



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1, 2016

BNN. Pegawai. Pola Karir.

PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 1 TAHUN 2016

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI DI LINGKUNGAN

BADAN NARKOTIKA NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 71 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional tentang Pola Karier Pegawai di Lingkungan Badan Narkotika Nasional;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5062);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 60);
4. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 16 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246);
5. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 493) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 6 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1014);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL TENTANG POLA KARIER PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN NARKOTIKA NASIONAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya disebut Pegawai terdiri atas :

- a. Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan;
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ditugaskan; dan
 - d. Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang ditugaskan.
2. Karier adalah perjalanan atau pengalaman jabatan seorang Pegawai sejak mulai diangkat dalam jabatan, dibina secara terus menerus sampai dengan batas usia pensiun.
 3. Pola Karier adalah pola pembinaan yang menggambarkan alur pengembangan Karier yang menunjukkan keterangan dan keserasian antara jabatan, pangkat, diklat kepemimpinan, diklat tingkat kompetensi, serta masa jabatan seorang Pegawai sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
 4. Jalur Karier adalah lintasan jabatan baik secara horisontal, vertikal, maupun diagonal yang akan dilalui Pegawai sesuai dengan bakat, minat, kualifikasi, kompetensi, dan tingkat kinerjanya.
 5. Jenjang Karier adalah kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan yang dapat dilalui Pegawai mulai pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
 6. Standar Kompetensi Jabatan adalah ukuran kompetensi tertentu yang ditetapkan sebagai acuan pada setiap jenis jabatan, agar tugas dalam jabatan dapat diselesaikan dengan baik.
 7. Pangkat dan Golongan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.
 8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam rangka memimpin suatu sistem organisasi negara.
 9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan

- publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
 11. Pelaksana adalah Pegawai yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
 12. Mutasi adalah perpindahan jabatan baik horizontal, vertikal maupun diagonal.
 13. Mutasi Horizontal adalah perpindahan jabatan dalam tingkat eselon yang sama.
 14. Mutasi Diagonal adalah perpindahan dari jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional dan sebaliknya.
 15. Mutasi Vertikal adalah perpindahan jabatan dari jenjang jabatan yang lebih rendah ke jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi.
 16. Mutasi Demosi adalah perpindahan jabatan dari jenjang jabatan yang lebih tinggi ke jenjang jabatan satu tingkat lebih rendah.
 17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.
 18. Kompetensi Teknis adalah unsur pengembangan karier Pegawai yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
 19. Kompetensi Manajerial adalah unsur pengembangan karier Pegawai yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
 20. Kompetensi Sosial Kultural adalah unsur pengembangan karier Pegawai yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama,

suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

21. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.
22. Tim Penilaian Kinerja adalah Tim yang bertugas memberikan pertimbangan kepada Kepala Badan Narkotika Nasional mengenai pengangkatan jabatan struktural serta kenaikan pangkat istimewa di lingkungan Badan Narkotika Nasional.
23. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
24. Pejabat yang berwenang adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
25. Sistem Informasi Jabatan yang selanjutnya disingkat SIJ adalah sistem informasi mengenai monitoring jabatan, mutasi jabatan struktural dan fungsional melalui sistem informasi kepegawaian.
26. Daftar Panjang Calon Pemangku Jabatan adalah daftar calon yang telah memenuhi persyaratan untuk mengikuti seleksi calon pemangku jabatan.
27. Daftar Pendek Calon Pemangku Jabatan yang selanjutnya disebut Daftar Pendek adalah daftar yang terdiri dari 3 (tiga) nama calon pemangku jabatan yang merupakan hasil penilaian terbaik melalui proses seleksi terhadap daftar panjang calon.
28. Asesmen adalah penilaian untuk mengukur kompetensi Pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pasal 2

- (1) Pengembangan Pola Karier Pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan organisasi.
- (2) Kompetensi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Kompetensi Teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, pengalaman bekerja secara teknis, dan asesmen;
 - b. Kompetensi Manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, pengalaman kepemimpinan, dan asesmen; dan
 - c. Kompetensi Sosial Kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan dan asesmen.

