



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

ASDEP PERANCANGAN JABATAN,  
PERENCANAAN, DAN PENGADAAN

DEPUTI SDM APARATUR

# TATA KELOLA JABATAN FUNGSIONAL BERBASIS PENGELOLAAN KINERJA DALAM PERMENPANRB 1/2023 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL

REVISI ATAS PERMENPANRB NOMOR 13 TAHUN 2019 TENTANG PENGUSULAN,  
PENETAPAN, DAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL

*DIAH IPMA FITHRIA L H, S.PSI., M.SC*

ANALIS KEBIJAKAN

2023

**#** bangga  
melayani  
bangsa

# Substansi Perubahan

Dari PermenPANRB 13 Tahun 2019

## KENDALA

Tugas JF rigid hanya mendasarkan pada butir kegiatan

### Tugas JF

PermenPANRB 13/2019

- Memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
- Berbasis penyelarasan butir kegiatan dan SKP



### Tugas JF

PERMENPANRB 1/2023

- Memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
- Berbasis pada ruang lingkup tugas pada setiap jenjang jabatan dan dapat diberikan tugas lain
- Tugas dilaksanakan untuk memenuhi Ekspektasi pada Instansi Pemerintah guna pencapaian target organisasi

## KENDALA

- Penempatan dan kinerja tidak sesuai dengan formasi CPNS
- Keterlambatan pengangkatan dalam JF

## PENGANGKATAN JF

PermenPANRB 13/2019

### **Pengangkatan Pertama** (Rekrutmen CPNS)

- Terdapat jabatan antara dengan kelas jabatan pelaksana
- Tidak langsung diangkat dalam JF



## BERBASIS KEPADA POLA KARIER

PERMENPANRB 1/2023

- a. Nomenklatur JF dicantumkan dalam SK CPNS dan diberikan kelas dan tunjangan fungsional, dengan besaran sesuai ketentuan CPNS (80%)
- b. Pelantikan dalam JF dilaksanakan bersamaan dengan pelantikan PNS, dan selanjutnya mendapatkan 100% besaran kelas jabatan dan tunjangan fungsional



## KENDALA

- Perpindahan ahli utama hanya dari JPT, membuka peluang perpanjangan BUP
- Perpindahan satu rumpun membatasi mobility karier pejabat fungsional
- Pengalaman dibatasi 2 tahun

PermenPANRB 13/2019

### **Pengangkatan Perpindahan**

- Persyaratan sesuai dengan PP 11/2017 Perpindahan berdasarkan pada pangkat dan jumlah Angka Kredit yang ditetapkan
- Perpindahan dilakukan dalam satu rumpun
- Hanya mengatur perpindahan dari JA dan JPT
- Perpindahan antar JF hanya antar ahli utama



PERMENPANRB 1/2023

- Perpindahan dilaksanakan tidak hanya antar kelompok JF, namun juga antar JF-JA-JPT yang setara, disebut **POLA KARIER HORIZONTAL**
- Perpindahan dapat dilaksanakan lintas rumpun untuk memudahkan *talent mobility* pejabat fungsional sesuai dengan kebutuhan organisasi

## KENDALA

- Penyesuaian berdasarkan pangkat golongan saja menyebabkan ada kemungkinan **downgrade** atau **upgrade** jenjang jabatan sebelumnya
- Penyesuaian hanya dilaksanakan dari non JF ke JF
- Pengalaman dibatasi paling kurang 2 tahun

### PermenPANRB 13/2019

#### ***Pengangkatan penyesuaian***

- Dilaksanakan dalam hal:
  - a. penetapan JF baru;
  - b. perubahan ruang lingkup tugas JF; atau
  - c. kebutuhan mendesak sesuai prioritas strategis nasional.
- Penyesuaian berbasis pangkat dan Pendidikan (inpassing)

### PERMENPANRB 1/2023

- Tambahan jenis penyesuaian, yaitu dalam hal kebutuhan strategis nasional ataupun terdampak penataan birokrasi, penyesuaian dapat dilakukan pada jenjang jabatan yang setara (penyetaraan jabatan)
- Penyesuaian juga berlaku bagi pejabat fungsional pada saat penetapan JF baru



## KENDALA

- Belum ada ukuran tepat dalam penilaian “inovasi”
- Belum semua instansi menerapkan manajemen talenta
- Pola karier jf terbatas pada jabatan fungsional saja

### PermenPANRB 13/2019

#### Promosi

- Dasar promosi: pengembangan karir dan kebutuhan organisasi yang bersifat strategis.
- Kriteria:
  - kelompok rencana suksesi
  - inovasi
  - memenuhi standar kompetensi
- Dilaksanakan dalam hal:
  - pengangkatan pada JF
  - kenaikan jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi
- Minimal penilaian kinerja 2 tahun BAIK



### PERMENPANRB 1/2023

- Promosi JF meliputi:
  - Perpindahan ke jenjang lebih tinggi lintas kelompok jabatan, disebut **POLA KARIER DIAGONAL**, dengan Predikat kinerja bernilai **SANGAT BAIK**
  - Kenaikan jenjang JF, disebut **POLA KARIER VERTIKAL**
- Promosi ke dalam jabatan fungsional berdasarkan pertimbangan tim penilai kinerja.

