



Sekali Di Udara Tetap Di Udara

**PERATURAN
DIREKTUR UTAMA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 3/2012**

**TENTANG
PEDOMAN POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR UTAMA

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan profesionalisme dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga penyiaran Publik Radio Republik Indonesia perlu diatur pembinaan dan penerapan pola karir pegawai;
- b. bahwa dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi dipandang perlu adanya jaminan kepastian hukum yang dapat di jadikan pedoman bagi setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia selama pengabdianya;
- c. bahwa sehubungan dengan hal tersebut huruf a

dan...

dan huruf b, maka dipandang perlu menetapkan Pedoman Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia dengan Peraturan Direktur Utama;

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
 2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141);

4. Peraturan...



Sekali Di Udara Tetap Di Udara

4. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3547);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4015);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4192);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4017) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4193);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam

Jabatan...

Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4019);
10. 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 Nomor 4263);
11. Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik;
12. Peraturan Pemerintah nomor 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia;

13... Peraturan...

13. Peraturan Kepala BKN nomor 2 Tahun 2011 tentang Kenaikan Pangkat dan Batas Usia Pensiun PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar Instansi Induknya;
14. Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2008 tentang PNS yang ditugaskan secara penuh dan diangkat dalam jabatan struktural dilingkungan sekretariat dewan pengurus dan sekretariat pengurus unit KORPRI nasional;
15. Keputusan Kepala BKN nomor 13 tahun 2003 tentang ketentuan pelaksanaan PP No. 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 2002;
16. Keputusan Dewan Pengawas LPP RRI No. 009/KEP/DEWAS- RRI/2010;
17. Peraturan Dewan Pengawas LPP RRI Nomor 010/KEP/DEWAS-RRI/2010 tanggal 10 Nopember 2010 tentang Kebijakan Umum LPP RRI;
18. Peraturan Direksi Nomor 001/Per/DIREKSI/2010 tanggal 12 Oktober 2010 tentang Sistem Manajemen SDM LPP RRI;

19. Peraturan...



Sekali Di Udara Tetap Di Udara

19. Peraturan Direksi Nomor 001/PER/DIREKSI/2011 tanggal 20 Juni 2011 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Radio Republik Indonesia;
20. Peraturan Direksi Nomor 002/PER/DIREKSI/2011 tanggal 20 Juni 2011 tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Direksi Nomor 02/PER/DIREKSI/2006;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR UTAMA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA TENTANG PEDOMAN POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

- (1) Pola Karir adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur perkembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan untuk memberikan jaminan
kepastian...

- kepastian hukum bagi perjalanan karirnya selama mengabdikan sebagai Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
- (2) Karir adalah seluruh jabatan yang dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya.
 - (3) Sistem Karir adalah tatanan yang menggambarkan keterkaitan antara pengembangan karir dengan formasi, standar kompetensi, penilaian kinerja, disiplin pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai serta sistem remunerasi.
 - (4) Sistem Prestasi Kerja adalah suatu sistem kepegawaian yang didasarkan pada kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai dalam rangka memenuhi persyaratan pengangkatan suatu jabatan.
 - (5) Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan suatu satuan organisasi Negara, baik jabatan struktural maupun fungsional.
 - (6) Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
 - (7) Pangkat...

- (7) Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.
- (8) Alur Karir adalah lintasan jabatan baik secara horisontal, vertikal maupun diagonal yang akan dilalui seseorang selama menjadi Pegawai Negeri Sipil, sesuai dengan bakat, minat, kompetensi, dan tingkat kinerjanya sampai dengan karir puncak dalam jangka waktu tertentu.
- (9) Pembinaan karir adalah pembinaan dalam upaya untuk meningkatkan kedudukan seseorang dalam susunan jabatan.
- (10) Mutasi Jabatan Vertikal adalah perpindahan dari jenjang jabatan yang lebih rendah ke jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi dalam rumpun jabatan yang sama
- (11) Mutasi Jabatan Horisontal adalah perpindahan antar jabatan yang berbeda dalam jenjang dan rumpun jabatan yang sama.
- (12) Mutasi Jabatan Diagonal adalah perpindahan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional dan atau sebaliknya.
- (13) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
- (14) Formasi...

- (14) Formasi Jabatan adalah jumlah dan susunan jabatan karir dan pangkat yang diperlukan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam jangka waktu tertentu secara efektif dan efisien.
- (15) Jabatan Fungsional adalah 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.
- (16) Angka kredit adalah nilai dari tiap butir kegiatan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional.
- (17) Eselon adalah tingkat Jabatan Struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan organisasi.
- (18) Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disebut BAPERJAKAT adalah Badan yang bertugas memberikan pertimbangan jabatan kepada Direktur Utama LPP RRI mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari Jabatan Struktural dan pengangkatan dalam pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Struktural serta kenaikan pangkat istimewa di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
- (19). Pengalaman...

