



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1131, 2022

BAKAMLA. Pola Karier. PNS.

PERATURAN BADAN KEAMANAN LAUT

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 2 TAHUN 2022

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DI LINGKUNGAN BADAN KEAMANAN LAUT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEAMANAN LAUT REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Keamanan Laut dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Keamanan Laut;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Badan Keamanan Laut tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Keamanan Laut.
- Mengingat : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 294, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5603);

3. 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);
4. Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 tentang Badan Keamanan Laut (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 380);
5. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
6. Peraturan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Keamanan Laut (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1100);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN KEAMANAN LAUT TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEAMANAN LAUT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini, yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Pegawai Negeri Sipil Badan Keamanan Laut yang selanjutnya disebut PNS Bakamla adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS Bakamla secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan tertentu.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
6. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
7. Pola Karier PNS Bakamla adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS Bakamla dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi di lingkungan Bakamla.
10. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

11. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF di lingkungan Bakamla.
13. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
14. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan secara spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
15. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
16. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
17. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja di lingkungan Bakamla.
18. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar

belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

19. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil disebut Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS Nasional dan Manajemen Talenta PNS Instansi.
20. Manajemen Talenta PNS Nasional adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui suatu mekanisme uji dan penilaian secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
21. Manajemen Talenta PNS Instansi adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
22. Badan Keamanan Laut yang selanjutnya disebut Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas melaksanakan patroli keamanan, keselamatan, dan penegakan hukum di Wilayah Perairan Indonesia dan Wilayah Yurisdiksi Indonesia.
23. Kepala Badan Keamanan Laut yang selanjutnya disebut Kepala Bakamla adalah pimpinan Bakamla yang melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangan Bakamla.

#### Pasal 2

- (1) Pola Karier PNS Bakamla dilaksanakan atas dasar prinsip:
  - a. kepastian;
  - b. profesionalisme;

- c. transparan;
  - d. integritas;
  - e. keadilan;
  - f. nasional; dan
  - g. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Pola Karier PNS Bakamla harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang ditempuh oleh setiap PNS Bakamla yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
  - (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Pola Karier PNS Bakamla harus mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS Bakamla.
  - (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan Pola Karier PNS Bakamla harus diketahui oleh setiap PNS Bakamla dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS Bakamla yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
  - (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan karier seseorang meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
  - (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan pemberian kesempatan kepada PNS Bakamla yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
  - (7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan Pola Karier PNS Bakamla mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
  - (8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II  
RUANG LINGKUP POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
BADAN KEAMANAN LAUT

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 3

Ruang lingkup Pola Karier PNS Bakamla, meliputi:

- a. jenis Jabatan;
- b. profil PNS;
- c. Standar Kompetensi ASN; dan
- d. jalur karier.

Bagian Kedua  
Jenis Jabatan

Pasal 4

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier PNS Bakamla sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a terdiri atas:

- a. JPT;
- b. JA; dan
- c. JF.

Bagian Ketiga  
Profil Pegawai Negeri Sipil

Pasal 5

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS Bakamla yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi pendidikan;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. kompetensi;
- e. riwayat pengembangan;

- f. riwayat hasil penilaian kinerja;
- g. pendidikan dan pelatihan;
- h. usia; dan
- i. informasi kepegawaian lainnya.

Bagian Keempat  
Standar Kompetensi ASN

Pasal 6

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, berisi paling sedikit memuat informasi:

- a. nama Jabatan;
- b. uraian Jabatan;
- c. kode Jabatan;
- d. pangkat/kelas Jabatan;
- e. Kompetensi Teknis;
- f. Kompetensi Manajerial;
- g. Kompetensi Sosial Kultural; dan
- h. ukuran kinerja Jabatan.

Bagian Kelima  
Jalur Karier

Paragraf 1  
Umum

Pasal 7

- (1) Jalur karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d merupakan lintasan posisi Jabatan yang dilalui oleh PNS Bakamla baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Pola Karier PNS Bakamla berbentuk:
  - a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
  - b. vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
  - c. diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Paragraf 2

Pola Karier Horizontal

Pasal 8

- (1) Pola Karier PNS Bakamla horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan di dalam internal Bakamla, mutasi ke instansi pusat lainnya, dan instansi daerah untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Madya dan JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, atau Jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara.

- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh instansi pembina JF.

#### Pasal 12

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) JF ahli utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 13

- (1) Perpindahan karier secara horizontal bagi JA ke JF meliputi:
  - a. Administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
  - b. Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.
- (2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

#### Paragraf 3

#### Pola Karier Vertikal

#### Pasal 15

- (1) Pola Karier PNS Bakamla secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b, merupakan

perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.

- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
  - a. JA dalam satu kelompok JA;
  - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
  - c. JPT dalam satu kelompok JPT.

#### Pasal 16

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a, dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
  - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan pada internal Bakamla dan dalam rangka mutasi ke instansi pusat lainnya atau instansi daerah sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

#### Pasal 17

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF.
- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.

- (4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan pada internal Bakamla RI dan dalam rangka mutasi ke Instansi Pusat lainnya atau Instansi Daerah sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan Peta Jabatan yang telah ditetapkan.

#### Pasal 18

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c, dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka, atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara vertikal ke dalam JPT Madya.
- (3) Perpindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 4

#### Pola Karier Diagonal

#### Pasal 19

- (1) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c, merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. JA ke JF;
  - b. JF ke JA;

- c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
- d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya.

Pasal 20

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a meliputi:
  - a. Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
  - b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau
  - c. Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/*inpassing* atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b meliputi:
  - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
  - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c, dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-

undangan dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

- (2) Perpindahan karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf d, dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

### BAB III

#### PENYUSUNAN DAN PENETAPAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL BAKAMLA

##### Bagian Kesatu

##### Umum

##### Pasal 23

- (1) Pola Karier PNS Bakamla disusun sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta.
- (2) Pola Karier PNS Bakamla sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

##### Bagian Kedua

##### Perencanaan Pola Karier

##### Pasal 24

- (1) PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
  - a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPT atau Jabatan Administrator; dan
  - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 25

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier PNS Bakamla diperuntukkan kepada:
  - a. JPT;
  - b. JA; dan
  - c. JF.
- (2) Rencana Pola Karier PNS Bakamla sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang Jabatan, dan jangka waktu melintasi alur karier Jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan
  - c. distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

Pasal 26

Perencanaan Pola Karier PNS Bakamla untuk JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a, dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka, atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Perencanaan Pola Karier PNS Bakamla untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b, dilakukan dengan cara seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam perencanaan Pola Karier PNS Bakamla untuk JA, dilakukan dengan memproyeksikan jangka waktu paling kurang PNS Bakamla harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 28

- (1) Perencanaan Pola Karier PNS Bakamla untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c, dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola Karier PNS Bakamla untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 29

Penyusunan rencana pengembangan Pola Karier PNS Bakamla paling sedikit memuat:

- a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan;
- b. Standar Kompetensi ASN;
- c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
- d. profil PNS;
- e. masa kerja;
- f. kelas Jabatan;
- g. pengalaman Jabatan;
- h. profil dan struktur organisasi;
- i. Peta Jabatan; dan
- j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

#### Pasal 30

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a, paling sedikit terdiri atas jenis Jabatan dan jenjang Jabatan, rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas Jabatan.

- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. JPT terdiri atas:
    1. JPT Utama;
    2. JPT Madya; dan
    3. JPT Pratama;
  - b. JA terdiri atas:
    1. Jabatan Administrator;
    2. Jabatan Pengawas; dan
    3. Jabatan Pelaksana;
  - c. JF terdiri atas:
    1. JF kategori keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi meliputi:
      - a) Pemula;
      - b) Terampil;
      - c) Mahir; dan
      - d) Penyelia;
    2. JF kategori keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi meliputi:
      - a) Ahli Pertama;
      - b) Ahli Muda;
      - c) Ahli Madya; dan
      - d) Ahli Utama.
- (3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 31

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b, meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 32

- (1) Pengembangan kompetensi dan pembinaan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf c, dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi dan pembinaan karier paling sedikit didasarkan pada:
  - a. jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis Jabatan.
  - c. pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan jabatan.
  - d. untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 33

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf d, paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak Jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan, usia, dan informasi kepegawaian lainnya.