## KENDALA

### PermenPANRB 13/2019

#### PENILAIAN KINERJA

- Berbasis pada penilaian angka kredit (AK) per butir kegiatan
- Pengajuan DUPAK untuk penetapan AK
- Penetapan target angka kredit di awal tahun kinerja berbasis pada Penyelarasan butir kegiatan dalam SKP
- Capaian Angka Kredit ditetapkan paling tinggi 150% dari tugas pokok



1. Saat ini terdapat 3 jenis mekanisme penilaian angka kredit:
  - a. Konvensional
  - b. Konversi
  - c. Integrasi (penjelasan slide selanjutnya)
2. Berbasis administrative (kelengkapan berkas) sebagai bukti kerja
3. Tidak efektif dan efisien (Panjang alur)
4. Periode penilaian dupak tidak linier dengan periode penilaian skp
5. Pembatasan nilai 150%, dimana paling kurang 100% adalah dari tugas pokok, tambahannya bersifat optional dari tugas pokok/penunjang/profesi
6. Capaian angka kredit dihitung berdasarkan Bobot capaian kinerja berbanding dengan bobot kesesuaian sasaran/target kinerja yang ditetapkan di awal (target angka kredit bisa berbeda-beda)

### PERMENPANRB 1/2023

- a. Target AK Tahunan ditetapkan sebagai koefisien pengali untuk konversi predikat evaluasi kinerja setiap tahun, yaitu
  - Sangat Baik 150%
  - Baik 100%
  - Butuh Perbaikan 75%
  - Kurang/*Misconduct* 50%
  - Sangat Kurang 25%
- c. Evaluasi berdasarkan hasil penilaian pemenuhan ekspektasi kinerja
- d. Nilai AK tambahan diperoleh dari perolehan ijazah formal yang lebih tinggi

## PERBANDINGAN MEKANISME PENILAIAN KINERJA JF

SUBSTANSI	KONVENSIONAL	KONVERSI	INTEGRASI	PREDIKAT EVALUASI KINERJA
Dasar Hukum	UU 8 TAHUN 1974 UU 43 TAHUN 1999 PP 16 TAHUN 1994	UU 5 TAHUN 2014 PP 16 TAHUN 1994 PP 46 TAHUN 2011	UU 5 TAHUN 2014 PP 11 TAHUN 2017 PP 30 TAHUN 2019 PERMENPANRB 13 TAHUN 2019	UU 5 TAHUN 2014 PP 11 TAHUN 2017 PP 30 TAHUN 2019 PERMENPANRB 6 TAHUN 2022 PERMENPANRB 7 TAHUN 2022
UNSUR TUGAS JABATAN	A. UNSUR UTAMA: Pendidikan, tugas bidang JF, pengembangan profesi B. UNSUR PENUNJANG	TUGAS POKOK JABATAN	A. TUGAS POKOK JABATAN B. NILAI TAMBAHAN DARI PENUNJANG DAN PENGEMBANGAN PROFESI	EKSPEKTASI KINERJA
BASIS PENILAIAN	BUTIR KEGIATAN DAN ANGKA KREDIT	SKP	PENYELARASAN BUTIR KEGIATAN DAN SKP	EKSPEKTASI KINERJA
MEKANISME PENILAIAN	PENETAPAN ANGKA KREDIT (PAK) diperoleh dari pengajuan DAFTAR USULAN PENETAPAN ANGKA KREDIT (DUPAK)	PENETAPAN ANGKA KREDIT (PAK) diperoleh dari HASIL KONVERSI NILAI SKP (Sangat Baik 150%, Baik 125%, Cukup 100%, Kurang 75%, Sangat Kurang 50%) dari target kinerja setiap tahun sesuai jenjangnya	PENETAPAN ANGKA KREDIT (PAK) diperoleh dari hasil konversi capaian SKP yang memuat butir-butir kegiatan yang diselaraskan dengan target kinerja dan target angka kredit setiap tahun	PENETAPAN ANGKA KREDIT (PAK) diperoleh dari HASIL KONVERSI PREDIKAT KINERJA (Sangat Baik 150%, Baik 100%, Cukup 75%, Kurang 50%, Sangat Kurang 25%) dari koefisien angka kredit tahunan

