Menteri Perindustrian Republik Indonesia

PERATURAN
MENTERI PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 91/M-IND/PER/11/2007

T E N T A N G

PEDOMAN MUTASI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN

MENTERI PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka mewujudkan visi dan misi Departemen Perindustrian diperlukan pejabat yang handal, profesional, serta mampu melaksanakan tugas dengan baik, efektif dan efisien;

b. bahwa untuk membentuk pejabat sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan menyiapkan kader pimpinan di masa yang akan datang diperlukan Pedoman Mutasi Jabatan dan Pengembangan Karir Pegawai Departemen Perindustrian sebagai dasar dalam pembinaan pegawai;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu dikeluarkan Peraturan Menteri Perindustrian;

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 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547);

3. 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 terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);

5. 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);
6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 77/P Tahun 2007;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah berberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2006;
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007;
9. Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural;
10. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 01/M-IND/PER/3/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perindustrian;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERINDUSTRIAN TENTANG PEDOMAN MUTASI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. **Pembinaan Pegawai** adalah kegiatan peningkatan potensi pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik oleh atasan langsung dan atau melalui diklat dan mutasi.
2. **Sistem Pembinaan Pegawai** adalah pola pengembangan karir yang menunjukan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan serta masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil, sejak pengangkatan pertama sampai dengan memasuki masa pensiun dengan memperhatikan kompetensi pegawai dan kebutuhan organisasi.
3. **Jabatan** adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan suatu organisasi yang meliputi jabatan struktural maupun jabatan fungsional.
4. **Jabatan Struktural** adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

5. **Jabatan Fungsional** adalah jabatan yang karena fungsinya untuk menunjang pelaksanaan tugas organisasi.
6. **Mutasi Jabatan** adalah perpindahan pegawai yang menduduki suatu jabatan ke jabatan yang lain melalui alih tugas dan atau alih wilayah baik secara vertikal maupun horizontal.
7. **Mutasi Vertikal** adalah promosi bagi pegawai yang menduduki suatu jabatan struktural atau fungsional ke jabatan satu tingkat lebih tinggi untuk pengembangan karir pegawai yang bersangkutan.
8. Mutasi Horizontal adalah perpindahan pegawai yang menduduki suatu jabatan dan/atau perpindahan wilayah kerja pada jabatan yang setingkat untuk memperluas pengalaman dan dalam rangka menuju pengembangan karir berikutnya.
9. **Pengembangan Karir** adalah pembinaan pegawai melalui suatu tahapan jabatan yang harus ditempuh sejak dari calon pegawai sampai dengan memasuki masa pensiun.
10. **Jalur Khusus (High Flier/Fast Track)** adalah jalur mutasi yang ditempuh seorang Pegawai melalui penugasan khusus, berprestasi yang luar biasa atau mendapat tugas belajar dengan program beasiswa yang secara penuh meninggalkan tugas kedinasan atau pejabat Eselon III Kantor Pusat yang diangkat sebagai Atase Perindustrian di Luar Negeri atau Eselon III.a pada unit pelaksana teknis di daerah atau Eselon IV Kantor Pusat yang dimutasikan menjadi Eselon IV pada unit pelaksana teknis di daerah.
11. **Magang** adalah proses pembelajaran di Perusahaan Industri untuk mempelajari dan mendapatkan pengalaman aspek usaha industri dalam bidang organisasi dan manajemen, sistem produksi, sistem pemasaran dan kegiatan operasional.
12. **Penugasan Khusus** adalah penugasan yang berskala nasional atau internasional kepada pegawai oleh pejabat yang berwenang minimal Eselon I sekurang-kurangnya selama 1(satu) tahun.
13. **Rumpun Jabatan** adalah himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan tugas bidang perindustrian.

Pasal 2

Jabatan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4 (empat) merupakan jabatan yang secara tegas tercantum dalam struktur organisasi yang meliputi Eselon IV sampai dengan Eselon I.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN
Pasal 3

Pedoman mutasi jabatan dan pengembangan karir pegawai disusun dengan maksud :

a. sebagai acuan bagi seluruh pejabat di lingkungan Departemen Perindustrian dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan

karir pegawai, agar dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya untuk kepentingan Departemen Perindustrian dan kepada pegawai yang bersangkutan; dan

b. memberikan arah dan petunjuk mengenai peluang pengembangan karir secara transparan kepada pegawai.