- (19) Pengalaman dalam jabatan adalah pernah menduduki suatu jabatan dalam waktu tertentu baik di Pusat maupun Daerah.
- (20) Inovasi adalah suatu prestasi luar biasa seorang pegawai negeri sipil dalam hal penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dan telah mendapatkan pengakuan dari instansi lain.
- (21) Kondite adalah potensi diri seorang pegawai negeri sipil yang meliputi perilaku dan kinerja serta tidak mempunyai rekam jejak negatif atau pelanggaran disiplin di bidang kepegawaian.
- (22) Hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- (23) Pemeriksaan Khusus adalah pemeriksaan terhadap pejabat struktural yang melanggar aturan disiplin oleh tim yang diangkat oleh Direktur Utama.
- (24) Demosi jabatan adalah penurunan jenjang jabatan yang didasarkan pada rendahnya kinerja dan pelanggaran pakta integritas.
- (25) Batas usia pensiun adalah batasan akhir usia pegawai negeri sipil
untuk...

untuk dapat bekerja sebagai pegawai Negeri sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Pola Karir disusun dengan maksud untuk menjamin kepastian arah pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia mulai dari karir terendah sampai karir tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimilikinya.

- (2) Pola Karir disusun dengan tujuan sebagai berikut :
 - a. Mendayagunakan seoptimal mungkin Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jenjang dan kompetensinya;
 - b. Membina kemampuan, kecakapan, dan keterampilan secara efisien, efektif dan rasional, sehingga potensi, energi, bakat, minat dan motivasi pegawai tersalur secara objektif ke arah tujuan organisasi;
 - c. Menyerasikan...

- c. Menyeraskan kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai sesuai dengan jenjang dan jenis penugasan dalam jabatan yang tersedia untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal; dan
- d. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu memberi motivasi kerja dan pengembangan potensi diri bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia sebagai sumber daya manusia berkualitas.

BAB III
RUANG LINGKUP POLA KARIR
Pasal 3

Ruang lingkup Pola Karir meliputi :

- a. Pembinaan karir;
- b. Pengembangan karir;
- c. Pengangkatan dalam jabatan struktural;
- d. Mutasi jabatan dan mutasi wilayah kerja;
- e. Pemberhentian dan/atau pensiun.

BAB IV ...

BAB IV

PEMBINAAN KARIR

Pasal 4

Pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan LPP RRI dimulai sejak diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil sampai masa pensiun atau berhenti.

Pasal 5

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang akan memperoleh prioritas dalam promosi adalah :
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi dan melakukan inovasi yang bermanfaat bagi organisasi;
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang lulus pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dengan predikat terbaik; dan
 - c. Lulus dalam Uji kelayakan dan kepatutan dengan predikat terbaik.

- (2) Prioritas dalam promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap mempertimbangkan kondite yang bersangkutan dan memperhatikan pertimbangan hasil rapat Baperjakat .

BAB V....

BAB V
PENGEMBANGAN KARIR
Pasal 6

- (1) Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia terdiri dari :
 - a. Pengembangan karir melalui jalur jabatan struktural, dan/ atau;
 - b. Pengembangan karir melalui jalur jabatan fungsional.

- (2) Pengembangan karir melalui jabatan struktural dimulai dari :
 - a. Tingkat SLTA;
 - b. Tingkat Diploma; atau
 - c. Tingkat Sarjana.

- (3) Pengembangan karir melalui jalur jabatan fungsional dimulai dari :
 - a. Tingkat Diploma; atau
 - b. Tingkat Sarjana.

Pasal 7

Penilaian untuk pengembangan karir dalam jabatan struktural didasarkan pada urutan pertimbangan terdiri atas :

- a. Prestasi...

- a. Prestasi kerja dan/atau konduite;
- b. Pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan/atau keahlian;
- c. Kompetensi jabatan;
- d. Pangkat dan golongan;
- e. Masa kerja jabatan;
- f. Rekam jejak; dan
- g. Tingkat pendidikan terakhir.

Pasal 8

- (1) Pengembangan karir dalam jabatan fungsional didasarkan atas penilaian prestasi kerja dalam bentuk angka kredit.
- (2) Tata cara pengajuan, penilaian dan penetapan angka kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

Matrik pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia secara rinci sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan ini.

Pasal 10...

