



PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 16 TAHUN 2017
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang profesional, penuh dedikasi, loyalitas dan bermoral dalam mendukung tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia serta dalam upaya memenuhi kepentingan organisasi dan memberikan peluang bagi pengembangan individu Pegawai Negeri Sipil, perlu dilakukan pola karier Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terarah, terencana, dan berkesinambungan;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 188 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap instansi pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Kepolisian ini yang dimaksud dengan:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

2. Kepala Polri yang selanjutnya disebut Kapolri adalah pimpinan Polri dan penanggung jawab penyelenggara fungsi Kepolisian.
3. Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut As SDM Kapolri adalah Asisten Kapolri yang diberi kewenangan di bidang pembinaan Sumber Daya Manusia.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan Polri.
5. Pegawai Negeri Sipil Polri yang selanjutnya disebut PNS Polri adalah PNS yang ditempatkan di lingkungan Polri.
6. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS Polri dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
9. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
11. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan secara spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

12. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
13. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
14. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
15. *Assessment Center* adalah suatu metode penilaian yang terstandar guna menilai/mengukur potensi dan prediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan melalui beberapa simulasi/alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa *Assessor*.
16. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
17. Mutasi adalah pemindahan PNS Polri dari suatu jabatan ke jabatan lain.
18. Promosi adalah perubahan pekerjaan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dalam organisasi yang memberikan tugas serta tanggung jawab yang lebih besar.
19. Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

20. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.
21. Rumah Sakit Bhayangkara yang selanjutnya disebut Rumkit Bhayangkara adalah rumah sakit milik Polri, baik di tingkat pusat maupun satuan kewilayahan yang memberikan pelayanan kesehatan paripurna serta melaksanakan kegiatan untuk kepentingan tugas kepolisian.
22. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disebut Baperjakat adalah Tim yang bertugas memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang, dalam pengangkatan, pemindahan, perpanjangan batas usia pensiun dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah.

Pasal 2

Tujuan Pola Karier PNS di lingkungan Polri:

- a. memberikan arah yang jelas bagi pembinaan berbasis kompetensi melalui penempatan secara profesional, bertanggung jawab dan memiliki kinerja sesuai dengan standar kompetensi jabatan serta profil kompetensi individu yang dimiliki;
- b. terselenggaranya pola karier secara terencana, terarah, prosedural, konsisten dan akuntabel sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan
- c. terpenuhinya kepentingan organisasi di bidang sumber daya manusia PNS Polri yang profesional, unggul dan kompetitif.

Pasal 3

Pola Karier PNS di lingkungan Polri dilaksanakan dengan prinsip:

- a. legalitas, yaitu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. transparan, yaitu dilaksanakan secara terbuka;
- c. adil, yaitu memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam pembinaan pola karier;
- d. akuntabel, yaitu dapat dipertanggungjawabkan; dan
- e. profesional, yaitu mengutamakan kompetensi dan integritas yang dimiliki PNS Polri.

BAB II

JABATAN DAN PANGKAT PNS POLRI

Bagian Kesatu

Jabatan PNS Polri

Paragraf 1

Jenis Jabatan

Pasal 4

- (1) Jabatan PNS Polri, meliputi:
 - a. JA;
 - b. JF; dan
 - c. JPT.
- (2) Jabatan PNS Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetarakan dengan jabatan yang ada di lingkungan Polri.

Pasal 5

JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, meliputi:

- a. jabatan administrator;
- b. jabatan pengawas; dan
- c. jabatan pelaksana.

Pasal 6

- (1) JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, meliputi:
 - a. JF keahlian; dan
 - b. JF keterampilan.
- (2) JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. ahli utama;
 - b. ahli madya;
 - c. ahli muda; dan
 - d. ahli pertama.
- (3) JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
 - a. penyelia;
 - b. mahir;
 - c. terampil; dan
 - d. pemula.

Pasal 7

- (1) JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, meliputi:
 - a. JPT utama;
 - b. JPT madya; dan
 - c. JPT pratama.
- (2) JPT utama dan madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b hanya diberikan kepada PNS Polri untuk jabatan di luar Polri, dengan mengikuti lelang jabatan yang dilaksanakan oleh instansi di luar Polri.