Pasal 3

- (1) Pengembangan Pola Karier Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (2) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur berdasarkan kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- (3) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur berdasarkan penerapan dan pengamalan nilai etika, agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Pasal 4

Pengembangan Pola Karier Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3 dilaksanakan berdasarkan tahapan sebagai berikut:

- a. penyiapan daftar panjang calon pemangku Jabatan ASN;
- b. penilaian daftar panjang dan Asesmen calon pemangku Jabatan ASN;
- c. penyiapan daftar pendek calon pemangku Jabatan ASN;
- d. penentuan calon tetap pemangku Jabatan ASN; dan
- e. pengangkatan dalam Jabatan ASN.

BAB II

PENYIAPAN DAFTAR PANJANG CALON PEMANGKU JABATAN ASN

Pasal 5

- (1) Penyiapan daftar panjang calon pemangku jabatan ASN dilakukan berdasarkan kompetensi dan kesesuaian antara Kompetensi jabatan dengan Kompetensi Pegawai.
- (2) Penyiapan daftar panjang calon pemangku jabatan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara elektronik melalui Sistem Informasi Jabatan.
- (3) Daftar Panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disiapkan oleh Sekretaris Utama melalui Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi yang memuat seluruh data Pegawai yang telah memenuhi persyaratan untuk diangkat dalam jabatan ASN pada setiap tingkatan.
- (4) Format daftar panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala BNN ini.

BAB III

PENILAIAN DAFTAR PANJANG DAN ASESMEN

CALON PEMANGKU JABATAN ASN

Pasal 6

- (1) Daftar panjang calon pemangku jabatan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dilakukan penilaian oleh Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap Kompetensi Pegawai dengan memperhatikan:
 - a. unsur pokok penilaian; dan
 - b. unsur penunjang penilaian.
- (3) Unsur pokok penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri atas:
 - a. Jabatan Pegawai;
 - b. pangkat Pegawai;
 - c. pendidikan Pegawai;
 - d. pendidikan dan pelatihan teknis dan nonteknis yang pernah diikuti oleh Pegawai;
 - e. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Pegawai;
 - f. prestasi kerja Pegawai; dan
 - g. penilaian kinerja Pegawai.
- (4) Unsur penunjang penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri atas:
 - a. pengalaman dalam jabatan pegawai;
 - b. penghargaan yang pernah diterima oleh pegawai; dan
 - c. hukuman disiplin yang pernah dijatuhkan kepada Pegawai.
- (5) Pedoman penilaian Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala BNN ini.

Pasal 7

- (1) Selain dilakukan Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Pegawai juga dilakukan Asesmen.
- (2) Asesmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mengukur Kompetensi Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- (3) Asesmen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap:
 - a. sikap Pegawai;
 - b. perilaku Pegawai; dan
 - c. kepribadian Pegawai.
- (4) Dalam melaksanakan Asesmen, Kepala Biro Kepegawaian dapat bekerja sama dengan lembaga asesmen yang telah terakreditasi dan tersertifikasi oleh lembaga yang berwenang.

Pasal 8

Hasil penilaian dan Asesmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 dituangkan dalam daftar pendek calon pemangku jabatan ASN.

Pasal 9

Dalam melaksanakan penilaian, Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi dapat membentuk tim.

BAB IV

PENYIAPAN DAFTAR PENDEK CALON PEMANGKU JABATAN
ASN

Pasal 10

- (1) Daftar Pendek calon pemangku Jabatan ASN memuat 3 (tiga) nama calon yang memiliki hasil penilaian dan Asesmen terbaik dari daftar panjang calon pemangku Jabatan ASN.
- (2) Penyiapan daftar pendek calon pemangku Jabatan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara elektronik melalui Sistem Informasi Jabatan.
- (3) Daftar Pendek sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disiapkan oleh Sekretaris Utama melalui Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi yang memuat:
 - a. nama calon;
 - b. hasil penilaian;
 - c. hasil Asesmen; dan
 - d. total nilai.
- (4) Format daftar pendek sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala BNN ini.

BAB V

PENENTUAN CALON TETAP PEMANGKU JABATAN ASN

Pasal 11

- (1) Sekteraris Utama berdasarkan daftar pendek calon pemangku Jabatan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 menyelenggarakan rapat BAPERJAKAT untuk menentukan calon tetap pemangku Jabatan ASN.