## PERBANDINGAN MEKANISME PENILAIAN KINERJA JF

SUBSTANSI	KONVENSIONAL	KONVERSI	INTEGRASI	PREDIKAT EVALUASI KINERJA
TARGET AK PER TAHUN	TIDAK ADA	TERDAPAT TARGET AK PER TAHUN SESUAI JENJANGNYA	TERDAPAT TARGET AK PER TAHUN SESUAI JENJANGNYA	TIDAK ADA, hanya berdasarkan predikat kinerja
NILAI AK MAKSIMAL	TIDAK ADA	150%	150%	150% (berdasarkan predikat kinerja)
ANGKA KREDIT KUMULATIF	DIHITUNG DARI NILAI PENDIDIKAN AWAL SAMPAI JENJANG TERTINGGI	DIHITUNG HANYA PADA JENJANG YANG DIDUDUKI	DIHITUNG HANYA PADA JENJANG YANG DIDUDUKI	DIHITUNG HANYA PADA JENJANG YANG DIDUDUKI, KUMULATIF DARI AK TAHUNAN PREDIKAT KINERJA
PENILAI	TIM PENILAI ANGKA KREDIT	ATASAN LANGSUNG/PEJABAT PENILAI	TIM PENILAI ANGKA KREDIT	ATASAN LANGSUNG/PEJABAT PENILAI
DIGUNAKAN	MASA TRANSISI (DIGANTI DENGAN INTEGRASI)	MASA TRANSISI (DIGANTI DENGAN INTEGRASI)	BERDASARKAN PERMENPANRB 13/2019	1 JULI 2023

## CONTOH MEKANISME PENILAIAN ANGKA KREDIT KONVENSIONAL

BUTIR KEGIATAN  
BERDASARKAN  
PERMENPAN JF

PENGUSULAN  
DUPAK

PENILAIAN  
OLEH TIM  
PENILAI

PENETAPAN  
AK

I KETERANGAN PERORANGAN		
1	Nama	: Susilo, SE, M.Sc
2	NIP	: 12433412535123521
3	Pangkat/Golongan	: Pembina Tingkat I (IV/b)
4	Jabatan/Jenjang	: Analis Pengelolaan Keuangan APBN / Ahli Madya
5	Nomor Seri Kartu Pegawai	: 124352335
6	Tempat, Tanggal Lahir	: Pariaman, 21 Agustus 1965
7	Jenis Kelamin	: Laki-laki
8	Pendidikan yang Diperhitungkan Angka Kreditnya	: S2
9	Jabatan (TMT)	: Analis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya / 1 November 2020
10	Masa Kerja Golongan Lama	:
11	Masa Kerja Golongan Baru	:
12	Unit Kerja	: Biro Keuangan

0 0 1 2 0 0

II	PENETAPAN ANGKA KREDIT	LAMA	BARU	JUMLAH
	A.PENDIDIKAN SEKOLAH	100,000	0,000	100,000
	B.ANGKA KREDIT PENJENJANGAN	576,230	26,620	602,850
	1. UNSUR UTAMA			
	a. PENGELOLAAN KEUANGAN APBN	480,840	11,400	492,240
	b. PENGEMBANGAN PROFESI	55,890	2,720	58,610
	c. PENDIDIKAN	2,500	3,000	5,500
	<b>JUMLAH UNSUR UTAMA</b>	<b>539,230</b>	<b>17,120</b>	<b>556,350</b>
	2. UNSUR PENUNJANG			
	a. PENUNJANG	37,000	9,500	46,500
	<b>JUMLAH UNSUR PENUNJANG</b>	<b>37,000</b>	<b>9,500</b>	<b>46,500</b>
	<b>JUMLAH PENDIDIKAN SEKOLAH DAN ANGKA KREDIT PENJENJANGAN</b>	<b>676,230</b>	<b>26,620</b>	<b>702,850</b>
III	DAPAT DIPERTIMBANGKAN UNTUK DINAIKKAN DALAM JABATAN APKAPBN AHLI MADYA PANGKAT/GOLONGAN RUANG PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)			

## CONTOH MEKANISME PENILAIAN ANGKA KREDIT KONVERSI

PENYUSUNAN  
SKP

PENILAIAN  
ATASAN/ PEJABAT  
PENILAI

KONVERSI  
NILAI SKP

PENETAPAN  
AK

ARSIPARIS YANG DINILAI						
1	Nama	:	Kusumastuti, S.Si			
2	NIP	:	123456069787292384			
3	Nomor Seri Karpeg	:	-			
4	Tempat tanggal lahir	:	Bekasi	,	1 Januari 1988	
5	Jenis Kelamin	:	Perempuan			
6	Pangkat/Golongan ruang/TMT	:	Penata Tingkat I	/ III/d	/ 1 April 2018	
7	Jabatan/TMT	:	Arsiparis Ahli Muda / Muda		/ 1 Februari 2020	
8	Unit Kerja	:	Biro Umum dan Kerjasama			
9	Instansi	:	Pemerintah Kota Bekasi			
KONVERSI ANGKA KREDIT						
Hasil Penilaian Kinerja					Angka Kredit Minimal yang harus dicapai setiap tahun	Angka Kredit yang didapat
TAHUN	ANGKA	SEBUTAN	PROSENTASE			
1	2	3	4	5	6	
Januari 2020	ANGKA KREDIT DIPERHITUNGKAN				0,000	
	ANGKA KREDIT SUBKOORDINATOR				25,000	
Februari s.d. Desember 2020	89,2	Baik	125%	25,000	28,646	
Jumlah Angka Kredit Kumulatif yang diperoleh					53,646	
Rekomendasi:						
-						

