



**BUPATI BELITUNG TIMUR
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

**PERATURAN BUPATI BELITUNG TIMUR
NOMOR 49 TAHUN 2023**

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BELITUNG TIMUR,

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka menentukan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dalam melaksanakan tugas, maka perlu menetapkan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat dan Kabupaten Belitung Timur di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4268);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 43) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 114);
8. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 8 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2022 Nomor 8);
9. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 9 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2022 Nomor 9);
10. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2022 Nomor 10);

11. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 19 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 Nomor 19);
12. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 20 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 Nomor 20);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Belitung Timur.
2. Bupati adalah Bupati Belitung Timur.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
6. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
7. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, 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.
8. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

9. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang pegawai ASN dalam rangka memimpin dan memotivasi pegawai PNS melalui pelaporan, pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.
10. Kualifikasi Jabatan adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
11. Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah persyaratan minimal kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan tugas secara efektif pada suatu jabatan yang termasuk dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sebagai berikut:

- a. dasar pedoman atau pertimbangan kompetensi yang dipersyaratkan sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. dasar pertimbangan dalam pengajuan usul dan/atau penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- c. standar penilaian dari aktivitas penilaian kompetensi baik untuk tujuan pengisian jabatan yang lowong maupun untuk pemetaan kompetensi;
- d. dasar penyusunan program peningkatan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan calon pengemban Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
- e. dasar penyusunan program pengembangan dan/atau pembinaan karier PNS.

Pasal 3

Tujuan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sebagai berikut:

- a. mewujudkan objektifitas, kualitas, transparansi dan akuntabilitas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. mengidentifikasi kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- c. mewujudkan kesesuaian antara tugas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan kompetensi pejabat atau calon pengemban jabatan sehingga tercipta pejabat yang profesional; dan
- d. mewujudkan tertib pengembangan dan pembinaan karier PNS.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama meliputi:

- a. kualifikasi jabatan;
- b. kompetensi; dan
- c. penggunaan dan pemanfaatan standar kompetensi jabatan.

BAB IV KUALIFIKASI JABATAN

Pasal 5

Kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama meliputi:

- a. pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV;
- b. pangkat paling rendah Pembina Tingkat I atau golongan ruang IV/b untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama II.a dan pangkat paling rendah Pembina atau golongan ruang IV/a untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama II.b; dan
- c. sedang atau pernah menduduki jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Administrator sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama II.b paling singkat 2 (dua) tahun.

BAB V KOMPETENSI

Pasal 6

- (1) Kompetensi jabatan terdiri Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis yang harus dikuasai oleh Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituliskan dengan kode kompetensi, kode level kompetensi, dan deskripsi level kompetensinya sesuai kamus kompetensi manajerial.
- (3) Untuk memperjelas kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dituliskan pula indikator perilaku yang dapat menggambarkan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing jabatan dimaksud.

Bagian Kesatu
Kompetensi Manajerial

Pasal 7

Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama:

- a. integritas, yaitu mampu berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya;
- b. kerjasama, yaitu mampu menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi;
- c. komunikasi, yaitu mampu untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis disertai argumentasi yang logis dengan cara-cara yang sesuai baik secara lisan maupun tertulis, memastikan pemahaman, mendengarkan secara aktif dan efektif, mempersuasi, meyakinkan dan membujuk orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi;
- d. orientasi pada hasil, yaitu mampu mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggungjawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil, untuk keberhasilan organisasi;
- e. pelayanan publik, yaitu mampu dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/golongan/partai politik;
- f. pengembangan diri dan orang lain, yaitu mampu untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri, menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya;
- g. mengelola perubahan, yaitu mampu dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggungjawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif; dan

- h. pengambilan keputusan, yaitu mampu membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri setelah mempertimbangkan prinsip kehati-hatian, dirumuskan secara sistematis dan seksama berdasarkan berbagai informasi, alternatif, pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggungjawab atas keputusan yang diambil.

**Bagian Kedua
Kompetensi Sosial Kultural**

Pasal 8

Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah mampu dalam mempromosikan sikap, toleransi, keterbukaan, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat, mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mempersatukan masyarakat di tengah kemajemukan Indonesia sehingga menciptakan kekuatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan itu sendiri, menjaga, mengembangkan, dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara Indonesia.

**Bagian Ketiga
Kompetensi Teknis**

Pasal 9

Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) merupakan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan.

**BAB VI
PENGUNAAN DAN PEMANFAATAN
STANDAR KOMPETENSI JABATAN**

Pasal 10

- (1) Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama digunakan sebagai standar acuan penilaian kompetensi untuk pengisian jabatan lowong maupun pemetaan kompetensi.
- (2) Apabila dalam pemetaan kompetensi diperlukan penambahan kompetensi di luar yang telah ditetapkan, dapat ditambahkan kompetensi manajerial lain yang dinilai sangat diperlukan.
- (3) Pemanfaatan hasil nilai kompetensi dapat digunakan untuk:
 - a. seleksi pengisian jabatan; dan
 - b. pemetaan kompetensi.