## Pasal 34

Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33, paling rendah didasarkan pada:

- a. paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator.
- b. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPT Pratama, dan usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun untuk menduduki JPT Madya.

#### Pasal 35

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf e untuk JA diatur sebagai berikut:
  - a. untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pelaksana.
  - b. untuk menduduki Jabatan Administrator paling singkat 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas.
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf e untuk JPT diatur sebagai berikut:
  - a. untuk menduduki JPT Pratama, paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator.
  - b. untuk menduduki JPT Madya paling singkat 2 (dua) tahun dalam JPT Pratama atau JF ahli utama.
- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 36

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf f, memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 37

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf g, diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki JPT Madya seorang PNS Bakamla memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 7 (tujuh) tahun.

- b. untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS Bakamla memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun.
- c. untuk menduduki Jabatan Administrator seorang PNS Bakamla memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- d. untuk menduduki Jabatan Pengawas seorang PNS Bakamla memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- e. untuk menduduki JPT dan JA, seorang PNS Bakamla dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 38

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf h, memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi dan tata kerja untuk menggambarkan jalur karier.

#### Pasal 39

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf i, ditetapkan oleh Kepala Bakamla berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja organisasi sebagai dasar penyusunan jalur karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 40

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf j, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Penilaian Kinerja JPT dan Jabatan Administrator dilakukan berdasarkan penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penilaian kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian angka kredit kumulatif, sasaran kinerja pegawai, dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga

#### Pelaksanaan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Bakamla

##### Paragraf 1

##### Umum

##### Pasal 41

- (1) Pola Karier PNS Bakamla dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta PNS dan sistem informasi PNS Bakamla.
- (2) Sistem Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Sistem Manajemen Talenta Nasional dan Sistem Manajemen Talenta Instansi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Sistem informasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh Bakamla RI yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN Badan Kepegawaian Negara.

##### Pasal 42

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier PNS Bakamla yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (2).

Paragraf 2  
Pola Karier JPT

Pasal 43

Pengisian JPT Pratama dan JPT Madya untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3  
Pola Karier Jabatan Administrasi

Pasal 44

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Paragraf 4  
Pola Karier Jabatan Fungsional

Pasal 45

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi dalam pola karier horizontal, pola karier vertikal, maupun pola karier diagonal.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Pengawasan dan Pembinaan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil  
Badan Keamanan Laut

Pasal 46

- (1) Pengawasan dan pembinaan Pola Karier PNS Bakamla dilakukan untuk memastikan penerapan Manajemen Talenta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengawasan terhadap Pola Karier PNS Bakamla dilaksanakan oleh unit kerja yang memiliki fungsi pembinaan terhadap kepegawaian.
- (3) Sekretaris Utama Bakamla selaku PyB melaporkan hasil Pengawasan dan pembinaan Pola Karier PNS Bakamla kepada Kepala Bakamla setiap tahunnya.
- (4) Hasil Pengawasan dan pembinaan Pola Karier PNS Bakamla sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara oleh Kepala Bakamla setiap tahunnya dengan tembusan Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara, dan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (5) Laporan pembinaan Pola Karier PNS Bakamla sebagaimana dimaksud pada ayat (4), digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan manajemen karier di Bakamla.

BAB IV

KETENTUAN PELAKSANA HARIAN DAN PELAKSANA TUGAS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 47

- (1) Dalam hal pengisian JPT Pratama dan JPT Madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, pengisian JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, dan pengisian JF

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 tidak dapat dilaksanakan atau tidak memperoleh hasil pengisian dalam Jabatan, PPK dapat menugaskan pejabat lain sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas.

- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penugasan pelaksana harian dan pelaksana tugas dapat ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.