## CONTOH MEKANISME PENILAIAN ANGKA KREDIT INTEGRASI

PENYUSUNAN  
SKP SELARAS BUTIR  
KEGIATAN



PENILAIAN ATASAN  
SEBAGAI CAPAIAN  
SKP



PENILAIAN OLEH  
TIM PENILAI  
SEBAGAI  
CAPAIAN AK



PENETAPAN  
AK

$$\frac{\text{Bobot Capaian Kinerja}}{\text{Bobot Kesesuaian Sasaran Kinerja dengan Jabatan}} \times \text{Target AK}$$

- Target angka kredit bisa berbeda-beda setiap pejabat fungsional sesuai target SK (tapi minimal harus sesuai target AK minimal jenjang)
- Angka kredit ditetapkan per butir kegiatan yang tercantum dalam SKP
- Bobot kesesuaian ditetapkan sesuai dengan rencana sasaran kinerja, masih dibedakan ke bobot kinerja utama (80) dan kinerja tambahan (20)
- Konversi AK dilakukan oleh Tim Penilai (tidak perlu kelengkapan berkas administrasi)

Jenjang Jabatar : Ahli Muda  
AK Minimal : 25  
SKP

No	Sasaran Kinerja	Nilai Capaian Rencana Kinerja	Kesesuaian Rencana Kinerja dengan Butir Kegiatan JF	Bobot Kesesuaian Sasaran Kinerja dengan Jabatan	Bobot Capaian Kinerja	Kesesuaian Capaian Kinerja/ Output	AK Bobot	Nilai Kecukupan Kinerja (1 tahun) dalam bulan	Capaian Angka Kredit
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Sangat Baik	Sesuai	100	150	Sesuai	37,5	12	23,500
2	2	Baik	Sesuai Beda Jenjang	90	90	Sesuai	22,5		
3	3	Baik	Tidak Sesuai	80	80	Sesuai	20		
4	4	Cukup/Butuh Perbaikan	Sesuai	100	75	Sesuai	18,75		
5	5	Baik	Sesuai	100	100	Kurang Sesuai	18,75		
Angka Kredit Bobot							23,5		

# SIMULASI PENILAIAN ANGKA KREDIT BERBASIS PREDIKAT KINERJA



Simulasi per tahun	Koefisien per tahun	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
		150%	100%	75%	50%	25%
Keahlian	Ahli Pertama 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Ahli Muda 25	37,50	25	18,75	12,50	6,25
	Ahli Madya 37,5	56,25	37,5	28,13	18,75	9,375
	Ahli Utama 50	75	50	37,50	25	12,50
Keterampilan	Pemula 3,75	5,63	3,75	2,81	1,88	0,94
	Terampil 5	7,50	5	3,75	2,50	1,25
	Mahir 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Penyelia 25	37,50	25	18,75	12,5	6,25

Kategori	Jenjang	Pangkat	Koefisien Angka Kredit Tahunan	Angka Kredit Kumulatif Minimal Kenaikan	
				PANGKAT	JENJANG*
Keahlian	Ahli Utama	IV/d – IV/e	50	200	-
	Ahli Madya	IV/a – IV/b – IV/c	37,5	150	450
	Ahli Muda	III/c – III/d	25	100	200
	Ahli Pertama	III/a – III/b	12,5	50	100
Keterampilan	Penyelia	III/c – III/d	25	100	-
	Mahir	III/a – III/b	12,5	50	100
	Terampil	II/b – II/c – II/d	5	20	60
	Pemula	II/a	3,75	15	15

*\*Nilai Kumulatif Kenaikan Pangkat yang dicapai dapat diproyeksikan dari jumlah nilai capaian hasil konversi evaluasi kinerja setiap tahun*

## KENDALA

1. Pembatasan nilai 150%, dimana paling kurang 100% adalah dari tugas pokok, tambahannya bersifat optional dari tugas pokok/penunjang/profesi
2. Terkendala formasi (pangkat puncak pada jenjang)
3. Sebagian JF masih berbasis konvensional
4. Periode kenaikan pangkat tidak linier dengan periode akhir kinerja 1 tahun

## PermenPANRB 13/2019

### KENAIKAN PANGKAT

- Kelebihan AK kumulatif pangkat sebelumnya dapat dihitung pada jenjang yang sama
- Jika kenaikan pangkat bersamaan dengan kenaikan jenjang, maka dilakukan kenaikan jenjang terlebih dahulu (berdasarkan formasi)



