



**MENTERI PERHUBUNGAN  
REPUBLIC INDONESIA**

**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 Nornor 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.
- (2) Pengangkatan pegawai dalam jabatan meliputi 3 (tiga) jenis, yaitu pengangkatan pegawai dalam Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Jabatan Fungsional Umum.
- (3) Pengangkatan pegawai dalam Jabatan Struktural bereselon dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Pengangkatan pegawai pertama kali dalam jabatan struktural lowong atau akan lowong, dilakukan bagi pegawai negeri sipil yang telah diangkat dalam jabatan fungsional tertentu dan/atau jabatan fungsional umum serta memenuhi standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan;

- b. Pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dilakukan secara berjenjang, vertikal, horizontal, dan diagonal;
- c. Pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dilakukan secara berjenjang, dimulai dari jenjang jabatan struktural terendah sampai dengan jabatan struktural tertinggi, dan tidak boleh loncat jabatan;
- d. Pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dapat dilakukan secara vertikal atau promosi, yaitu merupakan pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural eselon rendah ke satu tingkat lebih tinggi dalam satu lingkungan unit kerja;
- e. Pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dapat dilakukan secara horizontal, yaitu merupakan pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural eselon yang setingkat baik dalam satu lingkungan unit kerja atau lintas satuan unit kerja;
- f. Pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dapat dilakukan secara diagonal, yaitu perpindahan pegawai dari satu jabatan struktural ke jabatan struktural yang lebih tinggi atau setara, dengan lingkup lintas unit kerja.

#### Pasal 6

Pegawai Negeri Sipil pemangku jabatan struktural dapat diangkat dalam jabatan fungsional tertentu atau jabatan fungsional umum dan/atau sebaliknya, sepanjang memenuhi standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.

#### Pasal 7

Alur pengembangan karier melalui pengangkatan dalam Jabatan Struktural, Fungsional Tertentu, dan Fungsional Umum, sebagaimana Lampiran I yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

## BAB VI

### UNSUR PENILAIAN BERBASIS KOMPETENSI

#### Pasal 8

- (1) pengembangan karier pegawai berbasis standar kompetensi jabatan, pelaksanaannya melalui penilaian terhadap profil kompetensi individu dengan berpedoman pada standar kompetensi jabatan.
- (2) Pengembangan karier pegawai melalui penilaian kompetensi dengan memperhatikan unsur-unsur kepegawaian, yang meliputi jabatan, pangkat/golongan, pendidikan, diklat dan jenjang sebagaimana Lampiran II yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Pelaksanaan penilaian berbasis standar kompetensi jabatan meliputi penilaian terhadap 3 (tiga) unsur standar kompetensi jabatan, yaitu:
  - a. Unsur Pokok, terdiri atas:
    - 1) Pendidikan;
    - 2) Jurusan/Program Studi;
    - 3) Diklat Kepemimpinan;
    - 4) Diklat Kompetensi Jabatan; dan
    - 5) Pangkat/Golongan Ruang.
  - b. Unsur Penunjang, terdiri atas:
    - 1) Pengalaman dalam jabatan;
    - 2) Penilaian kinerja; dan
    - 3) Disiplin.
  - c. Assesment
- (4) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dalam rangka penyiapan calon pemangku jabatan lowong atau akan lowong.
- (5) Pelaksanaan penilaian berpedoman pada kriteria dan penilaian calon pemangku jabatan struktural berdasarkan standar kompetensi jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagaimana Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.