Pasal 10

- (1) Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk meningkatkan kompetensi yang meliputi :
 - a. Wawasan;
 - b. Pengetahuan;
 - c. Keahlian;
 - d. Keterampilan;
 - e. Semangat pengabdian; dan/atau
 - f. Sikap dan perilaku.yang dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan.

- (2) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan prinsip sebagai berikut :
 - a. Adanya keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan jabatan;
 - b. Didasarkan pada kebutuhan organisasi; dan/atau
 - c. Diperlukan untuk pengembangan karir pegawai.

- (3) Jenis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil meliputi :
 - a. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi calon atau pemangku jabatan struktural;
 - b. Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi calon atau pemangku jabatan fungsional;
 - c. Pendidikan...

- c. Pendidikan dan pelatihan teknis bagi pegawai yang bertugas di bidang operasional; dan/atau
- d. Pendidikan dan pelatihan lainnya untuk menunjang dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan profesionalisme.

BAB VI

PENGANGKATAN DALAM JABATAN STRUKTURAL

Pasal 11

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Pasal 12

Persyaratan pengangkatan dalam jabatan struktural di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia meliputi :

- a. Persyaratan umum; dan
- b. Persyaratan khusus

Pasal 13....

Pasal 13

Persyaratan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a terdiri dari:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
- d. Semua unsur penilaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. Sehat jasmani dan rohani;

Pasal 14

Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b untuk pengangkatan jabatan struktural mulai dari eselon IV.b sampai dengan eselon II.b adalah :

(1) Persyaratan khusus Jabatan eselon IV :

- a. Memiliki Nilai Prestasi Kerja baik;
- b. Lulus uji kelayakan dan kepatutan dengan kelulusan terbaik
- c. Memiliki rekam jejak yang baik;

d. Pendidikan...

- d. Pendidikan serendah-rendahnya SLTA;
 - e. Masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
 - f. Lulus pendidikan dan pelatihan Teknis; dan
 - g. Tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Persyaratan khusus Jabatan eselon III untuk Kepala Bidang/Kabag :
- a. Memiliki Nilai Prestasi Kerja baik;
 - b. Lulus uji kelayakan dan kepatutan dengan kelulusan terbaik
 - c. Memiliki rekam jejak yang baik;
 - d. Pendidikan serendah-rendahnya S1;
 - e. Tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. Memiliki kemampuan berbahasa Inggris minimal pasif;
 - g. Pernah atau sedang menduduki jabatan struktural dibawahnya minimal 2 tahun.
- (3) Persyaratan khusus Jabatan eselon III di Direktorat adalah sebagai berikut :
- a. Memiliki Nilai Prestasi Kerja baik;
 - b. Lulus uji kelayakan dan kepatutan dengan kelulusan terbaik;
 - c. Memiliki rekam jejak yang baik;
 - d. Pendidikan minimal S1;
 - e. Pernah menduduki jabatan Kepala RRI Tipe C;
 - f. Lulus...

- f. Lulus pendidikan dan pelatihan Broadcasting Manajemen;
 - g. Lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III (Diklatpim Tingkat III) atau yang dipersamakan;
 - h. Tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- (4) Persyaratan khusus Jabatan eselon III Kepala RRI Tipe C adalah sebagai berikut :
- a. Memiliki Nilai Prestasi Kerja baik;
Lulus uji kelayakan dan kepatutan dengan kelulusan terbaik;
Memiliki rekam jejak yang baik;
Pendidikan minimal S1;
Lulus pendidikan dan pelatihan Broadcasting Manajemen;
Pernah menduduki jabatan Kepala Bidang/Kabag dua kali dengan masa jabatan minimal 2 tahun;
Tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- (5) Persyaratan khusus jabatan eselon IIb :
- a. Memiliki Nilai Prestasi Kerja baik;
 - b. Lulus uji kelayakan dan kepatutan;
 - c. Memiliki track record (rekam jejak) yang baik;
 - d. Pendidikan minimal S1;
 - e. Lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III;
 - f. Pernah...

- f. Pernah menduduki jabatan Kabag/Kabid di Direktorat dan atau Kepala RRI Tipe C;
 - g. Mampu berbahasa Inggris aktif;
 - h. Tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam 2 tahun terakhir; dan
- (6) Persyaratan khusus jabatan eselon II.b (Kepala Puslitbangdiklat, Kepala Pusat Pemberitaan, Kepala Siaran Luar Negeri, Kepala Satuan Pengawasan Intern) selain memenuhi persyaratan sebagaimana ayat(5) diperlukan persyaratan lainnya yaitu :
- a. Kepala Puslitbangdiklat meliputi :
 - 1) Memiliki sertifikat Training of trainers.
 - 2) Memiliki sertifikat peneliti
 - b. Kepala Pusat Pemberitaan memiliki sertifikasi wartawan utama;
 - c. Kepala Satuan Pengawasan Intern memiliki sertifikat auditor;
 - d. Kepala Stasiun Siaran Luar Negeri menguasai Bahasa Inggris aktif dan satu bahasa asing lainnya.
 - e. Sekretaris KORPRI Unit Nasional LPP RRI pernah menduduki jabatan Kepala RRI dan/atau Kepala Bagian/Bidang dengan eselon III.a.