## Bagian Kedua

### Kriteria Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas

#### Pasal 48

- (1) Penugasan pelaksana harian atau pelaksana tugas dilaksanakan atas dasar:
  - a. ditugaskan oleh pejabat di atasnya; dan
  - b. merupakan pelaksanaan tugas rutin.
- (2) Pelaksanaan tugas rutin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
  - a. pelaksana harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara; dan
  - b. pelaksana tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
- (3) Pelaksana harian atau pelaksana tugas tidak berwenang untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi, kepegawaian, dan alokasi anggaran.
- (4) Keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (3), merupakan keputusan dan/atau tindakan yang memiliki dampak besar seperti penetapan perubahan rencana strategis dan rencana kerja pemerintah.
- (5) Perubahan status hukum pada aspek kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai.

- (6) Pelaksana harian dan pelaksana tugas memiliki kewenangan mengambil keputusan dan/atau tindakan selain keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis dan berdampak pada perubahan status hukum pada aspek kepegawaian.
- (7) Pelaksana harian dan pelaksana tugas memiliki kewenangan meliputi:
  - a. melaksanakan tugas sehari-hari pejabat definitif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. menetapkan sasaran kinerja pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai;
  - c. menetapkan surat kenaikan gaji berkala;
  - d. menetapkan cuti selain cuti di luar tanggungan negara dan cuti yang akan dijalankan di luar negeri;
  - e. menetapkan surat tugas/surat perintah pegawai;
  - f. menjatuhkan hukuman disiplin pegawai tingkat ringan;
  - g. menyampaikan usul mutasi kepegawaian kecuali perpindahan antar-instansi;
  - h. memberikan tugas atau izin belajar;
  - i. memberikan izin mengikuti seleksi JPT atau JA; dan
  - j. mengusulkan pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

#### Pasal 49

- (1) Penugasan pelaksana harian dan pelaksana tugas dapat diberikan kepada PNS Bakamla yang menduduki Jabatan:
  - a. JPT Madya;
  - b. JPT Pratama;
  - c. Administrator;
  - d. Pengawas; atau
  - e. pejabat fungsional.
- (2) PNS Bakamla yang diberikan penugasan pelaksana harian atau pelaksana tugas harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai bidang tugas yang akan dilaksanakan;
  - b. memiliki jenjang Jabatan setara atau satu tingkat lebih rendah dari jenjang Jabatan yang akan ditugaskan;
  - c. berkinerja baik paling kurang selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - d. berusia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun dalam Jabatan yang ditugaskan.
- (3) Pejabat fungsional dapat diberikan penugasan pelaksana harian dan pelaksana tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dengan ketentuan:
- a. Pejabat fungsional jenjang ahli utama dapat ditunjuk sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas JPT Pratama atau JPT Madya.
  - b. dalam hal pejabat fungsional jenjang ahli utama akan ditunjuk sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas JPT utama, maka harus ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:
    1. pelaksana harian ditetapkan dengan penugasan dari menteri yang mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di bidangnya.
    2. pelaksana tugas ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
  - c. Pejabat fungsional jenjang ahli madya dapat ditunjuk sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas Jabatan Administrator atau JPT Pratama.
  - d. Pejabat fungsional jenjang ahli muda dapat ditunjuk sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas Jabatan Pengawas atau Jabatan Administrator.
  - e. Pejabat fungsional jenjang ahli pertama dapat ditunjuk sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas Jabatan Pelaksana yang merupakan eselon V atau Jabatan Pengawas.
- (4) Dalam hal tidak terdapat PNS Bakamla dengan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, penugasan pelaksana harian atau pelaksana tugas

dapat diberikan kepada PNS Bakamla dengan jenjang Jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jenjang Jabatan yang akan ditugaskan.

Bagian Ketiga  
Mekanisme Penugasan Pelaksana Harian dan  
Pelaksana Tugas

Pasal 50

Penugasan pelaksana harian atau pelaksana tugas dilakukan oleh PPK atau pejabat yang ditunjuk melalui surat perintah.