BAB VII  
PENYIAPAN DAFTAR CALON

Pasal 9

- (1) Metoda dasar pelaksanaan pola karier PNS dengan menggunakan sistem elektronik pola karier melalui Sistem Informasi Jabatan (SIJ) dan penyiapan daftar panjang calon pemangku jabatan;
- (2) Penyiapan daftar panjang calon pemangku jabatan struktural disusun berdasarkan kesesuaian antara standar kompetensi jabatan dengan profil kompetensi individu, yang disiapkan secara elektronik untuk seluruh level jabatan;
- (3) Daftar panjang calon pemangku jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diakses melalui SIJ Kementerian Perhubungan;
- (4) Untuk pengisian jabatan lowong atau akan lowong, Sekretaris Jenderal cq. Biro Kepegawaian dan Organisasi menyiapkan daftar pendek calon pemangku jabatan struktural;
- (5) Penyiapan daftar pendek dilaksanakan dengan melakukan seleksi melalui penilaian standar kompetensi jabatan, unsur pokok dan unsur penunjang terhadap seluruh calon yang terdaftar dalam daftar panjang dengan menggunakan formulir penilaian calon pemangku jabatan struktural sebagaimana Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
- (6) Daftar pendek terdiri dari 3 (tiga) nama calon pemangku jabatan struktural yang merupakan hasil penilaian terbaik terhadap daftar panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ;
- (7) Daftar pendek calon pemangku jabatan lowong atau akan lowong, disusun sebagaimana Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 10

Penyiapan daftar pendek calon pemangku jabatan struktural dapat dilakukan secara manual dalam hal:

- a. Sistem Informasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) mengalami kegagalan sistem;
- b. Calon pemangku lowongan jabatan struktural belum terdaftar dalam SIJ;
- c. Profil kompetensi individu mengalami penyempurnaan dan belum masuk dalam SIJ.

### BAB VIII

#### ASSESSMENT

#### Pasal 11

- (1) Assesment merupakan bagian penilaian untuk mengukur potensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan;
- (2) Pengukuran potensi dan prediksi keberhasilan didasarkan atas sikap, perilaku dan kepribadian yang tidak dapat dinyatakan/diukur melalui sertifikasi yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan tertentu;
- (3) Assesment dilaksanakan dengan menggunakan metode dan unsur-unsur yang telah distandarkan pada lembaga-lembaga assesment (*Assessment Centre*) dan didasarkan pada karakteristik jabatan lowong atau akan lowong;
- (4) Assesment bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan dilaksanakan oleh Tim Assessor Kementerian Perhubungan atau bekerja sama dengan Lembaga Assesment Centre yang anggotanya telah memiliki lisensi sebagai Assessor.

#### Pasal 12

- (1) Assesment ditujukan untuk mendapatkan profil kompetensi pegawai yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan karakteristik jabatan yang akan diduduki;

- (2) Assesment pegawai calon pemangku jabatan struktural dilakukan pada saat pegawai telah masuk dalam daftar pendek calon pemangku jabatan;
- (3) Hasil assesment berupa rekomendasi yang dituangkan dalam lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 13

Dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan, Tim Assessor Kementerian Perhubungan harus telah dibentuk.

### BAB IX

#### MEKANISME PELAKSANAAN POLA KARIER

#### Pasal 14

Mekanisme pelaksanaan pola karier, merupakan keseluruhan proses penyiapan susunan daftar calon pemangku jabatan struktural, pengajuan daftar calon pendek, assesment, seleksi administrasi, sidang Baperjakat, penentuan calon tetap, pengangkatan dalam jabatan dan administrasi penyelesaiannya.

#### Pasal 15

- (1) Pejabat Struktural eselon I (satu) bertanggung jawab untuk membuat/merumuskan standar kompetensi jabatan dan profil kompetensi individu di lingkungan unit kerja masing-masing.
- (2) Biro Kepegawaian dan Organisasi bertanggung jawab dalam hal pengelolaan dan penyiapan data base standar kompetensi jabatan dan profil kompetensi individu Kementerian Perhubungan.

#### Pasal 16

Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi selaku Sekretaris Baperjakat menyampaikan daftar pendek calon pemangku jabatan struktural lowong atau akan lowong kepada Sekretaris Jenderal selaku Ketua Baperjakat, sesuai kebutuhan organisasi.

#### Pasal 17

- (1) Baperjakat melaksanakan sidang setelah menerima usulan daftar pendek calon pemangku jabatan struktural lowong atau akan lowong;
- (2) Sidang Baperjakat menghasilkan rekomendasi yang disampaikan kepada Pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan dalam jabatan struktural.