Paragraf 2

Penyetaraan Jabatan

Pasal 8

- (1) Penyetaraan jabatan PNS di lingkungan Polri terdiri atas:

- a. tingkat Markas Besar Polri:
1. JPT pratama dan JF utama setara dengan eselon IIB 3, meliputi:
 - a) auditor;
 - b) Kepala Bagian (Kabag);
 - c) assessor utama;
 - d) advokat utama;
 - e) analis utama;
 - f) legal drafter utama;
 - g) penerjemah utama;
 - h) tutor utama;
 - i) dosen utama;
 - j) peneliti utama;
 - k) Tenaga Pendidik (Gadik) utama;
 - l) ahli utama;
 - m) widyaiswara muda; dan
 - n) tim analis;
 2. jabatan administrator:
 - a) jabatan administrator dan JF Madya setara dengan Eselon IIIA, meliputi:
 - 1) Kepala Subbagian (Kasubbag);
 - 2) Kepala Subbidang (Kasubbid);
 - 3) Kepala Tata Urusan Dalam (Kataud);
 - 4) Tenaga Pendidik (Gadik) Madya;
 - 5) Analis Madya;
 - 6) Advokat Madya; dan
 - 7) Legal drafter Madya;
 - b) jabatan administrator dan JF Muda setara dengan Eselon IIIB, meliputi:
 - 1) Kepala Tata Urusan Dalam (Kataud);
 - 2) Kepala Urusan (Kaur);
 - 3) Perwira Urusan (Paur);
 - 4) Kepala Subbagian (Kasubbag);
 - 5) Tenaga Pendidik (Gadik Muda);
 - 6) Tutor Muda;

- 7) Pustakawan Muda;
 - 8) Ahli Muda;
 - 9) Dosen Muda;
 - 10) Perwira Penuntun (Patun) Muda;
 - 11) Arsiparis Muda;
 - 12) Kepala Kantor Pos (Kakanpos);
 - 13) Kepala Tata Usaha (Kaurtu);
 - 14) Ahli Bahasa Muda;
 - 15) *Assessor* pada tingkat Markas Besar Polri;
3. jabatan pengawas:
- a) jabatan pengawas setara dengan eselon IVA, meliputi:
 - 1) Perwira Urusan (Paur);
 - 2) Perwira Administrasi (Pamin);
 - 3) Tenaga Pendidik (Gadik) Pertama;
 - 4) Perwira Penuntun (Patun) Pertama;
 - 5) Kepala Urusan Keuangan (Kaurkeu);
 - 6) Kepala Urusan Tata Usaha (Kaurtu); dan
 - 7) Kepala Urusan Rumah Tangga (Kaurrumga);
 - b) jabatan pengawas setara dengan Eselon IVB, meliputi:
 - 1) Perwira Adminsitarsi (Pamin); dan
 - 2) Perwira Urusan Administrasi (Paurmin);
- b. tingkat Kepolisian Daerah:
1. jabatan administrator:
 - a) Jabatan Administrator setara dengan eselon IIIA 1, meliputi:
 - 1) Kepala Bagian (Kabag); dan
 - 2) Kepala Bidang (Kabid);
 - b) Jabatan Administrator dan JF Madya setara dengan eselon IIIA 2, meliputi:
 - 1) Kepala Subbidang (Kasubbid);

- 2) Advokat madya;
 - 3) Ahli Madya; dan
 - 4) Tenaga Pendidik (Gadik) Madya;
- c) Jabatan Administrator setara dengan eselon III B, meliputi:
- 1) Kepala Subbagian (Kasubbag);
 - 2) Kepala Urusan (Kaur);
 - 3) Kepala Poli (Kapoli); dan
 - 4) Tenaga Pendidik (Gadik) Muda;
2. jabatan pengawas:
- a) Jabatan Pengawas setara dengan Eselon IV A, meliputi:
 - 1) Kepala Urusan (Kaur), Perwira Urusan (Paur), Tenaga Pendidik (Gadik) Pertama, pada tingkat Kepolisian Daerah Tipe A Khusus/Tipe A; dan
 - 2) Kepala Subbagian (Kasubbag), Kepala Urusan (Kaur), Perwira Urusan (Paur) pada tingkat Kepolisian Daerah Tipe B;
 - b) Jabatan Pengawas setara dengan Eselon IV B, meliputi:
 - 1) Perwira Urusan (Paur), Perwira Administrasi (Pamin), Tenaga Pendidik (Gadik) Pertama pada tingkat Polda Tipe A Khusus/Tipe A; dan
 - 2) Kepala Urusan (Kaur), Perwira Urusan (Paur), Kepala Poli (Kapoli), Perwira Administrasi (Pamin) pada tingkat Kepolisian Daerah Tipe B;
 - c. tingkat Kepolisian Resor, untuk jabatan pengawas setara dengan eselon IV, meliputi Kepala Seksi (Kasi), Perwira Urusan (Paur) dan Perwira Administrasi (Pamin);
 - d. Rumkit Bhayangkara:

1. jabatan administrator setara dengan eselon IIIB:
 - a) Wakil Kepala Rumah Sakit (Wakarumkit), Kepala Subbagian (Kasubbag), Kepala Subbidang (Kasubbid), Kakomite Medik, Kakomite Perawatan pada tingkat Rumkit Bhayangkara tingkat II; dan
 - b) Karumkit pada Rumkit Bhayangkara tingkat IV.
 2. jabatan pengawas:
 - a) jabatan pengawas setara dengan eselon IVA, meliputi:
 - 1) Kepala Subbagian (Kasubbag), Kepala Urusan (Kaur) pada Rumkit Bhayangkara tingkat III; dan
 - 2) Wakarumkit, Kasubbag, Kasubbid, Kamomite Medik, Kamite Perawatan, Kaur pada Rumkit Bhayangkara tingkat IV;
 - b) jabatan pengawas setara dengan eselon IVB:
 - 1) Kepala Urusan (Kaur) pada tingkat Rumkit Bhayangkara tingkat III; dan
 - 2) Kepala Subbagian (Kasubbag), Kepala Urusan (Kaur) pada tingkat Rumkit Bhayangkara tingkat IV;
- (2) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkembang dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pangkat

Pasal 9

Penyesuaian pangkat dan jabatan PNS Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Calon PNS Polri pada saat diangkat diberi pangkat dalam golongan kepangkatan sesuai dengan tingkat kelulusan pendidikan.
- (2) Tingkat kelulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diproyeksikan dalam golongan dan kepangkatan, meliputi:
 - a. lulusan Sarjana (S3)/Doktor, diproyeksikan pada PNS golongan IIIC dengan Pangkat tertinggi Pembina tingkat I;
 - b. lulusan Sarjana (S2)/dokter/apoteker, diproyeksikan pada PNS golongan IIIB dengan Pangkat tertinggi Pembina;
 - c. lulusan Sarjana (S1)/Diploma (D4), diproyeksikan pada PNS golongan IIIA dengan Pangkat tertinggi Penata tingkat I;
 - d. lulusan Diploma (D3), diproyeksikan pada PNS golongan IIC dengan Pangkat tertinggi Penata;
 - e. lulusan Sekolah menengah Atas (SMA) sederajat, diproyeksikan pada PNS golongan IIA dengan Pangkat tertinggi Penata Muda Tingkat I;
 - f. lulusan sekolah lanjutan kejuruan tingkat pertama, diproyeksikan pada PNS golongan IIA dengan Pangkat tertinggi Pengatur Tingkat I;
 - g. lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sederajat, diproyeksikan pada PNS golongan IC dengan Pangkat tertinggi Pengatur; dan
 - h. lulusan Sekolah Dasar (SD) sederajat, diproyeksikan pada PNS golongan IA dengan Pangkat tertinggi Pengatur Muda.

- (3) Proyeksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melampaui pangkat tertinggi apabila telah menempuh pendidikan dan/atau pelatihan Pengembangan Kompetensi yang di persyaratkan.

BAB III PENYUSUNAN POLA KARIER

Bagian Kesatu Bentuk Pola Karier

Pasal 11

- (1) Pola Karier PNS Polri dibentuk dengan memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.
- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS Polri, baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Pola Karier PNS Polri dapat berbentuk:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
 - c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Bagian Kedua

Mutasi

Paragraf 1

Umum

Pasal 12

Mutasi PNS Polri dilakukan untuk pembinaan karier, peningkatan kemampuan PNS Polri dan kebutuhan organisasi.

Paragraf 2

Jenis Mutasi

Pasal 13

Jenis mutasi PNS Polri meliputi:

- a. mutasi antar satuan kerja/satuan wilayah; dan
- b. mutasi antar instansi.