Pasal 51

Penugasan pelaksana harian ditetapkan untuk waktu paling singkat 3 (tiga) hari dan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Pasal 52

- (1) Penugasan pelaksana tugas ditetapkan untuk waktu paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam hal sampai dengan waktu yang ditetapkan terlampaui dan belum diperoleh pelaksana tugas definitif, pelaksana tugas dapat diberikan perpanjangan paling banyak untuk 1 (satu) kali penugasan.
- (3) Penetapan tugas, kewenangan, dan fasilitas pelaksana tugas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Pelaporan Tugas Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas

Pasal 53

- (1) Pelaksana harian atau pelaksana tugas melaporkan pelaksanaan tugas kepada PPK atau pejabat yang memberikan penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50.

- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah berakhirnya pelaksanaan tugas.

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 54

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 4 November 2022

KEPALA BADAN KEAMANAN LAUT  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AAN KURNIA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 14 November 2022

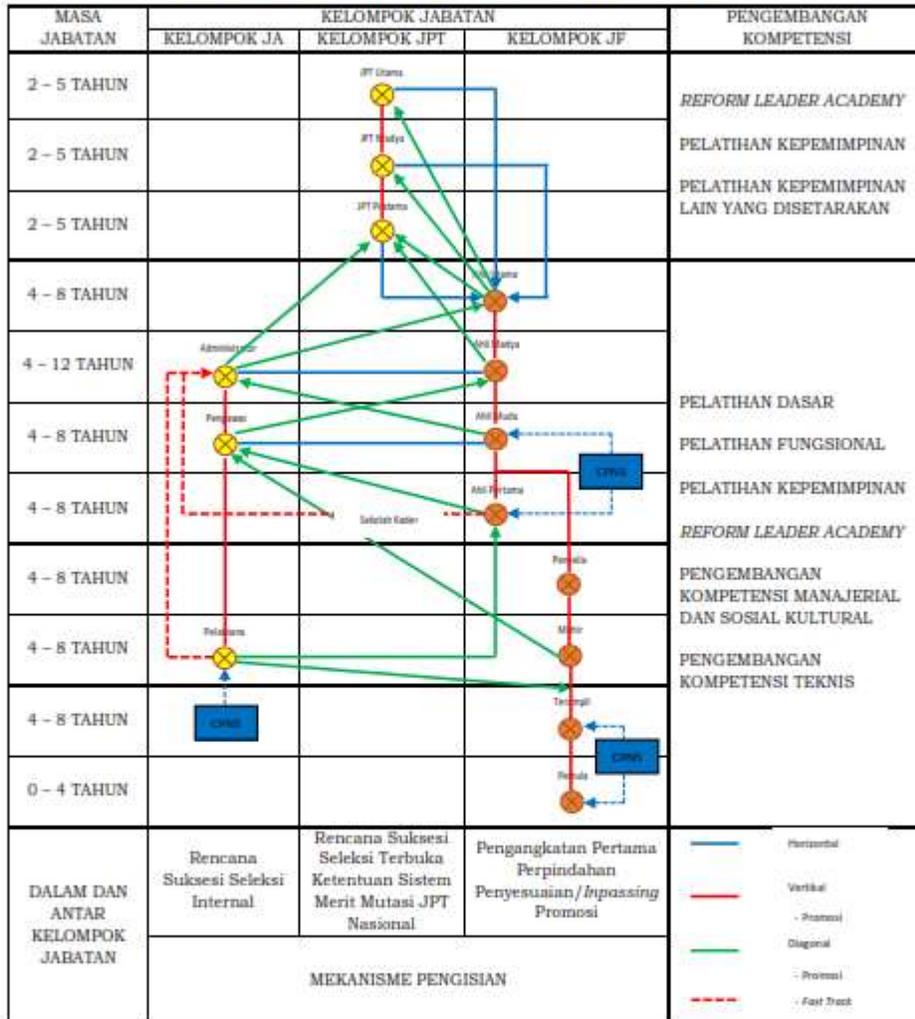
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA

ttd

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN  
 PERATURAN BADAN KEAMANAN LAUT  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 2 TAHUN 2022  
 TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI  
 SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEAMANAN  
 LAUT REPUBLIK INDONESIA

**PETA POLA KARIER PNS DI LINGKUNGAN BAKAMLA**



KEPALA BADAN KEAMANAN LAUT  
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AAN KURNIA