Pasal 15...

Pasal 15

- (1) Pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan struktural dilakukan melalui Rapat BAPERJAKAT.
- (2) Hal yang berkaitan dengan BAPERJAKAT dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VII ALUR KARIR

Pasal 16

- (1) Pembinaan karir jabatan di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia dilakukan melalui Alur Karir Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan ini.
- (2) Alur Karir jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimulai dari jabatan eselon IV.b sampai dengan eselon II.b.
- (3) Awal Karier PNS melalui jalur Struktural di Stasiun Penyiaran Tipe C adalah jabatan kepala Sub Seksi atau Kepala Urusan dengan eselon IV.b;
- (4) Awal...

- (4) Awal Karier PNS melalui jalur struktural di Direktorat, Stasiun Penyiaran Tipe A, Tipe B, SPI, SLN, Pusat Pemberitaan, Puslibangdiklat dan Sekretariat KORPRI Unit Nasional LPP RRI adalah jabatan Kepala Seksi atau Kepala Subbagian dengan eselon IV.a;
- (5) Puncak karier PNS melalui Jalur Struktural LPP RRI adalah jabatan Kepala RRI Tipe A, dan B, Kepala SPI, Kepala SLN, Kepala Puslitbangdiklat, Kepala Pusat Pemberitaan dan Sekretaris KORPRI Unit Nasional LPP RRI dengan eselon II.b.

Pasal 17

Awal Karier Pegawai PNS LPP RRI melalui Jalur fungsional sesuai ketentuan yang berlaku dalam jabatan fungsionalnya.

BAB VIII

MUTASI JABATAN DAN MUTASI WILAYAH KERJA

Pasal 18

- (1) Mutasi jabatan harus dilakukan secara terencana, dalam bentuk :
 - a. Mutasi antar unit kerja; dan/atau
 - b. Mutasi antar wilayah kerja.

(2) Mutasi...

- (2) Mutasi jabatan dilakukan secara horizontal, vertikal dan diagonal
- (3) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat dilakukan dalam 1 (satu) Satker atau antar Satker dalam rangka mengisi jabatan yang lowong dengan memperhatikan persyaratan jabatan yang berlaku.
- (4) Dalam kondisi normal, mutasi jabatan bagi pejabat struktural dapat dilaksanakan dalam waktu antara 2 (dua) tahun sampai 5 (lima) tahun.

Pasal 19

Mutasi jabatan Pegawai Negeri Sipil yang telah menduduki jabatan struktural dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Mutasi ke jabatan struktural yang lebih tinggi (promosi); atau
- (2) Mutasi ke jabatan struktural yang setingkat (rotasi);
- (3) Mutasi ke jabatan struktural yang setingkat lebih rendah (demosi).

Pasal 20

Mutasi jabatan bagi Pejabat Struktural dapat dilaksanakan sekurang-kurangnya telah menduduki jabatan selama 2 (dua) tahun.

Pasal 21...

Pasal 21

Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikecualikan jika :

- (1) Terjadi perubahan organisasi; dan/atau
- (2) Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan/atau
- (3) Tidak memenuhi kinerja yang baik.
- (4) Prestasi luar biasa.
- (5) Kebutuhan Organisasi.

Pasal 22

Mutasi Jabatan sebagaimana pasal 21 ayat (4) dan (5) dapat dilakukan paling sedikit telah memiliki masa jabatan 1 (satu) tahun sejak menduduki jabatan terakhir.

Pasal 23

- (1) Penurunan dalam jabatan (demosi) dapat dilakukan kepada pejabat yang tidak memenuhi standar kinerja dan atau dikenakan sanksi hukuman disiplin berat.

(2) Pejabat...

- (2) Pejabat yang akan dikenakan demosi karena tidak memenuhi standar kinerja terlebih dahulu dilakukan pembinaan dengan rotasi atau mutasi yang diupayakan sesuai dengan kemampuannya, tetapi apabila dalam kurun waktu 6 (enam) bulan tidak ada perubahan maka akan diberlakukan demosi definitif.