- (2) Rapat BAPERJAKAT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan penilaian terhadap 3 (tiga) nama calon pemangku Jabatan ASN.

Pasal 12

Hasil rapat BAPERJAKAT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 disampaikan kepada Kepala BNN dalam bentuk rekomendasi guna mendapatkan penetapan.

BAB VI

PENGANGKATAN DALAM JABATAN ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 13

- (1) Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan ASN dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berasal dari unsur Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Tentara Nasional Republik Indonesia untuk menduduki Jabatan ASN dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Jabatan Administrasi

Pasal 14

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai Pejabat Pengawas, Pegawai harus memenuhi kualifikasi umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Selain harus memenuhi kualifikasi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai juga harus memenuhi kualifikasi khusus yang terdiri atas:
- a. sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pejabat yang berwenang;
 - b. pangkat/golongan minimal Penata Muda tingkat. I (III/b);
 - c. jabatan pelaksana bagi yang berpendidikan S1/D IV paling sedikit memiliki pengalaman kerja selama 4 tahun dan bagi yang berpendidikan D III sekurang-kurangnya memiliki pengalaman kerja selama 12 tahun;
 - d. pendidikan diutamakan paling rendah Diploma III atau yang sederajat;
 - e. memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sesuai bidang tugas untuk jabatan yang akan diduduki;
 - f. diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan Tingkat IV atau yang dipersamakan;
 - g. diutamakan telah mengikuti Diklat Teknis yang menunjang bidang tugasnya;
 - h. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - i. tidak pernah di pidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 tahun atau lebih; dan
 - j. memiliki penilaian kinerja dengan nilai baik.

Pasal 15

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai Pejabat Administrator, Pegawai harus memenuhi kualifikasi umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Selain harus memenuhi kualifikasi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai juga harus memenuhi kualifikasi khusus yang terdiri atas:
- a. sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pejabat yang berwenang;
 - b. pangkat/golongan minimal Penata Tingkat.I (III/d);
 - c. pendidikan diutamakan paling rendah Strata I atau Diploma IV atau yang sederajat dengan memperhatikan pendidikan tertinggi yang dicapai para calon;
 - d. memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sesuai dengan bidang tugas untuk Jabatan yang akan diduduki;
 - e. pernah/sedang menduduki Jabatan Pengawas atau Jabatan Fungsional yang setara dengan Jabatan Pengawas paling sedikit 3 (tiga) tahun;
 - f. telah lulus diklat Kepemimpinan Tingkat IV;
 - g. diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan Tingkat III atau yang dipersamakan;
 - h. diutamakan telah mengikuti Diklat Teknis yang menunjang bidang tugasnya;
 - i. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - j. memiliki penilaian kinerja dengan nilai baik.

Bagian Ketiga

Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 16

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi, Pegawai harus memenuhi kualifikasi umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Selain harus memenuhi kualifikasi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai juga harus memenuhi kualifikasi khusus yang terdiri atas:
- a. sehat jasmani dan rohani serta bebas Narkotika yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pejabat yang berwenang;
 - b. pendidikan diutamakan paling rendah Strata II atau yang sederajat dengan memperhatikan pendidikan tertinggi yang dicapai para calon;
 - c. memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sesuai bidang tugas untuk jabatan yang akan diduduki;
 - d. pernah/sedang menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional yang setara dengan jabatan administrator paling singkat 3 (tiga) tahun;
 - e. diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan Tingkat II atau yang dipersamakan;
 - f. diutamakan telah mengikuti Diklat Teknis yang menunjang bidang tugasnya;
 - g. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin; dan
 - h. memiliki penilaian kinerja dengan nilai baik.