Pasal 4

Tujuan pedoman mutasi jabatan dan pengembangan karir pegawai untuk :

a. terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi pegawai secara individu dan kelompok dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna organisasi;

b. tumbuhnya motivasi pegawai untuk lebih berprestasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas; serta

c. meningkatnya kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang penuh percaya diri dan penuh pengabdian.

Pasal 5

Sasaran Pedoman Mutasi Jabatan dan Pengembangan Karir adalah :

a. menempatkan pegawai pada jabatan yang tepat sesuai dengan kompetensi;

b. meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas kerja pegawai;

c. mendorong pegawai untuk senantiasa meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan;

d. meningkatkan produktivitas kerja pegawai; dan

e. menciptakan pejabat yang handal dan profesional dan bermoral sesuai dengan kebutuhan Departemen Perindustrian.

BAB III
MUTASI JABATAN

Bagian Pertama

Prinsip Mutasi Jabatan
Pasal 6

Prinsip mutasi jabatan meliputi :

a. Mutasi jabatan merupakan bagian dari pembinaan dan pengembangan karir pegawai sehingga pejabat yang dimutasikan minimal harus tetap dalam eselon jabatan yang sama atau eselon jabatan setingkat lebih tinggi apabila mendapatkan promosi;

b. Setiap pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan dan kemampuan teknis yang ditentukan serta berpengalaman dapat ditempatkan dan atau dimutasikan pada semua jabatan yang ada di lingkungan Departemen Perindustrian;

c. Mutasi jabatan secara vertikal kebawah tidak dibenarkan kecuali merupakan hukuman disiplin atau atas permintaan sendiri;

d. Mutasi Jabatan Struktural secara vertikal tidak dapat dilakukan dua tingkat lebih tinggi; dan

e. Mutasi jabatan struktural diutamakan pada rumpun jabatan yang sama.

Bagian Kedua

Azas Mutasi Jabatan
Pasal 7

Mutasi jabatan menganut azas :

a. Keterbukaan, mengandung arti bahwa mutasi dan pengembangan karir dapat dilakukan untuk semua pegawai dan dilaksanakan secara terbuka;

b. Ketertiban, mengandung arti bahwa mutasi dan pengembangan karir dilaksanakan secara sistematis dan konsisten; dan

c. Obyektif, mengandung arti bahwa semua keputusan dan pelaksanaan mutasi jabatan didasarkan pada ketentuan yang berlaku dengan menghindarkan pertimbangan subyektif.

Bagian Ketiga
Mutasi Jabatan Struktural

Paragraf 1

Jangka Waktu Mutasi Jabatan Struktural
Pasal 8

Mutasi jabatan struktural dilakukan secara berkala antara 2 (dua) sampai dengan 4 (empat) tahun.

Paragraf 2

Mutasi Horisontal Dalam Jabatan Struktural
Pasal 9

Mutasi horisontal dalam jabatan struktural dilakukan melalui :

a. perpindahan pegawai dalam jabatan struktural yang setingkat antar unit kerja eselon II dalam satu unit kerja eselon I;

b. perpindahan pegawai dalam jabatan struktural yang setingkat antar unit kerja eselon I, atau

c. perpindahan pegawai dalam jabatan struktural antar unit kerja pusat dan unit pelaksana teknis di daerah.

Paragraf 3

Mutasi Vertikal Dalam Jabatan Struktural
Pasal 10

Mutasi Vertikal dalam Jabatan Struktural didasarkan atas persyaratan jabatan, pengalaman dan kinerja (prestasi kerja) yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan berdasarkan penilaian **BAPERJAKAT** Departemen Perindustrian, dengan tahapan Karir Pertama (Pelaksana), Karir Muda (Eselon IV), Karir Madya (Eselon III), Karir Utama Pratama (Eselon II) dan Karir Utama (Eselon I).

Paragraf 4

Karir Pertama (Pelaksana)
Pasal 11

(1) Yang harus dilalui oleh Karir Pertama (Pelaksana) sebagai berikut:

a. mengikuti Diklat yang meliputi :

1. Orientasi;
2. Prajabatan;
3. Pembekalan/Psikotes;
4. IT;
5. Bahasa Inggris I;
6. Sistem Industri I;
7. Diklat Teknis Dasar Unit Kerja Eselon I.

