

POLA KARIR DAN PENILAIAN KERJA PNS INSTANSI VERTIKAL



Oleh :
H. Suardi Abbas, SH, MH
Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Curriculum Vitae



Nama : H. Suardi Abbas, SH, MH
Tempat/ Tanggal Lahir : Bintuhan, 25 Mei 1959
NIP : 195905251979031001
Pangkat/Gol : Pembina Tk I / IV b
Alamat Rumah : Jl. Telaga Dewa 6
Rt. 14 Rw. 03 Pagar Dewa
Kec. Selebar Kota Bengkulu

Riwayat Pendidikan :

1. SD Lulus Tahun 1972
2. PGAN Lulus Tahun 1976
3. PGAN Lulus Tahun 1995
4. S-1 UNHAZ
5. S-2 Lulus Tahun 2007

Pengalaman Pekerjaan :

1. Bendahara Kandepag Bengkulu Utara Tahun 1983
2. Kasubbag Hukmas Kanwil Depag Tahun 2000
3. Ka. Kandepag Kab. Kaur Tahun 2005
4. Ka . Kandepag Seluma Tahun 2012
5. Ka. Kanwil Kemenag Prop. Bengkulu Tahun 2012



Dasar Hukum



Pasal 12 Ayat (2) UU No. 43 Tahun 1999 :

Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

- **Amanat UU Nomor 43 tahun 1999 tersebut ditindaklanjuti dengan PP Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural**
- **Dalam Pasal 12 PP Nomor 13 Tahun 2002 menyatakan bahwa untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier, ditetapkan pola dasar karier dengan Keputusan Presiden.**



Pengertian Pola Karier

- **Pengertian**

Pola karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. (Pasal 1 (9) PP Nomor 13 Tahun 2002).





Tujuan Pola Karier

- Tujuan pola dasar karier ini adalah untuk memberikan pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah untuk menyusun pola karier PNS di lingkungan instansi masing-masing

