



KEPALA BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
REPUBLIK INDONESIA

- Yth.
1. Para Pejabat Pimpinan Tinggi Madya;
 2. Para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
 3. Para Kepala Unit Pelaksana Teknis
- di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

SURAT EDARAN
NOMOR 2 TAHUN 2025
TENTANG
ASESMEN JABATAN FUNGSIONAL AHLI MADYA
DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN

1. Latar Belakang

Dalam rangka mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja pegawai guna mencapai tujuan strategis dan peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, perlu dilakukan proses penilaian/asesmen kompetensi dan kinerja pegawai untuk menentukan kelayakan pegawai dalam promosi, kenaikan pangkat, dan pengembangan karier pegawai. Surat Edaran ini mengatur tata cara asesmen bagi Pejabat Fungsional Ahli Muda yang akan dipromosikan ke Jabatan Fungsional Ahli Madya serta bagi Pejabat Fungsional Ahli Madya yang akan diberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat ke golongan Pembina Utama Muda (IV/c). Proses asesmen ini mencakup uji kelayakan dan kepatutan yang dilaksanakan oleh Komite Suksesi ASN guna memastikan bahwa pegawai yang dipromosikan atau diberikan penghargaan telah memenuhi persyaratan kompetensi, kinerja, serta angka kredit yang ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, perlu menetapkan Surat Edaran Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan tentang Asesmen Jabatan Fungsional Ahli Madya di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

2. Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Surat Edaran ini dimaksudkan sebagai panduan untuk memahami, mengidentifikasi, dan melaksanakan asesmen dalam proses promosi jabatan serta kenaikan pangkat bagi pejabat fungsional ahli madya di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

b. Tujuan

Surat Edaran ini bertujuan untuk membantu peningkatan profesionalisme pegawai melalui pemberian kebijakan:

1. promosi Pejabat Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Fungsional Ahli Madya; dan
2. pemberian penghargaan berupa kenaikan pangkat dan golongan ruang Pembina Utama Muda (IV/c) bagi Pejabat Fungsional Ahli Madya.

3. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup Surat Edaran Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan ini meliputi:

- a. tata cara asesmen bagi pegawai yang akan dipromosikan ke dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya;
- b. tata cara asesmen bagi pegawai yang akan diberikan penghargaan kenaikan pangkat dan golongan ruang Pembina Utama Muda (IV/c) bagi Pejabat Fungsional Ahli Madya;
- c. monitoring dan evaluasi; dan
- d. hasil uji kelayakan dan kepatutan oleh Komite Suksesi ASN.

4. Dasar

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
- b. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 267, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5600);

- c. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2016 tentang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 186);
- d. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
- e. Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1378) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 824);
- f. Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

5. Isi Edaran

- a. Asesmen yang dimaksud dalam Surat Edaran ini merupakan uji kelayakan dan kepatutan terhadap pegawai yang akan diusulkan promosi ke dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya dan Jabatan Fungsional Ahli Madya yang akan diusulkan mendapatkan penghargaan kenaikan pangkat dan golongan ruang Pembina Utama Muda (IV/c);
- b. Uji kelayakan dan kepatutan terhadap pegawai dimaksud dilaksanakan oleh Komite Suksesi ASN yang diusulkan oleh unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi bidang kepegawaian;

- c. Tata cara asesmen bagi pegawai yang akan dipromosikan ke dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya, sebagai berikut:
- 1) Asesmen dilaksanakan setiap bulan Januari dan Juli;
 - 2) Persyaratan peserta:
 - a) tersedia formasi;
 - b) memenuhi Angka Kredit Kumulatif kenaikan jenjang jabatan;
 - c) memiliki predikat kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - d) memenuhi kompetensi manajerial dan sosial kultural sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dengan batas minimal *Job Person Match* (JPM) Promosi sebesar 68% (enam puluh delapan per seratus).
 - 3) Metode Asesmen
 - a) Metode asesmen yang digunakan terdiri atas 2 (dua) metode yakni metode asesmen untuk jabatan kritisal dan metode asesmen untuk jabatan nonkritisal.
 - b) Jabatan Kritisal terdiri atas:
 - Jabatan Fungsional Auditor;
 - Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan;
 - Jabatan Fungsional Perencana;
 - Jabatan Fungsional Analisis Anggaran; dan
 - Jabatan Fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan
 - c) Jabatan nonKritisal terdiri atas:
 - Jabatan Fungsional Arsiparis;
 - Jabatan Fungsional Analisis Hukum;
 - Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur;
 - Jabatan Fungsional Analisis Kerja Sama;
 - Jabatan Fungsional Analisis Pengelolaan Keuangan APBN;
 - Jabatan Fungsional Dokter;
 - Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan;
 - Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat;
 - Jabatan Fungsional Widyaaiswara;