b. Mengikuti magang pada 2 perusahaan industri masing-masing 1 (satu) bulan;

c. minimal 6 (enam) tahun pada tahap Karir Pertama (Pelaksana) untuk yang berpendidikan S-1/D-4, atau minimal 4 (empat) tahun untuk yang berpendidikan S-2 atau S-3;

d. Pegawai yang bertugas di unit kerja pusat, minimal bertugas pada 2 (dua) unit kerja Eselon I yang berbeda atau pada 3 (tiga) unit kerja Eselon II yang berbeda dalam unit kerja Eselon I;

e. Bagi yang bertugas di Unit Pelaksana Teknis di Daerah minimal bertugas pada 3 (tiga) bidang tugas/wilayah kerja yang berbeda; dan

f. nilai DP3 selama 2 tahun terakhir setiap unsur bernilai baik;

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan c atau d dapat tidak dilalui apabila melalui Jalur Khusus (High Flier), yaitu memperoleh penugasan khusus atau mengikuti Program Beasiswa S-2 atau S-3 Dalam Negeri maupun Luar Negeri secara penuh meninggalkan tugas-tugas kedinasan.

(3) Apabila pegawai yang bersangkutan telah mengikuti seluruh ketentuan yang berlaku bagi Karir Pertama (Pelaksana) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) dapat dipertimbangkan untuk mengikuti seleksi ke tahap Karir Muda (Eselon IV).

(4) Alur tahapan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Gambar 1 pada Lampiran Peraturan Menteri ini.

Paragraf 5

Karir Muda (Eselon IV)
Pasal 12

(1) Yang harus dilalui oleh Karir Muda (Eselon IV) sebagai berikut **:**

a. pendidikan formal minimal Sarjana S-1/D-4;

b. mengikuti Diklat yang meliputi :

1. Diklat Pimpinan IV;
2. Diklat Teknis Muda unit kerja Eselon I;
3. Team Building;
4. Leadership & Change Management;
5. Public Relation/Komunikasi Publik;
6. Bahasa Inggris II;
7. Sistem Industri II;
8. Good & Clean Governance; dan
9. Manajemen Perencanaan;

c. minimal 6 (enam) tahun pada tahap Karir Muda (Eselon IV);

d. pegawai yang bertugas di unit kerja pusat minimal menduduki jabatan Eselon IV pada 2 (dua) unit kerja Eselon I yang berbeda atau pada 3 (tiga) unit kerja Eselon II yang berbeda dalam unit kerja Eselon I; dan

e. pegawai yang bertugas di Unit Pelaksana Teknis di daerah bertugas pada 3 (tiga) bidang tugas/wilayah kerja yang berbeda;

f. pangkat minimal 1 (satu) tingkat dibawah pangkat yang dipersyaratkan yaitu III/b dan dapat diberikan kenaikan pangkat sampai dengan III/d atau IV/a bagi yang berpendidikan S2 atau IV/b bagi yang berpendidikan S3; dan

g. nilai DP3 selama 2 tahun terakhir setiap unsur bernilai baik;

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, d dan e, dapat tidak dilalui apabila melalui jalur khusus (Fast Track) yaitu Eselon IV Kantor Pusat yang dimutasikan menjadi Eselon IV.a pada unit pelaksana teknis di daerah.

(3) Apabila pegawai yang bersangkutan telah mengikuti seluruh ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dipertimbangkan untuk mengikuti seleksi ke tahap Karir Madya (Eselon III).

(4) Alur tahapan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Gambar 2 pada Lampiran Peraturan Menteri ini.

Paragraf 6

Karir Madya (Eselon III)
Pasal 13

(1) Yang harus dilalui oleh Karir Madya (Eselon III) sebagai berikut:

a. pendidikan formal minimal S-1/D-4, diutamakan S-2;

b. mengikuti Diklat yang meliputi :

1. Diklat Pimpinan III;
2. Diklat Teknis Madya unit kerja Eselon I;
3. Teknik Negosiasi I;
4. Leadership & Change Management II;
5. Sistem Industri III;
6. Perencanaan Strategis; dan
7. Kecerdasan Emotional;

c. minimal 6 (enam) tahun pada tahap Karir Madya (Eselon III);

d. pegawai yang bertugas di unit kerja pusat minimal menduduki jabatan Eselon III pada 2 (dua) unit kerja Eselon I yang berbeda atau 3 (tiga) unit kerja Eselon II yang berbeda dalam unit kerja Eselon I ;

e. pegawai yang bertugas di Unit Pelaksana Teknis di daerah minimal menduduki jabatan Eselon III pada 3 (tiga) bidang tugas/wilayah kerja yang berbeda;

f. pangkat minimal 1 (satu) tingkat dibawah pangkat yang dipersyaratkan yaitu III/d dan dapat diberikan kenaikan pangkat sampai dengan IV/b; dan

g. nilai DP3 selama 2 tahun terakhir setiap unsur bernilai baik;

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, d dan e, dapat tidak dilalui apabila melalui jalur khusus (Fast Track) yaitu Eselon III Kantor Pusat yang dimutasikan menjadi Atase Perindustrian di Luar Negeri atau Eselon III.a pada unit pelaksana teknis di daerah.