- (3) Pejabat yang dikenakan demosi karena sanksi hukuman disiplin berat, diturunkan atau dibebaskan dari jabatannya melalui proses penjatuhan hukuman disiplin.

Pasal 24

Mutasi jabatan struktural ke jabatan fungsional, atau sebaliknya dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25

Permohonan mutasi wilayah kerja bagi pegawai dapat dilakukan dengan ketentuan masa kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus menerus tanpa terputus dalam unit kerja terakhir kecuali untuk kepentingan dinas.

Pasal 26...

Pasal 26

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan struktural maupun dengan jabatan fungsional.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih rendah tidak boleh membawahi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih tinggi, kecuali membawahi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Pasal 27

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Struktural, dan atau menduduki jabatan struktural yang ditingkatkan eselonnya, dan atau yang mengalami perubahan jabatan atau perubahan fungsi / tugas jabatan, selambat-lambatnya 30 hari sejak penetapan pengangkatannya wajib dilantik dan diambil sumpahnya oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 28...

Pasal 28

Pegawai Negeri Sipil yang telah mendapatkan SK mutasi Jabatan tetapi menolak untuk dilantik dan diambil sumpah jabatan, maka yang bersangkutan dinyatakan mundur dari jabatan dimaksud, dan diberhentikan dari jabatan.

BAB IX

PEMBERHENTIAN / PENSIUN

Pasal 29

- (1) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari jabatan struktural, harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :
 - a. Mengundurkan diri dari jabatannya, dengan masa penundaan maksimum 1 (satu) tahun;
 - b. Mencapai batas usia pensiun;
 - c. Diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil;
 - d. Diangkat dalam jabatan struktural lainnya atau jabatan fungsional;
 - e. Cuti diluar tanggungan negara, kecuali karena persalinan;
 - f. Tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - g. Tidak memenuhi persyaratan KPI, Kompetensi dan kapasitas sesuai perkembangan tugas pokok dan fungsi;
 - h. Adanya...

- h. Adanya perampingan organisasi;
 - i. Tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan yang sah dari rumah sakit milik pemerintah/ pemerintah daerah; dan atau
 - j. Dikenakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.
- (2) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari jabatan struktural sebagaimana ketentuan yang diatur pada ayat (1) huruf j dilakukan melalui proses pemeriksaan khusus.
- (3) Pemeriksaan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh tim yang diangkat oleh Direktur Utama
- (4) Pejabat struktural yang diberhentikan dari jabatannya dapat diangkat menjadi pejabat fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

Pemberhentian dengan hak pensiun dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31...

Pasal 31

- (1) Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penyiaran Publik RRI sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan penyetaraan/persamaan eselon II batas usia pensiunnya dapat diperpanjang sampai dengan 60 (enam puluh) tahun.

Pasal 32

- (1) Perpanjangan Batas Usia Pensiun dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sepanjang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perpanjangan Batas Usia Pensiun bagi PNS yang menduduki jabatan tertentu sebagaimana dimaksud ayat (1), merupakan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian di Lingkungan LPP RRI.
- (3) Perpanjangan Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi pejabat Eselon II didasarkan pada pertimbangan bahwa yang bersangkutan :
 - a. Memiliki...

- b.
- a. Memiliki keahlian dan pengalaman yang sangat dibutuhkan organisasi;
 - b. Memiliki moral dan integritas yang baik;
 - c. Menunjukkan kinerja yang baik;
 - d. Sehat jasmani dan rohani, yang dibuktikan oleh keterangan dokter tim penguji kesehatan yang ditunjuk oleh pemerintah; dan
 - e. Mempertimbangkan proses kaderisasi di lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan.
 - f. Memiliki nilai key performance indicator (KPI) sekurang-kurangnya baik.

Pasal 33

Batas Usia Pensiun bagi pejabat fungsional tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

Mekanisme Usul Perpanjangan Batas Usia Pensiun Eselon II sebagai berikut :

- a. Perpanjangan Batas Usia Pensiun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian secara bertahap, yaitu setiap 2 tahun. Perpanjangan pertama dari 56 tahun sampai dengan usia 58 tahun dan perpanjangan kedua dari 58 tahun sampai dengan usia 60 tahun;
- b. Pengangkatan...

- b. Pengangkatan pejabat eselon II yang akan diperpanjang batas usia pensiunnya, ditetapkan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sebelum yang bersangkutan memasuki batas usia pensiun.
- c. Penetapan mengenai perpanjangan batas usia pensiun setelah DIREKTUR UTAMA melakukan evaluasi kinerja yang bersangkutan dan mendapat pertimbangan dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) ;
- d. Keputusan perpanjangan Batas Usia Pensiun dilakukan setelah yang bersangkutan memenuhi syarat kumulatif berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas;
- e. Bagi pejabat eselon II yang tidak akan diperpanjang batas usia pensiunnya menjadi 58 tahun atau 60 tahun, maka Direktur Utama menetapkan pemberhentian dari jabatannya.

BAB X

UJI KELAYAKAN DAN KEPATUTAN

Pasal 35

- (1) Pegawai yang akan diangkat dalam jabatan struktural wajib mengikuti dan lulus uji kepatutan dan kelayakan.

(2) Pegawai...

- (2) Pegawai yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon IV, uji kepatutan dan kelayakannya dilakukan oleh tim penguji yang dibentuk dan ditetapkan oleh Kepala Satuan Kerja (Satker) yang bersangkutan.
- (3) Pejabat eselon IV.a yang akan dipromosikan dalam jabatan eselon III, uji kepatutan dan kelayakannya dilakukan oleh Tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh Direktur Utama LPP RRI yang anggotanya terdiri dari pejabat eselon II.
- (4) Pejabat Eselon III (Kepala Bagian atau Kepala Bidang) yang akan dipromosikan menjadi Kepala RRI Tipe C, uji kepatutan dan kelayakan dilaksanakan oleh Tim yang dibentuk dan ditetapkan Direktur Utama LPP RRI yang anggotanya terdiri dari para Direktur.
- (5) Kepala RRI Tipe C yang akan dipromosikan menjadi Kepala RRI/ Kasatker eselon II.b, uji kepatutan dan kelayakan dilaksanakan oleh Tim yang dibentuk dan ditetapkan Direktur Utama LPP RRI yang anggotanya terdiri dari para Direktur.

Pasal 36

Pegawai yang akan mengikuti uji kepatutan dan kelayakan harus memenuhi persyaratan :

- (1) Memenuhi kepangkatan yang dipersyaratkan dalam jabatannya
- (2) Telah...

- (2) Telah memiliki masa jabatan lebih dari satu tahun enam bulan dalam jabatan yang didudukinya;
- (3) Memiliki prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik yang dibuktikan dengan penilaian KPI.
- (4) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Memiliki pengalaman satu kali dalam jabatan setara.
- (6) Direkomendasikan/diusulkan oleh Kepala Satkernya (bagi pejabat struktural eselon IV dan III).
- (7) Memiliki loyalitas dan dedikasi yang baik bagi lembaga.

Pasal 37

- (1) Uji kepatutan dan kelayakan sebagaimana pasal 35 ayat (1) meliputi Test Psikologi dan wawancara. Khusus untuk calon pejabat struktural eselon II dilakukan uji kesehatan.
- (2) Hasil uji kepatutan dan kelayakan bersifat rahasia.
- (3) Hasil Uji kepatutan dan Kelayakan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi Direktur Utama untuk menetapkan pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural.

BAB XIII...

BAB XIII
PENILAIAN KINERJA
Pasal 38

- (1) Pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan dilaksanakan atas dasar Prestasi Kerja.
- (2) Penilaian dilakukan secara periodik yaitu setiap 6 (enam) bulan sejak mulai tanggal pelantikan dalam jabatan.
- (3) Penilaian Kinerja meliputi :
 - a. Penilaian Key Performance Indicator (KPI) dengan bobot 60 %
Penilaian Key Performance Indicator (KPI) yaitu penilaian atas pencapaian indikator kinerja (Output, Outcome, impact) dari sasaran/program/kegiatan yang berdasarkan visi dan misi LPP RRI.
 - b. Sikap Kerja (bobot 30 %)
Yaitu penilaian terhadap Unsur-unsur Kompetensi meliputi :
Kompetensi inti dan manajerial Kompetensi
 - c. Penilaian Penugasan khusus (10 %)
- (4) Tatacara penilaian dilaksanakan sesuai pedoman penilaian kinerja sebagaimana lampiran III Peraturan ini.

BAB XIV...

BAB XIV
PENUTUP
Pasal 39

- (1) Hal-hal yang menyangkut pengembangan karier yang tidak tercantum dalam peraturan ini dinyatakan berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku.
- (2) Peraturan ini untuk dilaksanakan terhitung mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.
- (3) Peraturan ini agar diketahui oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
Tanggal Oktober 2012

Direktur Utama LPP- RRI

ttd

Dra. Rosarita Niken Widiastuti, M.Si

Salinan sesuai dengan aslinya
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RRI
Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum



Drs. Dadi Sumihardi

Lampiran I...