## PERMENPANRB 1/2023

- Kenaikan pangkat dihitung secara kumulatif dari angka kredit tahunan berbasis predikat kinerja tahunan
- Jika menduduki pangkat puncak pada jenjangnya, maka dapat diberikan kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi sampai dengan pangkat tertinggi berdasarkan kualifikasi Pendidikan (jika pangkat puncak Pendidikan lebih tinggi)
- Untuk kenaikan pangkat yang bersamaan dengan kenaikan jenjang jabatan tetapi tidak terdapat formasi, maka dapat diberikan kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi
- **Ditambahkan ketentuan kenaikan pangkat istimewa bagi pejabat fungsional yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas jabatan**

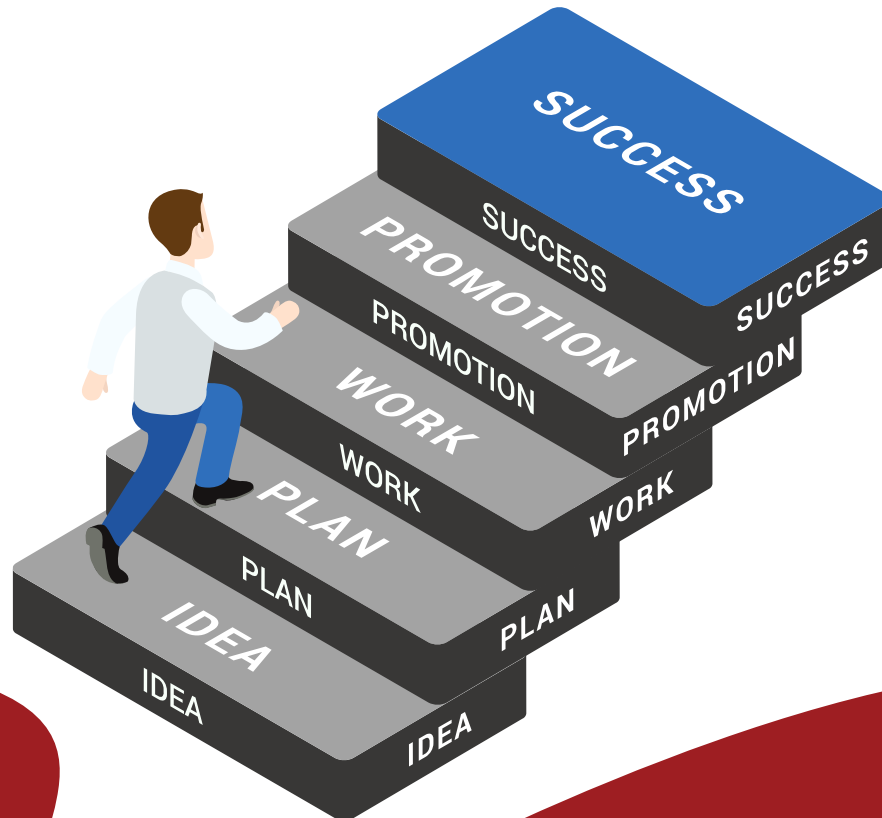
## KENDALA

- Paska penyetaraan jabatan atau dari perpindahan JPT terdapat pangkat yang tidak sesuai dengan rentang pangkat pada jenjang yang diduduki, sehingga kumulatif AK jenjang tidak sama, dan menjadi kendala dalam penghitungan kebutuhan angka kredit kumulatif kenaikan jenjang.
- Kenaikan jenjang jabatan terkendala formasi terbatas karena berdasarkan anjab abk

### PermenPANRB 13/2019

#### KENAIKAN JENJANG

- Kenaikan jenjang JF satu tingkat lebih tinggi wajib memenuhi Angka Kredit yang ditetapkan:
- Kelebihan AK kumulatif jenjang tidak dapat ditabung pada jenjang di atasnya, karena beda level kompetensinya.
- Kenaikan jenjang dengan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Instansi Pembina dan dapat oleh Instansi Pengguna



### PERMENPANRB 1/2023

- Kenaikan jenjang diatur dalam mekanisme pengangkatan promosi, yaitu Promosi kenaikan jenjang, kriteria:
  - a. Kenaikan jenjang normatif telah menduduki pangkat tertinggi jenjang jabatan sebelumnya, dan
  - b. memenuhi AK kumulatif pangkat puncak/terakhirnya
- Uji kompetensi dilaksanakan oleh Instansi Pengguna, dan dapat berkoordinasi dengan Instansi Pembina, kecuali naik ke ahli Utama wajib dilaksanakan oleh Instansi Pembina

## KENDALA

### PermenPANRB 13/2019

Instansi Pembina memiliki 19 tugas yang utamanya adalah terkait Pendidikan dan pelatihan, formasi, standar kompetensi, uji kompetensi, dan koordinasi

#### Tugas Instansi Pembina

- Terfokus kepada hal administrative (rekomendasi formasi, dan uji kompetensi)
- Diklat dan uji kompetensi periode terbatas

