



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.923, 2012

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN. Pola Karier.
Pembinaan. Pegawai.

PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM. 46 TAHUN 2012

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka membentuk Pegawai Kementerian Perhubungan yang mampu menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara profesional, bertanggung jawab, dan memenuhi standar kompetensi jabatan, maka diperlukan upaya pembinaan karier bagi Pegawai Kementerian Perhubungan;

b. bahwa sehubungan dengan butir a tersebut di atas, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pola Karier Pegawai Kementerian Perhubungan;

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. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);
5. 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 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
6. 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), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
7. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2011;
8. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I

Kementerian Negara, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2011;

9. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 63 Tahun 2008 tentang Pendelegasian Wewenang dan Pemberian Kuasa Bidang Kepegawaian di Lingkungan Departemen Perhubungan;
10. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 60 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN TENTANG POLA KARIER PEGAWAI KEMENTERIAN PERHUBUNGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

- a. Karier adalah perjalanan atau pengalaman jabatan seorang Pegawai sejak mulai diangkat dalam jabatan, dibina secara terus menerus sampai dengan batas usia pensiun.
- b. Pola karier adalah pola pembinaan yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterangan dan keserasian antara jabatan, pangkat, diklat kepemimpinan, diklat kompetensi, serta masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
- c. Standar Kompetensi Jabatan adalah ukuran kompetensi tertentu yang ditetapkan sebagai patokan pada setiap jenis jabatan, agar tugas dalam jabatan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Profil Kompetensi individu adalah gambaran informasi data dan informasi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku setiap orang secara pribadi yang dapat dinyatakan dengan fakta;
- e. Formasi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
- f. Pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut diklat, adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

- g. Mutasi jabatan pegawai adalah perpindahan pegawai yang memangku jabatan tertentu ke jabatan lainnya baik setingkat maupun promosi, baik dalam satu unit kerja maupun antar unit kerja pemerintahan.
- h. Kriteria dan skor penilaian adalah tolok ukur kualitatif dan kuantitatif yang dipergunakan untuk menilai para calon pemangku jabatan struktural.
- i. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
- j. Jabatan fungsional tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
- k. Jabatan fungsional umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya tidak disyaratkan angka kredit.
- l. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, yang selanjutnya dalam Peraturan Menteri ini disingkat Baperjakat, adalah unit/institusi yang memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang dalam menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, dalam dan dari jabatan struktural.
- m. Sistem Informasi Jabatan yang selanjutnya dalam peraturan Menteri ini disingkat SIJ, adalah suatu sistem komputerisasi yang mengolah data dan informasi jabatan dan pemangku jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan menjadi bentuk yang bermanfaat untuk kepentingan kedinasan sesuai kebutuhan.
- n. Assessment adalah suatu metode penilaian yang terstandar guna menilai/mengukur potensi dan prediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan yang akan diduduki.
- o. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan.
- p. Kementerian adalah Kementerian Perhubungan.
- q. Menteri adalah Menteri Perhubungan.
- r. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat adalah Menteri.
- s. Pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan dalam jabatan adalah Menteri Perhubungan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Pola karier pegawai dimaksudkan untuk dapat memberi arah yang jelas bagi pembinaan pegawai berbasis kompetensi, melalui penempatan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, serta dapat berkinerja sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan profil kompetensi individu yang dimiliki.
- (2) Pola karier pegawai bertujuan meningkatkan kinerja jabatan, melalui pengangkatan dalam jabatan pegawai yang berkompeten, sehingga mampu memberikan kontribusi dalam pelaksanaan tugas jabatan dengan baik, bersih, transparan dan akuntabel, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB III SASARAN

Pasal 3

Sasaran pola karier pegawai meliputi:

- a. Meningkatkan motivasi dan potensi pegawai dalam pengembangan karier melalui pengangkatan dalam jabatan;
- b. Meningkatkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan, kepemimpinan, koordinasi, dan keterampilan melalui diklat kompetensi;
- c. Menyiapkan pegawai yang berpotensi dan memiliki semangat berkontribusi kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya; dan
- d. Menciptakan iklim kerja yang mampu memberi dorongan kerjasama dalam pelaksanaan tugas jabatan dan menjadi pegawai berkualitas dan berkinerja tinggi.

BAB IV RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup pola karier pegawai meliputi alur pengembangan karier, unsur penilaian berbasis kompetensi, penyiapan daftar calon, assessment dan mekanisme pelaksanaan pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural.

BAB V ALUR PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 5

- (1) Alur pengembangan karier pegawai merupakan pengangkatan pegawai dalam jabatan berbasis standar kompetensi jabatan dan profil kompetensi individu.