Paragraf 3

Mutasi antar Satuan Kerja/Satuan Wilayah

Pasal 14

- (1) Mutasi antar satuan kerja dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun.
- (2) Mutasi antar satuan wilayah dilaksanakan, paling singkat 10 (sepuluh) tahun masa dinas, kecuali:
 - a. mengikuti suami/istri sebagai Pegawai Negeri Sipil/TNI/Polri/Pegawai Swasta;
 - b. sakit/cacat tetap atau permanen yang dibuktikan dengan hasil pemeriksaan medis lengkap; atau
 - c. dari pulau jawa ke luar pulau jawa/dari kawasan barat Indonesia ke kawasan timur Indonesia.
- (3) PNS Polri yang sedang menjalankan tugas belajar tidak dapat mengajukan permohonan mutasi.
- (4) PNS Polri yang mengajukan mutasi harus tetap melaksanakan tugas di tempat semula sebelum ada

keputusan dari pejabat yang berwenang tentang perpindahannya.

Pasal 15

Mutasi antar satuan kerja/satuan wilayah, bersifat:

- a. promosi, merupakan pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang tingkatannya lebih tinggi;
- b. setara, merupakan pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang tingkatannya sejajar; dan
- c. Re-posisi, merupakan penempatan ulang ke grade yang lebih rendah bagi PNS Polri yang tidak memenuhi target kinerja.

Paragraf 4

Antar Instansi

Pasal 16

- (1) Mutasi antar Instansi meliputi:
 - a. mutasi dari PNS Polri menjadi PNS di instansi lain; atau
 - b. mutasi dari PNS di instansi lain menjadi PNS Polri.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dilaksanakan paling singkat 20 (dua puluh) tahun masa tugas dengan ketentuan:
 - a. mendapat persetujuan dari pimpinan; dan
 - b. tidak sedang menghadapi proses dan/atau menjalani hukuman.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sesuai dengan kebutuhan organisasi Polri dengan mengutamakan keahlian dan lowongan jabatan yang tersedia.

Bagian Ketiga
Promosi Jabatan

Pasal 17

- (1) Setiap PNS Polri yang telah memenuhi persyaratan memiliki hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Promosi jabatan bagi PNS Polri diberikan pada jabatan struktural dan fungsional di lingkungan Polri yang bersifat administrasi pada bidang pembinaan.
- (3) Promosi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh Jabatan, penilaian prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan;

Pasal 18

- (1) PNS Polri dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF keterampilan, JF ahli pertama, dan JF ahli muda, apabila memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) PNS Polri yang menduduki jabatan administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama apabila:
 - a. memenuhi persyaratan jabatan; dan
 - b. mengikuti dan lulus seleksi terbuka dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal yang dibentuk oleh pengembalian fungsi personel sebagai PPK.

Bagian Keempat
Assessment Center

Pasal 19

- (1) *Assessment Center* terhadap PNS Polri dalam penempatan jabatan ditujukan untuk mendapatkan profil kompetensi PNS Polri yang sesuai dengan profil jabatan yang dipersyaratkan.
- (2) Hasil *Assessment Center* merupakan rekomendasi bagi Pimpinan untuk penempatan PNS Polri pada jabatan tertentu.
- (3) Pelaksanaan *Assessment Center* diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PERSYARATAN MUTASI DAN JABATAN

Bagian Kesatu
Persyaratan Mutasi

Pasal 20

- (1) Persyaratan Mutasi PNS antar satuan kerja/satuan wilayah di lingkungan Polri:
 - a. daftar riwayat hidup yang dilegalisir;
 - b. fotokopi:
 1. keputusan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);
 2. keputusan pengangkatan menjadi PNS yang dilegalisir; dan
 3. keputusan pangkat terakhir yang dilegalisir;
 - c. Surat Keterangan Hasil Penelitian (SKHP) atau surat keterangan dari kepala satuan kerja/kepala satuan wilayah:
 1. tidak sedang menjalani hukuman disiplin; dan/atau tindak pidana; atau

2. sedang menjalani hukuman disiplin dan/atau hukuman pidana;
 - d. penilaian prestasi kerja PNS dengan masing-masing unsur perilaku bernilai 'Baik' atau paling rendah nilai 76 (tujuh puluh enam);
 - e. surat pernyataan tidak menuntut biaya dinas bagi PNS Polri yang mengajukan mutasi berdasarkan permohonan pribadi; dan
 - f. telah memenuhi masa kerja paling singkat 10 (sepuluh) tahun.
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bagi PNS yang mutasi dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) dilengkapi dengan:
- a. surat permohonan dari PNS yang bersangkutan kepada kepala satuan kerja/kepala satuan wilayah;
 - b. persetujuan dari suami/istri; dan
 - c. surat pernyataan mutasi atas biaya sendiri.