### BAB X

#### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 18

- (1) Pegawai yang telah ditetapkan pengangkatan dalam jabatan struktural, harus sudah dilantik dan melaksanakan serah terima jabatan paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal penetapan pengangkatan dalam jabatan.
- (2) Mutasi jabatan struktural dilakukan setelah yang bersangkutan menduduki jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun.
- (3) Pejabat yang telah memangku jabatan struktural yang sama selama 5 (lima) tahun dan belum direncanakan untuk mutasi jabatan, dilakukan pengukuhan kembali dengan keputusan pejabat yang berwenang.
- (4) Penurunan jabatan (demosi) hanya dilaksanakan dalam hal pemberian hukuman disiplin.

#### Pasal 19

Pengangkatan dalam Jabatan Struktural Non Eselon pada unit kerja yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan – Badan Layanan Umum (PPK-BLU), Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB XI  
PENUTUP

Pasal 20

Dengan berlakunya Peraturan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 55 Tahun 1988 tentang Pola Dasar Mutasi Jabatan dan Wilayah Kerja Pegawai di lingkungan Departemen Perhubungan dan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 110 Tahun 1990 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Perhubungan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 21

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 10 September 2012

MENTERI PERHUBUNGAN

ttd

E.E.MANGINDAAN

Diundangkan di Jakarta  
Pada tanggal 18 September 2012

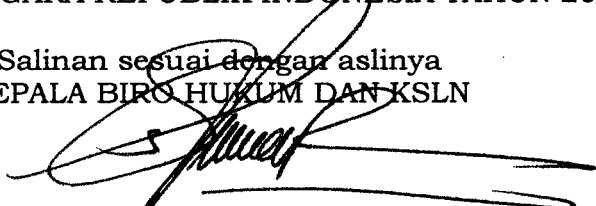
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AMIR SYAMSUDIN

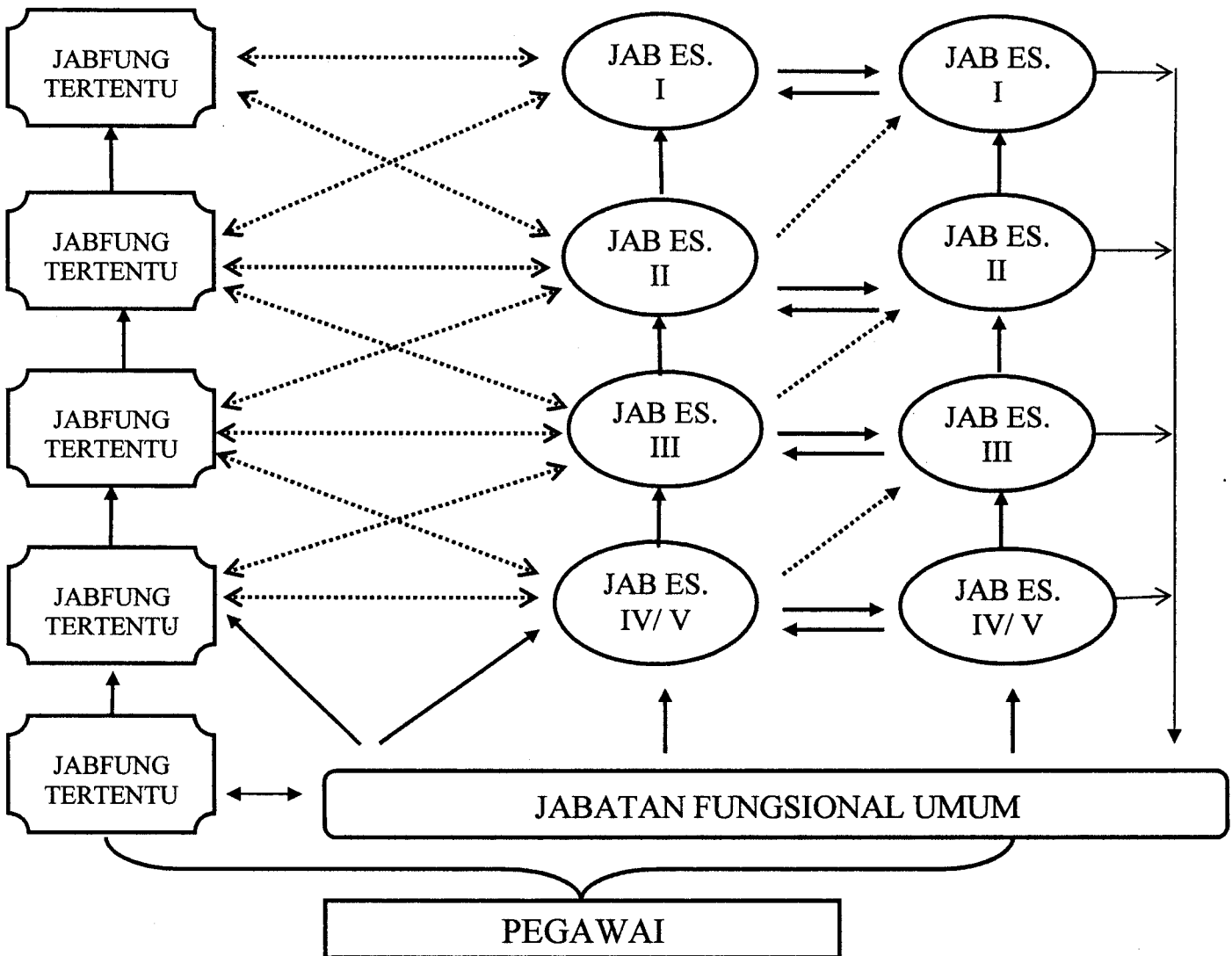
BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 923