Pasal 11

Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 73 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur.

Ditetapkan di Manggar
pada tanggal 23 November 2023
BUPATI BELITUNG TIMUR,

ttd

BURHANUDIN

Diundangkan di Manggar
pada tanggal 23 November 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BELITUNG TIMUR,

ttd

SAYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR TAHUN 2023 NOMOR 49

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

AMRULLAH, S.H.

NIP.19710602 200604 1 005

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Nama Jabatan : SEKRETARIS DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Menyusun kebijakan dan menyelenggarakan koordinasi terhadap seluruh satuan kerja perangkat daerah dalam rangka perumusan dan penyusunan kebijakan Bupati, berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan serta pelayanan administratif.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			meningkatkan kinerja secara keseluruhan		yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Manajemen SDM	4	Mampu mengembangkan strategi	4.1	Mengevaluasi strategi manajemen ASN yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			penyusunan manajemen ASN yang tepat sesuai kondisi.		kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi manajemen ASN;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi manajemen ASN yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
11.	Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah.
12.	Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan keuangan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan keuangan daerah.
13.	Penyusunan Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah dan	4.1	Mampu melakukan evaluasi teknis/metode/sistem penyusunan produk hukum daerah, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi		
			melakukan pembahasan dengan stakeholder terkait.		perbaikan cara kerja penyusunan produk hukum daerah yang lebih efektif/efisien;	
				4.2	Mampu melakukan pembahasan dengan DPRD dan/atau stakeholder terkait penyusunan produk hukum daerah;	
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah.	
14.	Pengelolaan Barang Milik Daerah Hukum Daerah	4	Mampu mengevaluasi pengelolaanh barang milik daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan barang milik daerah yang lebih efektif/efisien;	
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah;	
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan barang milik daerah.	
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;	
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;	
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.	

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan	
						Mutlak	Penting
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Pemerintahan/Ilmu Politik/Manajemen/Ilmu Sosial/Hukum/Psikologi/Komunikasi			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	1. Diklat Perencanaan		√	

III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
					Pembangunan Daerah			
				2.	Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah		√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang hukum keuangan kepegawaian perencanaan organisasi, pemerintahan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
				2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat			Pembina Tingkat I, IV/b				
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas Pengelolaan SDM;			
				2.	Kualitas Pengelolaan Keuangan;			
				3.	Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah.			

Nama Jabatan : ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang kesekretariatan (pemerintahan dan kesejahteraan rakyat) berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Hasil		kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya		instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko		diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
				4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
				4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
10.	Advokasi Kebijakan Pembentukan Perundang undangan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pembentukan perundang-undangan yang tepat sesuai dengan kondisi	4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
				4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pembentukan perundang-undangan;
11.	Penataan Wilayah Pemerintahan	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penataan wilayah pemerintahan	4.1	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembentukan perundang - undangan.
					Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penataan wilayah pemerintahan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penataan wilayah pemerintahan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu mengoordinasikan penataan wilayah pemeritahan dan memecahkan masalah penataan wilayah pemerintahan;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penataan wilayah pemerintahan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penataan pemerintahan.
12.	Pemberdayaan Masyarakat Desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan kebijakan dan rekomendasi terkait pemberdayaan kemasyarakatan yang bergerak di bidang pemberdayaan desa yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu memberikan petunjuk teknis, cara kerja pemberdayaan masyarakat desa;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan petunjuk teknis dan cara kerja pemberdayaan masyarakat desa
13.	Penyusunan Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penyusunan produk hukum daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja penyusunan produk hukum daerah, menemukan kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan produk hukum daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu mengoordinasikan dan memecahkan masalah penyusunan produk hukum daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penyusunan produk hukum daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan produk hukum daerah
14.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/ atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Administrasi Kebijakan/ Ilmu Manajemen/ Ilmu Hukum/ Ilmu Politik/ Ilmu Administrasi Negara/ Ilmu Pemerintahan/Kesejahteraan Sosial/ Sosiatri/ Ilmu Sosial			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat Teknis terkait dengan Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ sosial/ organisasi/ pemberdayaan masyarakat desa/ kesejahteraan sosial/ perdagangan/ industri/ perekonomian secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Sinkronisasi pelaksanaan program bidang pemerintahan;		
				2.	Sinkronisasi pelaksanaan program bidang kesejahteraan rakyat.		