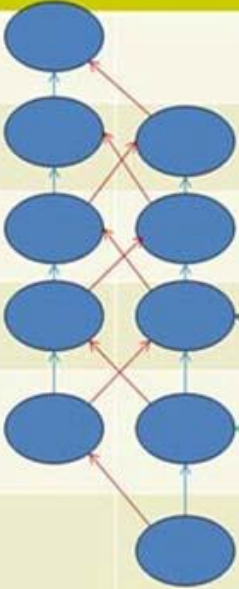
Lampiran I
Matrik Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil
dilingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

NO	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOLONGAN RUANG			
		TERENDAH		TERTINGGI	
		PANGKAT	GOL/RUANG	PANGKAT	GOL/RUANG
		1	I.a	Pembina Utama	IV/e
2	I.b	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
3	II.a	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
4	II.b	Pembina Tingkat I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
5	III.a	Pembina	IV/ a	Pembina Tingkat I	IV/b
6	III.b	Penata Tingkat I	III/d	Pembina	IV/a
7	IV.a	Penata	III/c	Penata Tingkat I	III/d
8	IV.b	Penata Muda Tingkat I	III/b	Penata	III/c

Lampiran II...

Lampiran II

Alur Karir Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional

No	Jenjang karier	Peta Mutasi dan masa jabatan	Persyaratan				Job Pricing	Jenjang fungsional
			Masa jabatan	Pangkat Awal-tinggi	Nilai prestasi	Grading		
1	Eselon II.b 49-60			IV/b- IV/c	80		Ahli Madya	
2	Eselon III.a 45-51 tahun		2-5 thn	IV/a- IV/b	75 - 80		Ahli madya	
3	Eselon III.b 39-45		2-5 thn	III/d- IV/a	70 -75		Ahli Madya	
4	Eselon IV.a 33-39		2-5 thn	III/c- III/d	65-70		Penyelia/ahli muda	
5	Eselon IV.b 27- 33		2-5 thn	III/b- III/c	65-70		Pelaksana lanjutan/ahli pratama	
6	Awal karier/staf Usia 23 tahun		4 thn	I/a-IV/a	65-70		Pelaksana /pelaksana pemula	

Lampiran III...

FORMULIR PENILAIAN KINERJA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

VISI : MENJADIKAN LPP RRI SEBAGAI RADIO BERJARINGAN TERLUAS PEMBANGUN KARAKTER BANGSA BERKELAS DUNIA

IDENTITAS KARYAWAN	
NAMA	: _____ NIP : _____
JABATAN	: _____
UNIT KERJA	: _____
PERIODE PK	: _____
ATASAN	: _____

A. ASPEK HASIL KERJA (BOBOT 60%)

RENCANA KERJA INDIVIDU (RKI) PERIODE :				PENILAIAN KINERJA (PK)						KETERANGAN	
OBJECTIVES/KEGIATAN	KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)	TARGET PER: SMT	BOBOT (%)	PENCAPAIAN TARGET	% AKTUAL VS TARGET	NILAI SENDIRI	NILAI DIREKSI	NILAI FINAL	N x B		
1	2	3	4	5		6	7	8	9		
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
dst											
TOTAL NILAI A				0,0%							

CATATAN / BUKTI PENDUKUNG (wajib diisi atau dilampirkan oleh karyawan)	PETUNJUK PENILAIAN KPI		
	KUALITATIF	KUANTITATIF	NILAI
	Tidak dapat diterima (<i>unacceptable</i>)	≤ 70%	1
	Butuh perbaikan (<i>need improvement</i>)	> 70% - 95%	2
	Sesuai harapan (<i>meet expectation</i>)	> 95% - 115%	3
	Melebihi harapan (<i>exceed expectation</i>)	> 115% - 130%	4
	Istimewa (<i>excellence</i>)	> 130%	5

B. ASPEK SIKAP KERJA (30%)

NILAI-NILAI PERUSAHAAN YANG HARUS DIMILIKI KARYAWAN	PET UNJUK PENILAIAN (SKALA)					BOBOT	NILAI INDIVIDU	NILAI ATASAN	NILAI FINAL	N x B
	1	2	3	4	5					
1 INTEGRITAS Bertindak jujur tanggung jawab, patuh, taat dan konsisten sesuai dengan nilai-nilai, peraturan, etika dan budaya organisasi, yang berlaku.	Tidak mengindahkan norma-norma aturan dan etika serta budaya organisasi walaupun telah diingatkan namun tidak ada perubahan	mengindahkan dan menerapkan nilai-nilai, aturan, etika dan budaya organisasi, namun terkadang masih melanggar	Patuh dan taat terhadap nilai-nilai, peraturan, kode etik dan budaya organisasi yang dituntut	Menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai, peraturan, etika dan budaya organisasi yang dituntut, bahkan memberikan inspirasi dan keteladanan di lingkungan kerjanya	Bertindak secara konsisten dan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai, peraturan, etika dan budaya organisasi yang dituntut, memberikan inspirasi dan keteladanan di lingkungan kerja	6%				-
2 MANAJERIAL Memiliki kemampuan memimpin, perencanaan dan pengorganisasian, mampu bekerjasama dan mampu menyesuaikan (fleksibel) dalam menghadapi kondisi yang berbeda	Tidak mampu merencanakan dan mengelola sumber daya, serta tidak memiliki kemampuan untuk memimpin kerjasama untuk mencapai sasaran organisasi	Kurang mampu merencanakan dan mengelola sumber daya, serta kurang memiliki kemampuan untuk memimpin kerjasama untuk mencapai sasaran organisasi	Mampu merencanakan, mengelola, mengontrol, mengembangkan, sumber daya, serta mampu memimpin, bekerjasama serta mampu menghadapi perubahan untuk mencapai sasaran organisasi pada kelompok terbatas	Mampu merencanakan, mengelola, mengontrol dan mengembangkan sumber daya memiliki kemampuan memimpin, bekerjasama, dan melakukan perubahan/perbaikan untuk mencapai sasaran organisasi dengan baik, pada kelompok yang lebih besar	Memiliki kemampuan merencanakan mengelola, mengontrol dan mengembangkan sumber daya guna mencapai sasaran organisasi dengan sangat baik dan mampu memimpin, dan bekerjasama serta mampu mengantisipasi resiko yang akan muncul pada organisasi	6%				-
3 COMPETENT Mampu menyelesaikan masalah karena memiliki pengetahuan yang mendalam di bidangnya	Tidak mau bekerja (bekerja seandainya sendiri, output jauh di bawah standar tuntutan profesi (jabatan), tidak menunjukkan usaha perbaikan.	Minimalis, bekerja seadanya tanpa menunjukkan usaha memberi nilai lebih dari standar tuntutan profesi (jabatan), tidak bekerja tuntas	Menghasilkan output sesuai standar profesi (jabatan) dan kontribusinya diakui atasan langsung (pimpinan), tidak mudah menyerah, <i>self discipline</i>	Menghasilkan output di atas standar profesi (jabatan) proaktif dan menunjukkan perbaikan kinerja yang signifikan.	Menunjukkan output jauh di atas standar profesi (jabatan) inovatif, menjadi bagian dari solusi, berperan sebagai agen perubahan di unitnya, mampu membagikan pengetahuan dan keahliannya kepada orang lain	6%				-
4 KREATIF DAN INOVATIF Mengembangkan pemikiran-pemikiran dan melakukan perubahan-perubahan untuk pengembangan organisasi	Tidak peduli dengan ide orang lain/bekerja dengan caranya sendiri secara terus-menerus.	Terbuka terhadap ide/maukannya dari orang lain tapi tidak memasukkan ide tersebut kedalam usaha memperbaiki kinerja.	Mencari ide-ide baru. Mengembangkan pemikiran-pemikiran baru untuk pengembangan organisasi	Berani mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk tujuan meningkatkan kinerja dengan cara memperkenalkan sesuatu yang baru dan unik kepada pihak terkait.	Menunjukkan tinjauan rentang masa mendatang, mendorong ide-ide baru dan melihat kemungkinan-kemungkinan yang baru.	6%				-
5 BERORIENTASI PADA PELAYANAN Mampu secara konstan dan konsisten berusaha untuk memberikan pelayanan sesuai kebutuhan pelanggan /publik	Memberikan layanan di bawah standar kualitas, sering mendapat komplain dan tidak menunjukkan usaha untuk memperbaiki layanan.	Memberikan layanan minimal, mudah menyerah, tidak menunjukkan usaha untuk membuat hati pelanggan.	Memberikan layanan sesuai standar kualitas, tidak pernah mendapat <i>feedback</i> negatif.	Memberikan layanan memuaskan, pernah mendapat pujian.	Memberikan layanan dengan kualitas prima, mendapat pengakuan atau pujian dari pelanggan, menjadi ikon layanan di unitnya.	6%				-
SUB TOTAL ASPEK SIKAP KERJA										-

F.3. TANGGAPAN ATASAN YANG LEBIH TINGGI

Tanggapan atas Nilai Akhir PK : SETUJU / TIDAK SETUJU (<i>coret yang tidak perlu</i>)	Alasan:	
Rekomendasi Pengembangan	Tanggal	Tanda Tangan