Pasal 21

Persyaratan mutasi PNS antar Instansi:

- a. persyaratan khusus:
 1. telah memiliki masa kerja paling singkat 20 (dua puluh) tahun di lingkungan Polri, bagi PNS Polri yang mutasi ke instansi lain;
 2. rekomendasi hasil tes psikologi;
 3. memiliki kompetensi dan memiliki kinerja yang baik;
 4. persetujuan dari Kapolri, bagi yang akan mutasi keluar instansi yang melalui seleksi promosi jabatan terbuka di kementerian/lembaga/instansi lain; dan
 5. rekomendasi dari Baperjakat;
- b. persyaratan umum:
 1. surat permintaan dari Instansi lain kepada Kapolri;

2. surat persetujuan dari Instansi lain, bagi PNS instansi lain yang mutasi ke Polri;
3. surat usulan/rekomendasi dari kepala satuan kerja/kepala satuan wilayah kepada Kapolri;
4. daftar riwayat hidup;
5. surat persetujuan dari Kapolri;
6. fotokopi:
 - a) keputusan calon PNS;
 - b) keputusan pengangkatan PNS yang dilegalisir;
 - c) keputusan pangkat terakhir yang dilegalisir; dan
 - d) keputusan jabatan terakhir yang dilegalisir;
7. surat keterangan kesehatan dari lembaga kesehatan pemerintah;
8. penilaian prestasi kerja PNS dengan masing-masing unsur perilaku bernilai "Baik" atau paling sedikit nilai 76 (tujuh puluh enam);
9. surat pernyataan kesanggupan mutasi dengan menggunakan biaya sendiri; dan
10. Surat Keterangan Hasil Penelitian (SKHP).

Bagian Kedua

Persyaratan Jabatan Struktural

Paragraf 1

Jabatan Administrator

Pasal 22

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam jabatan administrator:
 - a. berstatus PNS Polri;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV;
 - c. memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang

- setingkat dengan jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. sehat jasmani dan rohani; dan
 - g. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi tim penilai kinerja PNS di lingkungan Polri.
- (2) Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi yang telah mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan pengembangan kompetensi manajerial melalui jalur pelatihan struktural.

Paragraf 2

Jabatan Pengawas

Pasal 23

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam jabatan pengawas:
- a. berstatus PNS Polri;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki pengalaman dalam jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. sehat jasmani dan rohani; dan
 - g. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang dibuktikan

berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di lingkungan Polri.

- (2) Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi yang telah mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan pengembangan kompetensi manajerial melalui jalur pelatihan struktural.

Paragraf 3

Jabatan Pelaksana

Pasal 24

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam jabatan pelaksana:
 - a. berstatus PNS Polri;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Menengah Atas (SMA) atau yang setara;
 - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. sehat jasmani dan rohani; dan
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik.
- (2) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi yang telah mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan kompetensi teknis sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Ketiga

JF

Pasal 25

Persyaratan untuk JF sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
JPT

Pasal 26

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV;
- b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak, integritas dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
- g. sehat jasmani dan rohani; dan
- h. penilaian prestasi kerja PNS dengan masing-masing unsur perilaku bernilai 'Baik' atau paling rendah nilai 76 (tujuh puluh enam).

BAB V
PROSEDUR MUTASI

Pasal 27

Prosedur mutasi PNS antar satuan kerja/satuan wilayah di lingkungan Polri dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan ayat (2):

- a. PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan mutasi kepada kepala satuan kerja/kepala satuan wilayah;
- b. Kepala Satuan Kerja/Kepala Satuan Wilayah meneruskan permohonan tersebut kepada:

1. Kapolri u.p. As SDM Kapolri di tingkat Mabes; dan
 2. Kapolda u.p. Kepala Biro Sumber Daya Manusia (Karo SDM) di tingkat Kepolisian Daerah;
- c. Kasatwil membuat surat penghadapan ke tempat tugas yang baru.

Pasal 28

- (1) Prosedur mutasi antar Instansi:
- a. dari PNS Polri menjadi PNS di Instansi lain:
 1. Pimpinan Instansi yang membutuhkan PNS Polri mengajukan surat permohonan secara tertulis kepada Kapolri u.p. As SDM Kapolri;
 2. As SDM Kapolri meneruskan kepada Karobinkar untuk meneliti surat permohonan mutasi dari Instansi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi Polri;
 3. apabila tidak memenuhi syarat, dibuat surat jawaban kepada Instansi yang memohon tanpa meminta persetujuan dari kepala satuan kerja/kepala satuan wilayah tempat tugas PNS dimaksud;
 4. apabila memenuhi syarat, Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri mengajukan secara tertulis kepada:
 - a) Kepala Biro Psikologi Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri untuk melakukan tes psikologi kepada PNS yang akan mutasi ke lingkungan Polri; dan
 - b) Kepala Kepolisian Daerah u.p. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah untuk melakukan tes psikologi terhadap PNS dari Instansi yang berada di lingkungan Polda setempat;

5. Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri mengadakan sidang Baperjakat yang beranggotakan unsur pengawasan (Itwasum), unsur Pengamanan (Divpropam), unsur pembinaan SDM (SSDM), dan dapat diikuti oleh pembina fungsi SDM satuan kerja/satuan wilayah terkait untuk mendapatkan rekomendasi;
 6. Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri mengirimkan surat rekomendasi kepada As SDM Kapolri dengan melampirkan hasil tes psikologi;
 7. berdasarkan hasil rekomendasi Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri, As SDM Kapolri atas nama Kapolri selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mengirimkan surat persetujuan/penolakan kepada Instansi asal PNS;
 8. apabila permohonan disetujui, As SDM Kapolri atas nama Kapolri menyampaikan surat usulan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan Keputusan Penetapan Mutasi antar Instansi; dan
 9. berdasarkan keputusan mutasi antar instansi dari Kepala Badan Kepegawaian Negara, As SDM Kapolri atas nama Kapolri menerbitkan Keputusan Kapolri tentang Pemberhentian dari jabatan dan pengalihan jenis kepegawaian PNS Polri;
- b. dari PNS di instansi lain menjadi PNS Polri:
1. kepala satuan kerja/kepala satuan wilayah yang membutuhkan PNS dari Instansi mengajukan usul pertimbangan secara

tertulis kepada Kapolri u.p. As SDM Kapolri dengan alasan karena kepentingan organisasi Polri;

2. As SDM Kapolri atas nama Kapolri mengajukan permohonan permintaan persetujuan secara tertulis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi asal PNS;
3. berdasarkan surat pernyataan persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi asal, As SDM Kapolri meneruskan kepada Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri untuk melakukan penelitian persyaratan administrasi;
4. Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri mengajukan secara tertulis kepada:
 - a) Kepala Biro Psikologi Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri untuk melakukan tes psikologi terhadap PNS Instansi yang berada di wilayah Mabes Polri; dan
 - b) Kepala Kepolisian Daerah melalui Kepala Biro Sumber Daya Manusia (Karo SDM) Kepolisian Daerah untuk melakukan tes psikologi, terhadap PNS Instansi yang berada di wilayah Polda setempat;
5. hasil tes psikologi dikirim kepada As SDM Kapolri u.p. Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri untuk rekomendasi dalam sidang Baperjakat;
6. apabila disetujui dalam sidang Baperjakat As SDM Kapolri atas nama Kapolri mengajukan permohonan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk

mendapatkan Keputusan Penetapan Mutasi antar Instansi; dan

7. setelah mendapat Keputusan mutasi antar instansi dari Kepala Badan Kepegawaian Negara, As SDM Kapolri atas nama Kapolri menerbitkan Keputusan Kapolri tentang penempatan PNS dari Instansi menjadi PNS Polri;

(2) Dalam hal terdapat lelang jabatan terbuka dari PNS Polri ke Instansi lain dilaksanakan sesuai dengan prosedur:

- a. PNS yang bersangkutan mengajukan surat permohonan secara tertulis kepada Kepala Satuan Kerja/Kepala Satuan Wilayah yang diketahui oleh atasan langsung yang bersangkutan untuk mengikuti lelang jabatan terbuka;
- b. Kepala Satuan Kerja/Kepala Satuan Wilayah mengajukan surat permohonan usulan/rekomendasi kepada Kapolri u.p. As SDM Kapolri;
- c. Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri mengadakan dalam sidang Baperjakat yang beranggotakan unsur pengawasan (Itwasum), unsur Pengamanan (Divpropam), unsur pembinaan SDM (SSDM), dan dapat diikuti oleh pembina fungsi SDM Satuan Kerja/Satuan Wilayah terkait untuk mendapatkan rekomendasi; dan
- d. apabila permohonan disetujui:
 1. Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri mengajukan surat kepada Biro Psikologi, untuk tes psikologi;
 2. As SDM Kapolri atas nama Kapolri mengajukan surat kepada PPK Instansi, untuk memberikan persetujuan mengikuti seleksi lelang jabatan terbuka;

3. bagi PNS Polri yang lulus tes seleksi lelang jabatan, Kepala Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia (Karobinkar SSDM) Polri mengajukan surat permohonan persetujuan mutasi antar instansi kepada PPK Instansi;
4. apabila permohonan disetujui, As SDM Kapolri menyampaikan surat usulan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan Keputusan Penetapan mutasi antar instansi; dan
5. berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Penetapan Mutasi antar Instansi, As SDM Kapolri atas nama Kapolri menerbitkan Keputusan tentang Pemberhentian dari Jabatan dan Pengalihan Jenis Kepegawaian PNS Polri dan membuat surat penghadapan PNS Polri yang bersangkutan ke Instansi yang membutuhkan.

BAB VI

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Bagian Kesatu

Jenis

Pasal 29

Jenis pendidikan dan pelatihan bagi PNS Polri:

- a. pengembangan kompetensi teknis, fungsional, sosial kultural dan manajerial dalam bentuk pendidikan dan pelatihan; dan
- b. Sekolah Kader.

Bagian Kedua
Diklat Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Umum

Pasal 30

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a, dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS Polri melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.
- (3) Pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan untuk memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 31

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan non klasikal.
- (2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas paling sedikit melalui pelatihan, seminar, kursus dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh dan magang.

Paragraf 2

Kompetensi Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural

Pasal 32

- (1) Pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural dilakukan melalui jalur pelatihan.
- (2) Pelatihan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier PNS Polri.
- (3) Pelatihan kompetensi teknis diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.

Paragraf 3

Kompetensi Manajerial

Pasal 33

- (1) Pengembangan kompetensi manajerial dilakukan melalui jalur pelatihan struktural.
- (2) Pelatihan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. kepemimpinan madya setara dengan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat I;
 - b. kepemimpinan pratama setara dengan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat II;
 - c. kepemimpinan administrator setara dengan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat III; dan
 - d. kepemimpinan pengawas setara dengan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV.
- (3) Pelatihan struktural kepemimpinan madya diselenggarakan oleh LAN.

- (4) Pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator dan kepemimpinan pengawas diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.
- (5) Akreditasi pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh LAN.

Bagian Ketiga Sekolah Kader

Pasal 34

- (1) Sekolah Kader diperuntukkan bagi PNS yang sudah mengikuti Diklat Prajabatan dan memiliki kompetensi khusus.
- (2) Bagi PNS yang mengikuti sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan diberikan prioritas dalam menduduki Jabatan.
- (3) Persyaratan mengenai Sekolah Kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu Pengawasan

Pasal 35

Pengawasan terhadap pola karier PNS Polri dilaksanakan oleh:

- a. Inspektorat Pengawasan Umum Polri/Inspektorat Pengawasan Daerah/Seksi Pengawasan dan Divisi Profesi dan Pengamanan Polri/bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah/Seksi Profesi dan Pengamanan, secara berjenjang;

- b. Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri terhadap Satuan Kerja di lingkungan Markas Besar Polri dan Kepolisian Daerah dalam bentuk asistensi, monitoring dan evaluasi; dan
- c. Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah terhadap Kepolisian Resor dalam bentuk analisis dan evaluasi dan/atau asistensi.

Bagian Kedua
Pengendalian

Pasal 36

- (1) Pengendalian terhadap penyelenggaraan Pola Karier PNS Polri dilaksanakan secara berjenjang oleh fungsi SDM dari tingkat Markas Besar Polri sampai dengan tingkat Kepolisian Resor.
- (2) Pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam bentuk supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Peraturan Kapolri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kapolri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Oktober 2017

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

MUHAMMAD TITO KARNAVIAN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 3 November 2017

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 1523