- Jabatan Fungsional Instruktur;
 - Jabatan Fungsional Perawat;
 - Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur; dan
 - Jabatan Fungsional keahlian lainnya.
- d) Metode asesmen dikecualikan bagi promosi ke Jabatan Fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Madya dikarenakan dalam uji kompetensi jabatan fungsional dimaksud telah menggunakan metode yang sama.
- e) Metode asesmen bagi jabatan kritisal terdiri atas:
- penulisan karya ilmiah; dan
 - presentasi dan wawancara.
- f) Metode asesmen bagi jabatan nonkritisal berupa wawancara.
- d. Tata cara asesmen bagi pegawai yang akan diberikan penghargaan kenaikan pangkat dan golongan ruang Pembina Utama Muda (IV/c) bagi Pejabat Fungsional Ahli Madya, sebagai berikut:
- 1) Asesmen dilaksanakan setiap bulan Januari dan Juli;
 - 2) Persyaratan peserta:
 - a) memenuhi Angka Kredit Kumulatif kenaikan pangkat;
 - b) melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Ahli Madya dibuktikan dengan indikator kinerja yang terdapat dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
 - c) paling singkat 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
 - d) nilai predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - 3) Metode Asesmen
 - a) penulisan karya ilmiah; dan
 - b) presentasi dan wawancara.
- e. Monitoring dan Evaluasi
- 1) Bagi Pejabat Fungsional Ahli Madya dengan pangkat Pembina Tk.I (IV/b) dengan jumlah Angka Kredit Kumulatif minimal 75% sampai dengan 100% dan Pejabat Fungsional Ahli Madya dengan Pangkat Pembina Utama Muda (IV/c), maka ekspektasi dan target kerja diberikan oleh Komite Suksesi ASN selaku Tim Penilai Kinerja pada awal Januari tahun berjalan;

- 2) Komite Suksesi ASN akan melakukan evaluasi kinerja pada penilaian capaian kinerja periodik triwulan 2 (dua) dan final untuk memastikan Pejabat Fungsional Ahli Madya melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan indikator kinerja yang terdapat dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan jenjang jabatannya;
 - 3) Evaluasi kinerja untuk penilaian capaian kinerja periodik triwulan 2 (dua) dilaksanakan pada minggu pertama bulan Juli sedangkan evaluasi kinerja untuk penilaian capaian kinerja periodik final dilaksanakan minggu pertama bulan Januari;
 - 4) Evaluasi kinerja dilakukan dengan mempresentasikan capaian kinerja kepada Komite Suksesi ASN.
 - 5) Hasil rekomendasi Komite Suksesi ASN menjadi dasar pertimbangan Pejabat Penilai Kinerja memberikan penilaian atas capaian kinerja pegawai.
- f. Hasil uji kelayakan dan kepatutan oleh Komite Suksesi ASN menjadi rekomendasi Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kebijakan promosi, pemberian penghargaan kenaikan pangkat, dan pengembangan karier pegawai.

6. Penutup

Dengan diterbitkannya Surat Edaran ini, diharapkan seluruh pegawai yang terlibat dalam proses promosi jabatan dan kenaikan pangkat dapat memahami serta mengimplementasikan ketentuan yang telah ditetapkan secara optimal. Pelaksanaan asesmen yang objektif, transparan, dan akuntabel akan mendukung peningkatan profesionalisme pegawai serta memastikan bahwa promosi dan pemberian penghargaan dilakukan secara adil dan berdasarkan kompetensi.

Seluruh pihak yang berkepentingan, terutama unit kerja yang menangani bidang kepegawaian, diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung pelaksanaan asesmen sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Dengan demikian, sistem manajemen kepegawaian di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dapat terus berkembang guna menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi.

Demikian Surat Edaran ini disampaikan untuk menjadi perhatian dan pedoman dalam pelaksanaan asesmen bagi pejabat fungsional ahli madya. Semoga kebijakan ini dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi pengembangan karier pegawai serta peningkatan kualitas layanan di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Maret 2025

KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN,

ttd.

MOHAMMAD SYAFII



Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM
DAN KERJA SAMA,

DIDI HAMZAR