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN

  
UMAR ARIS, SH, MM, MH  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19630220 198903 1 001

LAMPIRAN I PERATURAN MENTERI  
 PERHUBUNGAN  
 NOMOR : PM 46 TAHUN 2012  
 TANGGAL : 10 September 2012

**ALUR PENGANGKATAN DALAM JABATAN**



MENTERI PERHUBUNGAN

ttd

E.E.MANGINDAAN

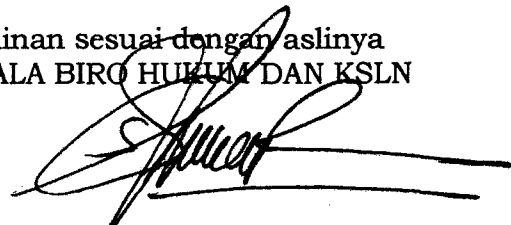
Salinan sesuai dengan aslinya  
 KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN

*(Signature)*  
 UMAR ARIS, SH, MM, MH  
 Pembina Utama Muda (IV/c)  
 NIP. 19630220 198903 1 001

LAMPIRAN II PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN  
 NOMOR : PM 46 TAHUN 2012  
 TANGGAL : 10 September 2012

Matrik Keterkaitan Kompetensi Pegawai dengan Jabatan									
JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU				PANGKAT /GOLONGAN	JABATAN STRUKTURAL				
DIKLAT KOMPETENSI JABATAN	PENDIDIKAN TERTENTU		ESELON		PENDIDIKAN UMUM			DIKLAT KOMPETENSI JABATAN	
	D3 KE BAWAH TERAMPIL	S1 AHLI			S3	S2	S1		
DIKLAT LANJUTAN	Penyelia	MUDA	MUDA	IV/e	Va	[Shaded]	[Shaded]	[Shaded]	STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON I.a
	Pelaksana Lanjutan			IV/d	Vb				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON I.b
	Pelaksana			IV/c	Va				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON II.a
				IV/b	Vb				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON II.b
	Pemula			IV/a	Va				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON III.a
	DIKLAT DASAR	PERTAMA	PERTAMA	III/d	III/b				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON III.b
				III/c	IV/a				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON IV.a
				III/b	IV/b				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON IV.b
				III/a	V				STANDAR KOMPETENSI JABATAN ESELON V
					II/d				
			II/c						
			II/b						
			II/a						
			II/a - II/d						
JABATAN FUNGSIONAL UMUM				JABATAN STRUKTURAL					
				DIKLAT PIMPINAN TINGKAT I					
				DIKLAT PIMPINAN TINGKAT II					
				DIKLAT PIMPINAN TINGKAT III					
				DIKLAT PIMPINAN TINGKAT IV					

