



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Danau Luar No. 1 (Gedung Pelayanan Satu Atap)
Putussibau Utara, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat 78711
Laman bkpsdm.kapuashulukab.go.id, Pos-el bkpsdm@kapuashulukab.go.id

SIARAN PERS

Senin, 26 Januari 2026

Penjelasan Pola Karier ASN dan Prosedur Pelantikan Pejabat Administrator dan Pengawas di Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2026

Menanggapi pemberitaan serta perhatian publik terkait pelantikan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, perlu disampaikan penjelasan resmi agar masyarakat memperoleh pemahaman yang utuh, objektif, dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Dasar Hukum Pola Karier ASN

Pola pembinaan dan pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini menegaskan bahwa manajemen karier ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit, kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi.

2. Tidak Ada Pengaturan Eselonering dalam Pola Karier ASN

Perlu ditegaskan bahwa Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2021 tidak lagi mengatur pola karier ASN berdasarkan konsep eselonering. Dalam regulasi tersebut tidak dikenal lagi istilah eselon II, III, maupun IV sebagai dasar pembinaan dan pengembangan karier ASN.

Pola karier ASN saat ini disusun berdasarkan klasifikasi jabatan, yaitu:

- Jabatan Administrasi (JA)
- Jabatan Fungsional (JF)
- Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

Namun demikian, perlu dipahami bahwa pengelompokan eselonering masih digunakan secara administratif pada aspek tertentu, seperti:

- penetapan batas kepangkatan (pola kenaikan pangkat maksimum) sesuai Keputusan Kepala BKN Nomor 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002; dan
- penetapan besaran tunjangan jabatan, yang merupakan bagian dari pengelolaan keuangan dan administrasi kepegawaian sebagaimana Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural.

Penggunaan eselonering pada aspek kepangkatan dan tunjangan tersebut tidak berpengaruh terhadap status jabatan maupun pola karier ASN saat ini, dan tidak menjadi dasar penilaian setara atau tidak setaranya suatu jabatan.

Dengan kata lain, jabatan tetap dinilai berdasarkan klasifikasi Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi, sedangkan perbedaan eselon hanya berdampak pada aspek administratif kepegawaian.

Dengan demikian, persepsi mengenai “penurunan eselon” tidak relevan dalam kerangka regulasi pola karier ASN yang berlaku saat ini, sepanjang perpindahan jabatan dilakukan dalam jabatan yang setara dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Ketentuan Umum Jabatan Administrasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 sampai dengan 19, PermenPAN-RB Nomor 22 Tahun 2021, dijelaskan bahwa:

- Jabatan Administrasi (JA) adalah jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- Pejabat Administrasi adalah ASN yang menduduki Jabatan Administrasi.
- Pejabat Administrator adalah ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- Pejabat Pengawas adalah ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

Ketentuan ini menegaskan bahwa Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas merupakan bagian dari struktur Jabatan Administrasi yang sah dan diatur secara nasional.

4. Perpindahan Jabatan Setara

Dalam Pasal 14 PermenPAN-RB Nomor 22 Tahun 2021 ditegaskan bahwa:

“Jabatan Administrasi dapat berpindah ke Jabatan Administrasi lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan jabatan.”

Dengan demikian, mutasi atau penataan dalam Jabatan Administrasi bukan merupakan penurunan jabatan, melainkan bagian dari pengelolaan dan pengembangan karier ASN sesuai kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai.

5. Pola Karier Vertikal

Selanjutnya, Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) PermenPAN-RB Nomor 22 Tahun 2021 mengatur bahwa:

- Pola karier vertikal merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi melalui mekanisme promosi.
- Promosi dilakukan dalam satu kelompok jabatan, baik Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, maupun Jabatan Pimpinan Tinggi, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai contoh implementasi ketentuan tersebut, pelantikan Pejabat Pengawas menjadi Camat merupakan bagian dari pola karier vertikal dalam kelompok Jabatan Administrasi. Camat merupakan Jabatan Administrator, sedangkan Pejabat Pengawas berada pada jenjang di bawahnya dalam struktur Jabatan Administrasi. Oleh karena itu, pengangkatan Pejabat Pengawas menjadi Camat merupakan bentuk promosi jabatan, bukan pelanggaran pola karier ASN.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier ASN dilaksanakan secara bertahap, terukur, berbasis kinerja, kompetensi, serta kebutuhan organisasi, sesuai dengan prinsip sistem merit.

6. Mekanisme Perbaikan dan Pengendalian Mutasi melalui I-MUT dan Wasdal BKN

Perlu juga disampaikan kepada masyarakat bahwa setiap proses mutasi dan pengangkatan ASN saat ini dilakukan melalui aplikasi I-MUT BKN, dan tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh pemerintah daerah.

Dalam mekanisme tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui fungsi Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal BKN) melakukan:

- verifikasi kesesuaian jabatan,
- penilaian kesetaraan jabatan,
- penilaian kepangkatan dan kualifikasi,
- serta penilaian kepatuhan terhadap regulasi.

Wasdal BKN adalah fungsi pengawasan yang memastikan bahwa kebijakan kepegawaian daerah tetap berada dalam koridor sistem merit dan peraturan perundang-undangan nasional. Tanpa rekomendasi dari BKN, pelantikan dan mutasi tidak dapat dilaksanakan.

Dalam praktiknya, apabila terdapat hal-hal yang perlu disempurnakan, BKN memberikan ruang perbaikan melalui mekanisme Perbaikan Pertimbangan Teknis (Pertek) sebelum pelaksanaan mutasi atau pengangkatan. Hal ini menunjukkan bahwa BKN sebagai pengendali, bukan sekadar pemberi persetujuan administratif.

Bukti konkret dari mekanisme tersebut adalah diterbitkannya rekomendasi mutasi dan pengangkatan oleh BKN setelah dilakukan perbaikan Pertek, yang menjadi dasar sah pelaksanaan kebijakan kepegawaian di Kabupaten Kapuas Hulu.

7. Penutup

Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu berkomitmen melaksanakan manajemen ASN secara profesional, transparan, dan akuntabel sesuai peraturan perundang-undangan. Penataan dan pelantikan pejabat merupakan bagian dari upaya memperkuat organisasi, meningkatkan kinerja pelayanan publik, serta menjamin penerapan sistem merit dalam birokrasi.

Diharapkan penjelasan ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif kepada masyarakat serta meluruskan persepsi yang berkembang terkait pelaksanaan pelantikan pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

Putussibau, 26 Januari 2026

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu