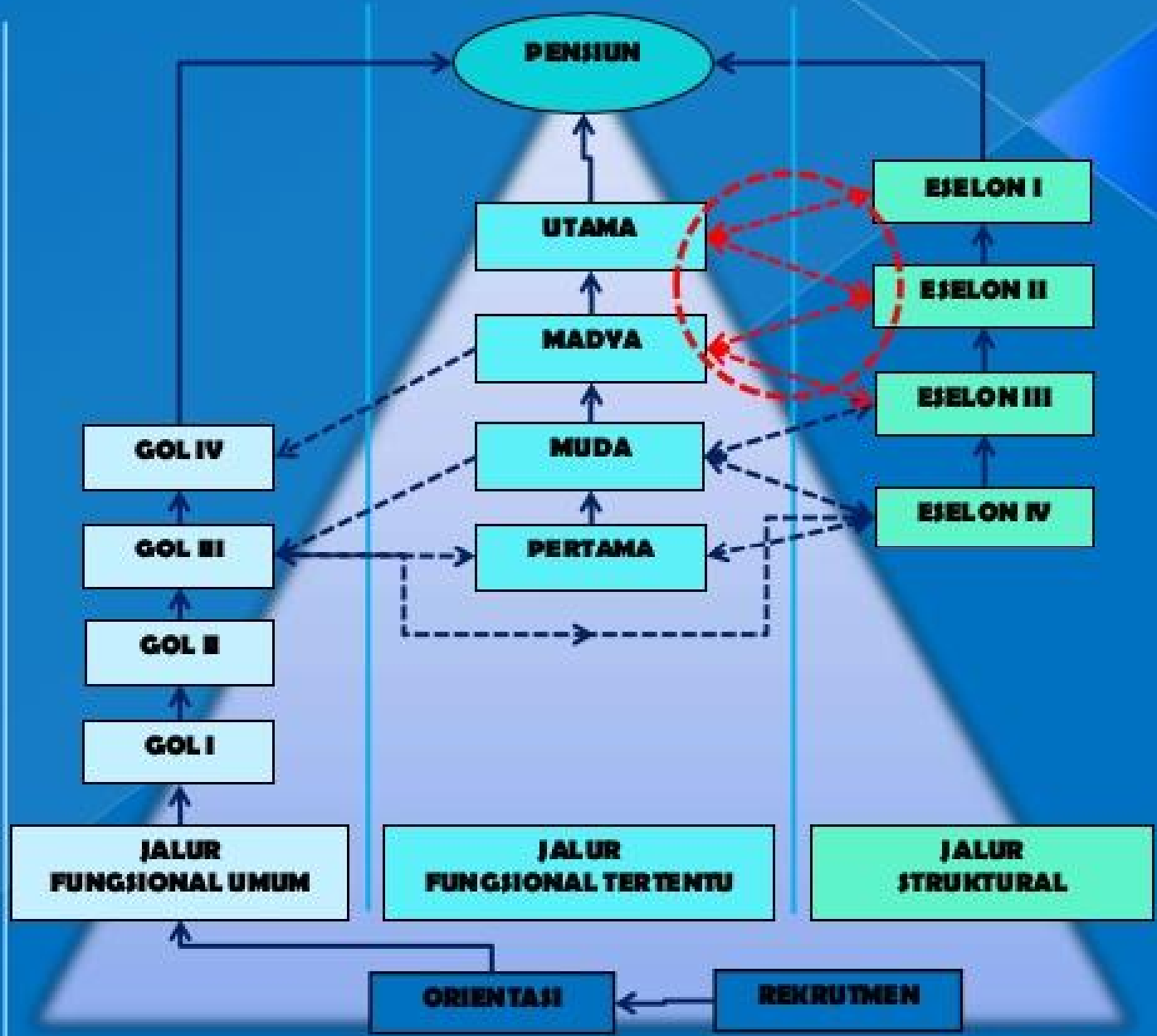


Tantangan Pola Karir PNS

- Belum ada pola dasar karier sebagai panduan
- Belum diterimanya profesionalisme, kompetensi, dalam penyusunan pola karier PNS
- Pola karier masih fokus pada senioritas (DUK)
- Pola karier dipandang terpisah dari sistem pengelolaan pegawai
- Pola karier justru dipandang sebagai hambatan atau pembatas dalam upaya pengembangan pegawai
- Masing-masing pemangku kepentingan mempunyai pandangan/persepsi yang berbeda-beda terkait pola karier pegawai



Pola Karier PNS



Keterangan :
→ : jalur langsung
- -> : jalur zig zag

Pola Karir PNS



- Semua PNS mengawali kariernya di jalur fungsional umum
- Setelah masa kerja tertentu dan memperoleh sertifikasi jabatan fungsional tertentu PNS dapat masuk ke jalur fungsional tertentu
- Bagi PNS yang mempunyai potensi dan kompetensi manajerial dan leadership dan dipercaya oleh pimpinan untuk memimpin suatu unit kerja maka masuk ke jalur struktural
- Ada 3 pola perpindahan, pola vertikal (promosi), pola horizontal (mutasi) dan pola zig zag