Salinan sesuai dengan aslinya  
 KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN



UMAR ARIS, SH, MM, MH  
 Pembina Utama Muda (IV/c)  
 NIP. 19630220 198903 1 001

MENTERI PERHUBUNGAN

ttd

E.E.MANGINDAAN

LAMPIRAN III PERATURAN MENTERI  
PERHUBUNGAN

NOMOR : PM 46 TAHUN 2012

TANGGAL : 10 September 2012

**PEDOMAN PENILAIAN KRITERIA STANDAR KOMPETENSI POKOK DAN PENUNJANG**

UNSUR-UNSUR	ESELON	SKOR				
<b>UNSUR POKOK</b>						
A	Pendidikan		SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN			
			Prof	S 3	S 2	S 1 / D 4
		I	<b>15</b>	<b>10</b>	8	6
		II	20	15	<b>10</b>	8
		III	20	15	<b>10</b>	8
		IV	25	20	15	<b>10</b>
B	Jurusan / Program Studi		SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN			
			SESUAI		CUKUP SESUAI	
		I	10		5	
		II	10		5	
		III	10		5	
		IV	10		5	
V	10		5			



C	Diklat Kepemimpinan		SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN			
			PIM TK. I	PIM TK. II	PIM TK. III	PIM TK. IV
		I	10	8	6	4
		II	0	10	8	6
		III	0	0	10	8
		IV	0	0	0	10
	V	0	0	0	10	
D	Diklat kompetensi Jabatan		SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN			
			SESUAI	CUKUP SESUAI	KURANG SESUAI	
		I	10	6	2	
		II	10	6	2	
		III	10	6	2	
		IV	10	6	2	
	V	10	6	2		
E	Pangkat/Golongan		SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN			
			PANGKAT TERTINGGI	PANGKAT TERENDAH	SETINGKAT DI BAWAH PANGKAT TERENDAH	
		I	10	8	6	
		II	10	8	6	
		III	10	8	6	
		IV	10	8	6	
	V	10	8	6		
<b>UNSUR PENUNJANG</b>						
F	Korelasi Pengalaman Jabatan		JABATAN YANG PERNAH DIDUDUKI SEBELUMNYA			
			SESUAI	CUKUP SESUAI	KURANG SESUAI	
		I	10	6	2	
		II	10	6	2	
		III	10	6	2	
		IV	10	6	2	
	V	10	6	2		

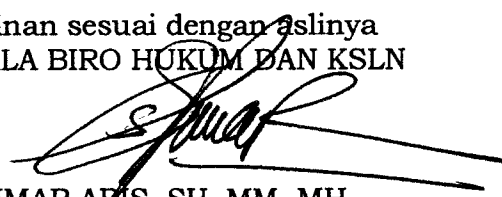
G	Penilaian Kinerja		KRITERIA PENILAIAN		
			SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP
		I	10	8	2
		II	10	8	2
		III	10	8	2
		IV	10	8	2
	V	10	8	2	
H	Hukuman Disiplin		TINGKAT HUKUMAN		
			HUKUMAN RINGAN	HUKUMAN SEDANG	HUKUMAN BERAT
		I	-2	-5	-10
		II	-2	-5	-10
		III	-2	-5	-10
		IV	-2	-5	-10
	V	-2	-5	-10	

MENTERI PERHUBUNGAN

ttd

E.E.MANGINDAAN

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN

  
UMAR ARIS, SH, MM, MH  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19630220 198903 1 001

LAMPIRAN IV PERATURAN MENTERI  
 PERHUBUNGAN  
 NOMOR : PM 46 TAHUN 2012  
 TANGGAL : 10 September 2012

**FORMULIR PENILAIAN CALON PEMANGKU JABATAN STRUKTURAL**

**NAMA** :  
**NIP/GOL/PANGKAT** :  
**TANGGAL LAHIR** :  
**MASA KERJA PNS** :  
**UNIT KERJA** :  
**JABATAN SAAT INI** :  
**JABATAN YANG AKAN  
 DIISI** :