(3) Apabila pegawai yang bersangkutan telah mengikuti seluruh ketentuan yang berlaku bagi Karir Madya (Eselon III) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2), dapat dipertimbangkan untuk mengikuti seleksi ke tahap Karir Utama Pratama (Eselon II).

(4) Alur tahapan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Gambar 3 pada Lampiran Peraturan Menteri ini.

Paragraf 7

Karir Utama Pratama (Eselon II)
Pasal 14

(1) Yang harus dilalui oleh Karir Utama Pratama (Eselon II) sebagai berikut :

a. Pendidikan formal minimal S-1/D-4 diutamakan S-2;

b. mengikuti Diklat yang meliputi :

1. Diklat Pimpinan II;
2. Diklat Teknis Utama unit kerja Eselon I;
3. Teknik Negosiasi II;
4. Kerjasama dan Hubungan Internasional;
5. Sistem Industri IV; dan
6. Analisa Kebijakan Publik dan Ekonomi Makro;

c. minimal 6 (enam) tahun pada tahap Karir Utama Pratama (Eselon II);

d. pegawai yang bertugas di unit kerja pusat minimal menduduki jabatan Eselon II pada 3 (tiga) unit Eselon I yang berbeda;

e. pegawai yang bertugas di Unit Pelaksana Teknis di daerah minimal menduduki jabatan pada 3 (tiga) jabatan Eselon II yang berbeda;

f. pangkat minimal 1 (satu) tingkat dibawah pangkat yang dipersyaratkan yaitu IV/b dan dapat diberikan kenaikan pangkat sampai dengan IV/d; dan

g. nilai DP3 selama 2 tahun terakhir setiap unsur bernilai baik.

(2) Apabila pegawai yang bersangkutan telah mengikuti seluruh ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dipertimbangkan untuk mengikuti seleksi ke tahap Karir Utama (Eselon I).

(3) Alur tahapan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Gambar 4 pada Lampiran Peraturan Menteri ini.

Paragraf 8

Karir Utama (Eselon I)
Pasal 15

(1) Yang harus dilalui oleh Karir Utama (Eselon I) sebagai berikut:

a. pendidikan formal minimal S-1/D-4 diutamakan S-2 atau S-3;

b. mengikuti Diklat Pimpinan I;

c. pangkat minimal 1 (satu) tingkat dibawah pangkat yang dipersyaratkan yaitu IV/c dan dapat diberikan kenaikan pangkat sampai dengan IV/e; dan

d. nilai DP3 selama 2 tahun terakhir setiap unsur bernilai baik.

(2) Alur tahapan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Gambar 5 pada Lampiran Peraturan Menteri ini.

Bagian Keempat
Mutasi Jabatan Fungsional

Paragraf 1
Pengangkatan Pertama dalam Jabatan Fungsional
Pasal 16

(1) Pengangkatan pertama dalam Jabatan Fungsional harus sesuai dengan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah dialokasikan untuk Jabatan Fungsional yang bersangkutan.

(2) Pengangkatan pertama dalam Jabatan Fungsional dimungkinkan mutasi dari Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional.

(3) Pengangkatan dalam jabatan fungsional hanya dapat dilakukan terhadap pegawai yang berusia minimal 5 (lima) tahun sebelum pensiun.

Paragraf 2
Mutasi Horizontal Dalam Jabatan Fungsional
Pasal 17

Mutasi dari suatu jabatan fungsional ke jabatan fungsional lainnya dimungkinkan, sepanjang terdapat hubungan dan kaitan antara fungsi dan tugas dari jabatan fungsional yang bersangkutan serta memenuhi ketentuan yang berlaku.

