendaknya dipindahkan ke wilayah yang berbeda yaitu misalnya bekerja pada wilayah II dipindahkan ke wilayah I atau wilayah III. Setelah selama 2 (dua) sampai 5 (lima) tahun menduduki jabatan eselon IV dapat dipindahkan ke jabatan dengan eselon sama masih di dalam wilayah kerja semula atau pindah ke wilayah kerja yang lain sesuai dengan pembagian wilayah kerja seperti dalam gambar di atas.
- Bagan tersebut di atas berlaku pula bagi Pelaksana yang bekerja pada wilayah I dan wilayah III.
- Untuk pejabat eselon IV yang akan naik jabatan ke eselon III, hendaknya dipindahkan ke wilayah yang berbeda yaitu misalnya bekerja pada wilayah II dipindahkan ke wilayah I atau wilayah III. Setelah selama 2 (dua) sampai 5 (lima) tahun menduduki jabatan eselon III dapat dipindahkan ke jabatan dengan eselon sama masih di dalam wilayah kerja semula atau pindah ke wilayah kerja yang lain sesuai dengan pembagian wilayah kerja seperti dalam gambar di atas.
- Bagan tersebut di atas berlaku pula bagi pejabat eselon IV yang bekerja pada wilayah I dan wilayah III.



MENTERI KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA

- Untuk pejabat eselon III yang akan naik jabatan ke eselon II, hendaknya dipindahkan ke wilayah yang berbeda yaitu misalnya bekerja pada wilayah II dipindahkan ke wilayah I atau wilayah III. Setelah selama 2 (dua) sampai 5 (lima) tahun menduduki jabatan eselon II dapat dipindahkan ke jabatan dengan eselon sama masih di dalam wilayah kerja semula atau pindah ke wilayah kerja yang lain sesuai dengan pembagian wilayah kerja seperti dalam gambar di atas.
- Bagan tersebut di atas berlaku pula bagi pejabat eselon III yang bekerja pada wilayah I dan wilayah III.

Perpindahan bagi Jabatan Fungsional:

- a. Perpindahan jabatan secara vertikal bagi Jabatan Fungsional mengikuti peraturan perundang-undangan;
- b. Perpindahan secara horizontal wilayah kerja bagi Jabatan Fungsional mengikuti pola perpindahan wilayah kerja jabatan struktural dan memperhatikan unit kerja yang membutuhkan jabatan fungsional; dan
- c. Perpindahan jabatan secara diagonal dari Jabatan Fungsional ke Jabatan Struktural mengikuti ketentuan Perpindahan Jabatan bagi Jabatan Struktural.

C. Mutasi antar unit eselon I

Sepanjang Menteri Keuangan tidak menetapkan lain, mutasi antar unit eselon I untuk jabatan struktural eselon II, eselon III, eselon IV dan eselon V serta jabatan fungsional dilakukan melalui koordinasi antar unit eselon I yang bersangkutan, dengan mengikutsertakan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.



MENTERI KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA

Contoh:

- 1) Sdr. Linda Evans (NIP 0600XXXXX), Kepala Bagian pada Biro X Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam dan LK) akan dipromosikan sebagai Kepala Pusdiklat Y di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Untuk mutasi yang bersangkutan, terlebih dahulu dilakukan koordinasi antar pimpinan unit eselon I, dengan mengikutsertakan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia sebelum dibahas dalam sidang Baperjakat Instansi Pusat.
- 2) Sdr. Eric Estrada (NIP 0600XXXXX), Pranata Komputer Madya pada Direktorat Jenderal Pajak akan dipindahkan wilayah kerjanya ke lingkungan Direktorat Jenderal Anggaran. Untuk mutasi yang bersangkutan, terlebih dahulu dilakukan koordinasi antar pimpinan unit eselon I, dengan mengikutsertakan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia sebelum dibahas dalam sidang Baperjafung Instansi Pusat.



MENTERI KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA

**BAB III**  
**PENUTUP**

Demikian Pedoman Penyusunan Pola Mutasi Jabatan Karier ini dibuat dalam rangka penyusunan Pola Mutasi Unit Eselon I. Sebelum pola mutasi jabatan karier dimaksud ditetapkan, maka mutasi jabatan karier di lingkungan unit eselon I tetap dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

MENTERI KEUANGAN  
ttd.  
SRI MULYANI INDRAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Umum  
u.b.

Kepala Bagian T.U. Deputi I

Antoni Suharto  
NIP 060041107