#### RPERMENPAN TENTANG JF (REV)

- Instansi Pembina menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi untuk mendukung percepatan pengembangan kompetensi Pejabat Fungsional.
- Selain dukungan pengembangan kapasitas, Instansi Pembina melaksanakan uji kompetensi dan pembinaan JF lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Untuk pembinaan JF, Instansi Pembina berkoordinasi dengan Organisasi Profesi.
- Pelaksanaan pembelajaran terintegrasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



# SUBSTANSI POKOK

Tata Kelola Jabatan Fungsional Berbasis Pengelolaan Kinerja

# RUANG LINGKUP TATA KELOLA JF

## Tugas dan Ruang Lingkup Kegiatan

Simplifikasi ruang lingkup tugas jabatan fungsional berbasis pada ekspektasi kinerja



## Pola Karier JF

Pengembangan karier JF berbasis pada talent mobility dalam pola karier horizontal, vertikal, dan diagonal

## Pengelolaan Kinerja JF

Pengelolaan kinerja JF berbasis pada pemenuhan ekspektasi kinerja dan pengembangan kompetensi



## Kompetensi dan Kelas Jabatan

Pengembangan kompetensi yang mendukung pada pemenuhan kompetensi minimal JF yang berbasis pada pembelajaran terintegrasi Standardisasi Kelas JF bertujuan untuk mendorong pada kualitas JF yang sama

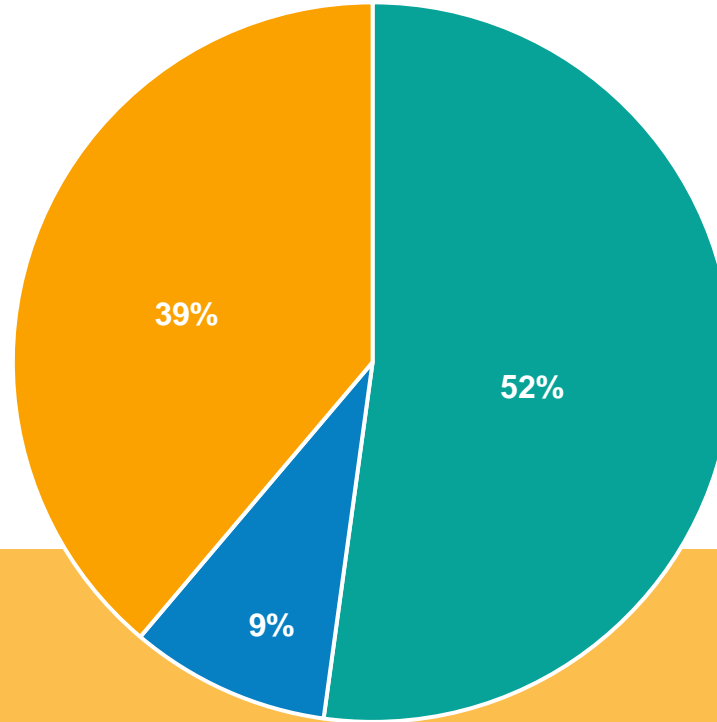
## Konsolidasi JF

Penyederhanaan jumlah JF yang telah ditetapkan melalui konsolidasi JF yang berbasis pada klasifikasi JF





Jumlah PNS Berdasarkan  
Jenis Jabatan ASN



■ Fungsional ■ Struktural ■ Pelaksana

Sumber: Data Statistik BKN, Juli 2022

- Pelayanan teknis fungsional berbasis keahlian dan keterampilan tertentu pada unit Organisasi
- Penyusunan ruang lingkup setiap jenjang jabatan fungsional
- Pemenuhan Ekspektasi Kinerja

- JF berkedudukan di bawah JPT, Administrator, Pengawas, dan Pejabat Fungsional lain
- Pejabat fungsional bekerja dalam system kerja kolaboratif baik dalam atau lintas Unit Organisasi
- Mendukung pada organisasi yang agile dan dinamis

# TUGAS JF DAN RUANG LINGKUP JF

# KEDUDUKAN JF

Simplifikasi ruang lingkup tugas JF untuk kinerja yang lebih agile untuk mendukung pemenuhan

# EKSPEKTASI KINERJA



# Karier dalam JF



## > Pengangkatan Pertama

Nomenklatur JF ditetapkan sejak dalam Keputusan CPNS  
Diberikan kelas JF  
Pelantikan JF bersamaan dengan pelantikan PNS  
Besaran penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

## > Perpindahan

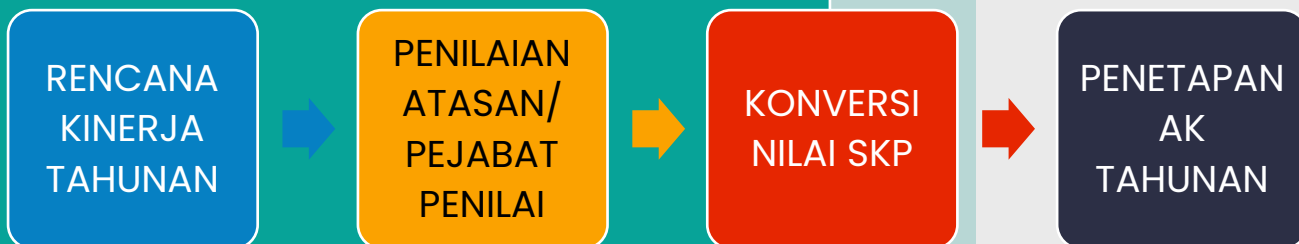
Perpindahan yang setara dalam Pola Karier Horisontal (antar JF-JPT-JA)  
Lintas Rumpun/Klasifikasi Jabatan  
Dibatasi oleh batas usia perpindahan  
Melakukan uji kompetensi