UNSUR-UNSUR		ESELON	SKOR			
<b>UNSUR POKOK</b>						
A	Pendidikan		SESUAI STANDAR KOMPETENSI			
			Prof	S 3	S 2	S 1 / D 4
		I	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
		II	20	15	<b>10</b>	8
		III	20	15	<b>10</b>	8
		IV	25	20	15	<b>10</b>
	V	25	20	15	10	
B	Jurusan / Program Studi		SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN			
			SESUAI		CUKUP SESUAI	
		I	10		5	
		II	10		5	
		III	10		5	
		IV	10		5	
	V	10		5		

C	Diklat Kepemimpinan	SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN				
			PIM TK. I	PIM TK. II	PIM TK. III	PIM TK. IV
		I	10	8	6	4
		II	0	10	8	6
		III	0	0	10	8
		IV	0	0	0	10
V	0	0	0	10		
D	Diklat kompetensi Jabatan	SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN				
			SESUAI	CUKUP SESUAI	KURANG SESUAI	
		I	10	6	2	
		II	10	6	2	
		III	10	6	2	
		IV	10	6	2	
V	10	6	2			
E	Pangkat/Golongan	SESUAI STANDAR KOMPETENSI JABATAN				
			PANGKAT TERTINGGI	PANGKAT TERENDAH	SETINGKAT DI BAWAH PANGKAT TERENDAH	
		I	10	8	6	
		II	10	8	6	
		III	10	8	6	
		IV	10	8	6	
V	10	8	6			
<b>UNSUR PENUNJANG</b>						
F	Korelasi Pengalaman Jabatan	JABATAN YANG PERNAH DIDUDUKI SEBELUMNYA				
			SESUAI	CUKUP SESUAI	KURANG SESUAI	
		I	10	6	2	
		II	10	6	2	
		III	10	6	2	
		IV	10	6	2	
V	10	6	2			

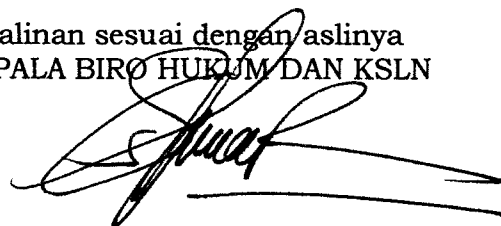
G	Penilaian Kinerja		KRITERIA PENILAIAN		
			SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP
		I	10	8	6
		II	10	8	6
		III	10	8	6
		IV	10	8	6
H	Hukuman Disiplin		TINGKAT HUKUMAN		
			HUKUMAN RINGAN	HUKUMAN SEDANG	HUKUMAN BERAT
		I	-2	-5	-10
		II	-2	-5	-10
		III	-2	-5	-10
		IV	-2	-5	-10
	V	-2	-5	-10	

MENTERI PERHUBUNGAN

ttd

E.E.MANGINDAAN

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN



UMAR ARIS, SH, MM, MH  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19630220 198903 1 001

LAMPIRAN V PERATURAN  
MENTERI PERHUBUNGAN  
NOMOR : PM 46 TAHUN 2012  
TANGGAL : 10 September 2012

**DAFTAR PENDEK CALON PEMANGKU JABATAN STRUKTURAL**

JABATAN STRUKTURAL:

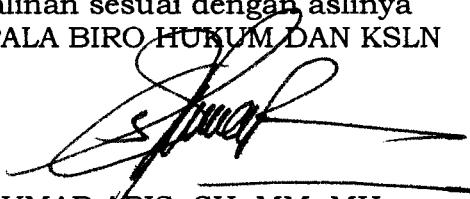
NAMA CALON	FAKTOR PENILAIAN									REKOMENDASI ASSESSMENT CENTRE
	A	B	C	D	E	F	G	H	Total	

MENTERI PERHUBUNGAN

ttd

E.E.MANGINDAAN

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN



UMAR ARIS, SH, MM, MH  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19630220 198903 1 001