Bagian Keempat

Jabatan Fungsional

Pasal 17

Pengangkatan dalam jabatan fungsional dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan fungsionalnya yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

PERPINDAHAN JABATAN ATAU WILAYAH KERJA PEGAWAI

Pasal 18

- (1) Dalam rangka pembinaan Karier Pegawai, perpindahan Jabatan dilakukan secara baik dalam bentuk perpindahan antar unit kerja dan/atau perpindahan antar wilayah kerja.
- (2) Perpindahan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara horizontal berupa perpindahan Jabatan dalam tingkat eselon yang sama atau secara vertikal berupa perpindahan yang bersifat kenaikan Jabatan atau promosi.
- (3) Perpindahan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk juga perpindahan dari Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional atau sebaliknya.
- (4) Perpindahan Pegawai dalam Jabatan administrasi yang setingkat:
 - a. dari Badan Narkotika Nasional Pusat ke Badan Narkotika Nasional Provinsi atau ke Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota atau sebaliknya; atau
 - b. antar Badan Narkotika Nasional Provinsi atau antar Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota, dilaksanakan dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), dapat dilakukan dalam 1 (satu) unit organisasi atau antar unit organisasi dalam rangka mengisi jabatan yang lowong atau perpindahan antar jabatan dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Permohonan pindah wilayah kerja Pegawai dilaksanakan setelah bertugas paling singkat 5 (tahun) pada unit kerja yang bersangkutan.
- (2) Permohonan pindah Pegawai yang sedang menjalani tugas belajar tidak diperkenankan.
- (3) Pegawai yang mengajukan perpindahan harus tetap melaksanakan tugas di tempat semula sebelum ada keputusan dari pejabat yang berwenang tentang perpindahannya.

BAB VIII

KENAIKAN PANGKAT

Pasal 20

Kenaikan Pangkat Pegawai Badan Narkotika Nasional yang berasal dari Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang ditugaskan di lingkungan Badan Narkotika Nasional diatur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada instansi induknya.

BAB IX

POLA DASAR PEMBINAAN KARIER PEGAWAI

Pasal 21

Perkembangan dan pertumbuhan Karier Pegawai Negeri Sipil Badan Narkotika Nasional dibagi dalam 4 periode yaitu :

- a. penugasan orientasi (Masa kerja 0 – 1 tahun);
- b. Karier awal (masa kerja 2-8 tahun);
- c. Karier menengah (masa kerja 9-15 tahun);
- d. Karier puncak (16-30 tahun).

Pasal 22

- (1) Setiap Pegawai memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pembinaan Karier.
- (2) Pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan/atau penataran.

Pasal 23

- (1) Sekretaris Utama melalui Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi melakukan evaluasi terhadap pembinaan Karier Pegawai.
- (2) Evaluasi pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.

Pasal 24

- (1) Selain dapat dilakukan dalam bentuk sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (2), pembinaan Karier Pegawai dapat diberikan dengan bentuk:
 - a. praktik kerja di instansi lain baik di pusat maupun di daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN;
 - b. pertukaran antara Pegawai dengan Pegawai swasta.
- (2) Pelaksanaan pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Terhadap pelaksanaan pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dikoordinasikan terlebih dahulu dengan LAN dan BKN.

BAB X

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 25

- (1) Pegawai yang diangkat dalam jabatan administrasi sudah dilantik dan melaksanakan serah terima jabatan paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal keputusan pengangkatan dalam jabatan.
- (2) Mutasi Jabatan Administrasi dilakukan setelah yang bersangkutan menduduki Jabatan selama minimal 2 (dua) sampai dengan maksimal 5 (lima) tahun.
- (3) Pejabat yang telah memangku Jabatan Administrasi yang sama selama 5 (lima) tahun dan belum direncanakan untuk mutasi Jabatan, dilakukan pengukuhan kembali dengan keputusan pejabat yang berwenang.
- (4) Penurunan Jabatan atau demosi dilaksanakan dalam hal:
 - a. pelaksanaan hukuman disiplin;
 - b. tidak tercapainya tingkat kinerja yang ditetapkan;
 - c. dipindahkan dalam Jabatan lain yang bobot Jabatannya lebih rendah; dan
 - d. perampingan/penataan organisasi.

Pasal 26

Dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Kepala BNN ini diundangkan, Tim Assessor Pegawai harus sudah dibentuk.

Pasal 27

Penempatan Pegawai yang masih ada hubungan kekeluargaan seperti suami-istri, orang tua-anak, kakak-adik tidak diperbolehkan pada satu unit satuan kerja.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 4 Januari 2016

KEPALA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BUDI WASESO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 5 Januari 2016

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