## > Penyesuaian

- Jenjang jabatan ditetapkan berdasarkan pangkat dan jenjang pendidikan
- Dalam hal penataan birokrasi, penyesuaian dilaksanakan untuk jenjang setara dengan jenjang struktural sebelumnya

## > Promosi

Kenaikan jenjang jabatan apabila mencapai angka kredit kumulatif  
Promosi antar JF-JPT-JA promosi harus berpredikat kinerja "Sangat Baik"



Sangat Baik	• 150%
Baik	• 100%
Butuh Perbaikan	• 75%
Kurang	• 50%
Sangat Kurang	• 25%

ijazah pendidikan formal yang lebih tinggi, diberikan tambahan Angka Kredit sebesar 25%

# PENGELOLAAN KINERJA JF

berbasis pada pemenuhan Ekspektasi Kinerja:

- perencanaan kinerja
- pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja
- evaluasi kinerja Pejabat Fungsional
- tindak lanjut hasil evaluasi kinerja



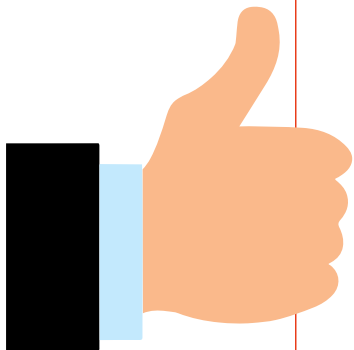
## Predikat Kinerja JF

dikonversikan menjadi angka kredit yang dapat ditetapkan secara tahunan maupun periodik



# KONVERSI PREDIKAT KINERJA TAHUNAN MENJADI ANGKA KREDIT TAHUNAN

Simulasi per tahun	Koefisien per tahun	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
		150%	100%	75%	50%	25%
Keahlian	Ahli Pertama 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Ahli Muda 25	37,50	25	18,75	12,50	6,25
	Ahli Madya 37,5	56,25	37,5	28,13	18,75	9,375
	Ahli Utama 50	75	50	37,50	25	12,50
Keterampilan	Pemula 3,75	5,63	3,75	2,81	1,88	0,94
	Terampil 5	7,50	5	3,75	2,50	1,25
	Mahir 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Penyelia 25	37,50	25	18,75	12,5	6,25



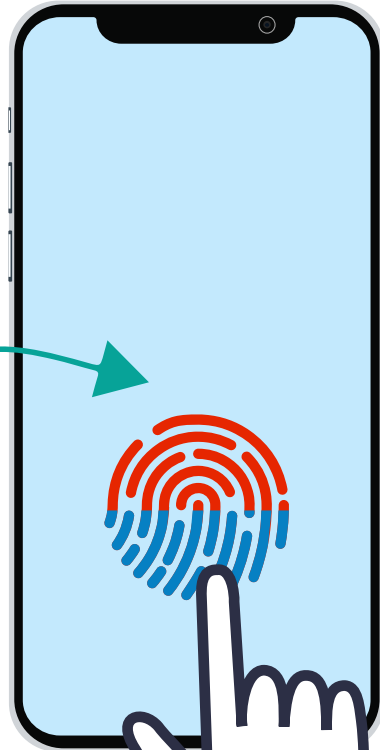


**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

**BerAKHLAK**

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



Instansi pembina  
menyusun konten  
pembelajaran,  
strategi, dan program  
pengembangan  
kompetensi

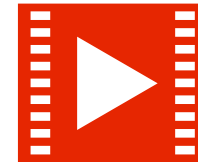


Pemenuhan  
Kompetensi  
Manajerial, Sosial  
Kultural, dan Teknis



**Instansi Pembina** berperan  
sebagai Human Capital Business  
Partner

Kelas JF ditetapkan  
secara terstandar  
untuk mendorong  
pada pencapaian  
kualitas JF yang sama