Pola Karir PNS

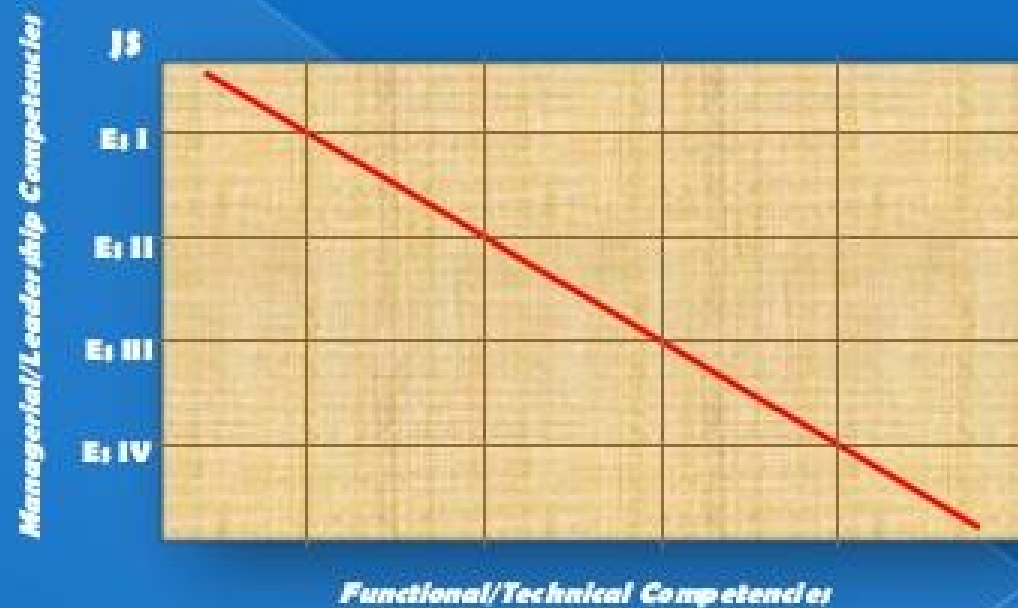


- Pola zig zag bisa dilakukan selama ada kesesuaian potensi dan kompetensi untuk masing-masing jabatan
- Pola zig zag harus dimulai dari jenjang awal (fungsional pertama atau eselon IV atau V) tidak bisa dari tengah atau puncak (tidak ada penyetaraan)
- Pejabat fungsional tertentu di jenjang madya harus tetap profesional di jalur fungsional. Sementara untuk pejabat struktural eselon III tetap di jalur struktural kecuali sudah mempunyai sertifikasi fungsional bisa pindah ke jalur fungsional.

Jenis & Level Kompetensi

1. Jabatan Struktural : kompetensi dasarnya Manajerial & Leadership.
2. Jabatan Fungsional Umum & Tertentu : kompetensi dasarnya Fungsional & Teknis.

Level Penguasaan Kompetensi JS



Penilaian Prestasi Kerja PNS



Tujuan

- ❑ untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja
- ❑ **Memperoleh gambaran langsung tentang hasil yang dicapai PNS dalam melaksanakan tugas pokoknya.**
- ❑ **Mengidentifikasi faktor-faktor penghambat kinerja baik dari PNS maupun organisasi.**
- ❑ **Memberikan rekomendasi bagi perbaikan/ peningkatan kinerja PNS**
- ❑ **Pendekatan Hasil : Pencapaian target dan kualitas yang telah disepakati PNS & Organisasi.**
- ❑ **Pendekatan Diagnostik : Mengidentifikasi hambatan & perbaikan kinerja secara berkesinambungan.**

Prinsip Penilaian Prestasi Kerja PNS



1. Penilaiannya difokuskan pada hasil Pelaksanaan Tugas Pokok PNS.

2. Menggunakan Parameter kinerja PNS bukan parameter perilaku, kemampuan dan atribut yang melekat pada diri PNS

3. Hasil dapat dipercaya, konsisten antar penilai

4. Dapat diterima oleh pejabat yang menilai maupun dinilai

5. PNS yang dinilai mengetahui apa yang sesungguhnya diharapkan organisasi

6. Transparan, akuntabel, responsif dan partisipatif

7. Perbaikan atau peningkatan kinerja PNS yang dinilai & unit kerja

Penutup



- Dengan adanya pola karier akan membantu PNS untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan memaksimalkan kontribusinya pada organisasi
- Bagi organisasi dapat memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai kebutuhan nyata organisasi
- Kegiatan diklat yang diselenggarakan mencerminkan kebutuhan nyata pegawai dan organisasi

Penutup



- Adanya pola karier yang jelas akan mendorong terwujudnya *merit system*. Artinya, pegawai yang memiliki kompetensi, potensi dan kinerja yang baik akan mencapai karier puncak
- Mendorong adanya kompetisi sehat antar pegawai dalam meningkatkan kompetensi dan mencapai karier puncak sehingga profesionalisme pegawai dapat terwujud
- Untuk implementasinya perlu instrumen pendukung (misalnya informasi jabatan yang jelas, penilaian kinerja dengan penerapan reward and punishment system, pola karier yang jelas, dsb).

Sekian
Terima Kasih