Paragraf 3
Mutasi Vertikal Dalam Jabatan Fungsional
Pasal 18

Mutasi Vertikal Jabatan Fungsional dilakukan berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

a. kenaikan jenjang jabatan fungsional satu tingkat lebih tinggi didasarkan atas prestasi kerja pejabat fungsional yang dituangkan dalam Penetapan Angka Kredit;

b. kenaikan jenjang jabatan diikuti dengan diklat sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang dipersyaratkan sesuai ketentuan yang berlaku;

c. perpindahan jabatan fungsional tingkat terampil ke jabatan fungsional tingkat ahli dimungkinkan sepanjang pegawai yang bersangkutan memperoleh ijazah minimal S1; dan

d. perpindahan jabatan fungsional tingkat terampil ke jabatan fungsional tingkat ahli melalui diklat yang dipersyaratkan sesuai ketentuan yang berlaku.

Bagian Kelima
Mutasi dari Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional
Pasal 19

Mutasi dari Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku bagi jabatan fungsional yang bersangkutan;

b. berdasarkan atas kebutuhan organisasi.

Bagian Keenam
Mutasi dari Jabatan Fungsional ke Jabatan Struktural
Pasal 20

Mutasi dari Jabatan Fungsional ke Jabatan Struktural dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. mutasi dari Jabatan Fungsional ke Jabatan Struktural dimungkinkan sepanjang fungsi dan tugas Jabatan Fungsional tersebut masih ada hubungannya dengan Jabatan Struktural yang akan didudukinya;

b. mutasi dari Jabatan Fungsional ke Jabatan Struktural yang tidak sesuai dengan fungsi dan tugas Jabatan Struktural harus memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku bagi Jabatan Struktural yang diatur dalam Peraturan Menteri ini.

Bagian Ketujuh
Prosedur Mutasi Jabatan
Pasal 21

Prosedur Mutasi Jabatan dilaksanakan sesuai ketentuan sebagai berikut :

a. Mutasi jabatan Eselon IV s/d II sebagai berikut :

   1. Unit kerja Eselon I melakukan penilaian kinerja dan persyaratan terhadap pegawai yang akan dimutasi;

   2. Hasil penilaian unit kerja Eselon I dimaksud beserta usulan mutasi jabatan yang telah dilampiri syarat administrasi lainnya disampaikan kepada Sekretaris Jenderal selaku Ketua BAPERJAKAT;

   3. Biro Kepegawaian selaku Sekretaris BAPERJAKAT mempersiapkan bahan Mutasi Jabatan untuk Sidang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (**BAPERJAKAT**);

   4. Sekretaris Jenderal selaku Ketua BAPERJAKAT membuat laporan hasil Sidang **BAPERJAKAT** kepada Menteri Perindustrian untuk mendapatkan persetujuan;

   5. Biro Kepegawaian menyiapkan Konsep Keputusan Mutasi Jabatan sesuai dengan hasil Sidang **BAPERJAKAT** yang telah mendapatkan persetujuan Menteri Perindustrian; dan

   6. Keputusan Mutasi Jabatan untuk Eselon III dan IV ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal atas nama Menteri, dan untuk Eselon II ditandatangani oleh Menteri Perindustrian.

b. Mutasi jabatan Eselon I sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Usulan untuk mengisi setiap Jabatan Eselon I sekurang-kurangnya diajukan 3 orang calon yang telah memenuhi persyaratan, bagi calon yang belum pernah menjabat sebagai Eselon I;
2. Usulan Mutasi jabatan Eselon I ditandatangani oleh Menteri Perindustrian dan disampaikan kepada Presiden dengan tembusan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Menteri Sekretaris Negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB IV

KETENTUAN LAIN

Pasal 22

Ketentuan Mutasi Jabatan dan Pengembangan Karir Pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan teknis pelaksanaannya dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri ini.

Pasal 23

Peraturan Menteri ini diberlakukan bagi pegawai dan Calon Pegawai Negeri Sipil Departemen Perindustrian yang diangkat sejak tahun 2002.

BAB V

PENUTUP

Pasal 24

Peraturan Menteri ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 22 Nopember 2007

MENTERI PERINDUSTRIAN RI

TTD

FAHMI IDRIS

SALINAN Peraturan Menteri ini disampaikan kepada :

1. Ketua Badan Pemeriksa Keuangan RI;
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI;
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara RI;
4. Para Pejabat Eselon I di lingkungan Dep. Perindustrian;
5. Kepala Kantor Wilayah Ditjen. Anggaran yang terkait;
6. Para Kepala Biro dan Para Kepala Pusat di lingkungan Sekretariat Jenderal;
7. Para Kepala Balai Besar, Balai Ristand, Balai Diklat dan Unit Pendidikan;
8. Kepala Kantor Tata Usaha Anggaran yang terkait;
9. Kepala Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara yang terkait;
10. Pertinggal.