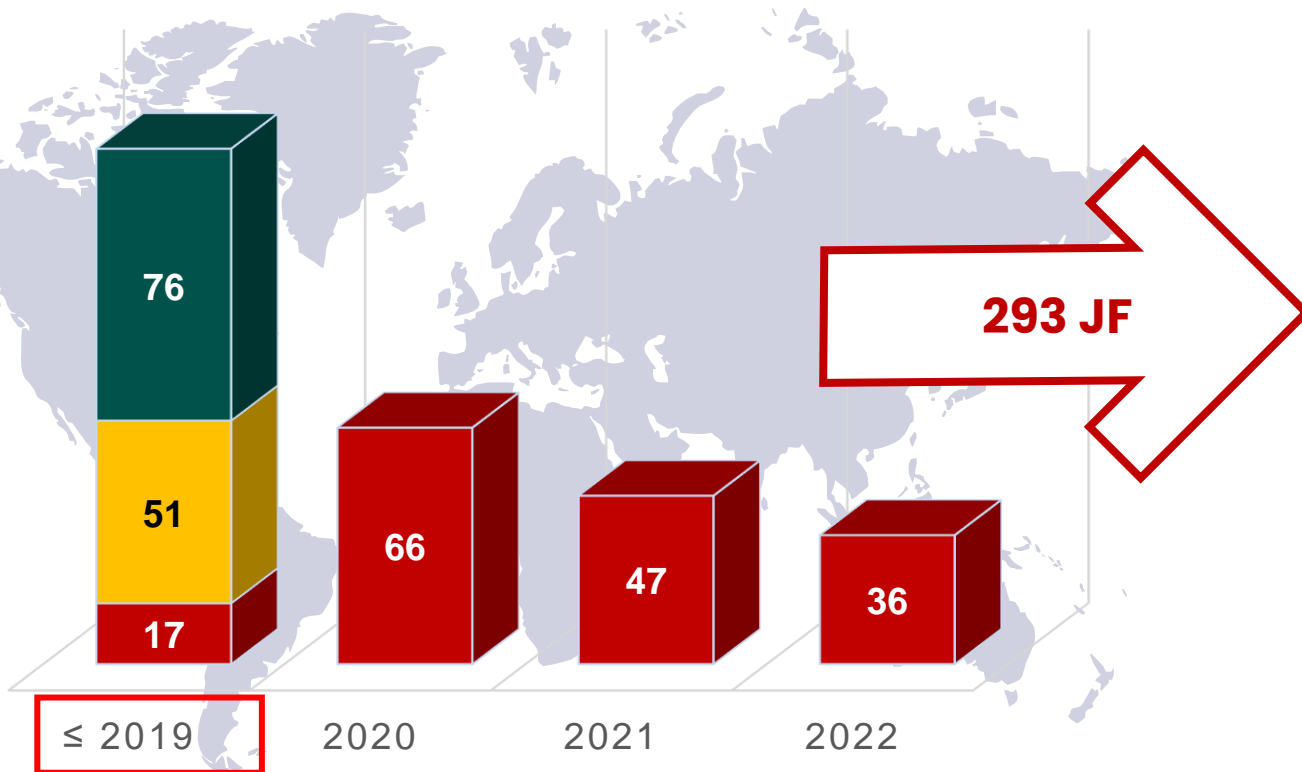


Pejabat Fungsional  
wajib mengembangkan  
kompetensi sesuai  
dengan minat dan  
kebutuhan dalam  
sistem pembelajaran  
terintegrasi

**KOMPETENSI  
dan KELAS JF**

# KONSOLIDASI JF

JF TELAH DITETAPKAN S/D 2022



- Integrasi tugas dan fungsi yang berisikan dalam ruang lingkup tugas yang lebih agile dan sederhana
- Berbasis Keahlian dan bukan sektor
- Pilot Project: Kementerian Keuangan
- Pengaturan Kembali 293 JF dalam satu regulasi

76 JF -> Belum mengajukan Penyesuaian ke Permen 13/2019  
51 JF -> Dalam Proses Penyesuaian/Revisi ke Permen 13/2019  
17 JF -> Sudah sesuai dengan Permen 13/2019

## PERMENPANRB 1/2023

### PERALIHAN

- Penyelarasan butir kegiatan bagi pejabat fungsional yang diangkat melalui penyetaraan jabatan yang tidak sesuai kegiatan JF
- Kinerja sampai dengan 31 Desember 2022 dinilai berdasarkan penilaian kinerja masing-masing JF, dan dapat dinilai sampai dengan 30 Juni 2023
- Konversi angka kredit yang telah diperoleh dilaksanakan sampai dengan 31 Desember 2023

### PENUTUP

- Berlaku mulai 1 Juli 2023
- Penyelarasan 293 PermenPANRB tentang JF masing2 dalam waktu 5 (lima) tahun
- Instansi Pembina melakukan penyesuaian terhadap juknisnya
- BKN Menyusun juklak tata cara penghitungan angka kredit dan mekanisme teknis lainnya (format dll)



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI



BUKU PANDUAN

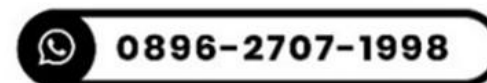
## BUKU FAQ PERMENPANRB 1/2023

Hai aku Si PANDay

Scan QR berikut:



atau bisa chat ke:



**SCAN ME**

[bit.ly/FAQJF](https://bit.ly/FAQJF)

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten,  
Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

**#** bangga  
melayani  
bangsa