Nama Jabatan : ASISTEN PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif pelaksanaan tugas penyusunan kebijakan dan penyelenggaraan tugas-tugas perekonomian, program dan pengendalian pembangunan, kerjasama dan pengadaan barang/jasa.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			mendorong manajemen pembelajaran		di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah.
11.	Analisis Potensi Ekonomi Daerah	4	Mampu mengevaluasi potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi analisis potensi ekonomi daerah dan pelaksanaan pengembangan ekonomi daerah, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi perbaikan pembangunan ekonomi daerah dan memecahkan masalah pembangunan ekonomi daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait analisis potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					daerah.
12.	Perencanaan Penyediaan Sarana Ekonomi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyediaan sarana ekonomi	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan identifikasi potensi ekonomi dan penyediaan sarana ekonomi yang ada saat ini serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan teknik perencanaan penyediaan sarana ekonomi;
				4.2	Mampu menyusun teknik dan metode dalam mengidentifikasi potensi ekonomi yang potensial untuk dikembangkan dan perencanaan penyediaan sarana ekonomi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil perencanaan penyediaan sarana ekonomi.
13.	Advokasi Kebijakan Pengembangan Ekonomi	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengembangan ekonomi yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi kebijakan pengembangan ekonomi, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman dan/atau petunjuk strategi advokasi kebijakan pengembangan ekonomi;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan dalam menerapkan kebijakan pengembangan ekonomi.
14.	Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan pelaksanaan pengelolaan keuangan dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan keuangan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pengelolaan keuangan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan operasional pengelolaan keuangan daerah dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan keuangan daerah.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Administrasi Kebijakan/Ilmu Manajemen/Ilmu Hukum/Ilmu Politik/Ilmu Administrasi Negara/Ilmu Pemerintahan/Kesejahteraan Sosial/Sosiatri/Ilmu Sosial/Teknik Sipil			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2. Teknis	Diklat Teknis terkait Perekonomian Daerah/Pembangunan Daerah		√	
		3. Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang penataan ruang/perekonomian/ sosial/ kesejahteraan sosial/ industri/ perdagangan/ perencanaan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1.	Sinkronisasi pelaksanaan program bidang perekonomian;		
			2.	Sinkronisasi pelaksanaan program bidang pembangunan		

Nama Jabatan : ASISTEN ADMINISTRASI UMUM
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
I. IKHTISAR JABATAN
Membantu Sekretaris Daerah dalam merumuskan kebijakan, koordinasi administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah dan pelayanan administratif terkait bidang administrasi umum sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku demi kelancaran jalannya pemerintahan daerah.

II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya		yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/ partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan

	Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Manajemen SDM	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan manajemen ASN yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi manajemen ASN yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi manajemen ASN;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi manajemen ASN yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
11.	Advokasi Kebijakan Administrasi dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen tata kelola naskah dinas	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem tata kelola naskah dinas, menemukan kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan tata kelola naskah dinas yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan keuangan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan keuangan daerah.
12.	Pengelolaan Hubungan Masyarakat dan Keprotokolan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan, menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan strategi hubungan masyarakat dan keprotokolan;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan
13.	Penyusunan Kelembagaan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penyusunan kelembagaan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan organisasi perangkat daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu mengoordinasikan pembentukan organisasi perangkat daerah dan memecahkan masalah di bidang organisasi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penyusunan organisasi perangkat daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pembentukan organisasi perangkat daerah.
14.	Tata Kelola Administrasi Umum Organisasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen tata kelola administrasi umum	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem tata kelola administrasi umum, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan tata kelola administrasi umum organisasi yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen tata kelola administrasi umum;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap tata kelola administrasi umum serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait tata kelola administrasi umum.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN									
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan			
						Mutlak	Penting	Perlu	
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV					
		2.	Bidang Ilmu	Administrasi Kebijakan/Ilmu Manajemen/Ilmu Hukum/Ilmu Politik/Ilmu Administrasi Negara/Ilmu Pemerintahan					
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√		
		2.	Teknis	Diklat Teknis terkait dengan Pemerintahan			√		
		3.	Fungsional	-					
C.	Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hukum/ organisasi/kepegawaian/ kehumasan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√			
				2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√			
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)					
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Sinkronisasi pelaksanaan program bidang administrasi;				
				2.	Sinkronisasi pelaksanaan program bidang organisasi				

Nama Jabatan : STAF AHLI PEMERINTAHAN, HUKUM DAN POLITIK
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memberikan telaahan, analisa, dan rekomendasi terhadap isu-isu yang berhubungan dengan permasalahan bidang pemerintahan, hukum dan politik sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku demi kelancaran jalannya pemerintahan daerah.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Pengkajian Bidang Pemerintahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan menganalisis kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang pemerintahan;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur instrumen dalam bidang pemerintahan; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan.
11.	Pengkajian Bidang Hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang hukum	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang hukum, menganalisis kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang hukum;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur instrumen dalam bidang hukum; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang hukum.
12.	Pengkajian Bidang Politik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang politik	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang politik, menganalisis kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang politik;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur instrumen dalam bidang politik; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang politik.
13.	Penyusunan Kebijakan Daerah Bidang Pemerintahan, Hukum, dan Politik	4	Mampu melakukan harmonisasi kebijakan, meningkatkan efektivitas implementasi monitoring dan evaluasi dalam penyusunan kebijakan bidang pemerintahan, hukum dan politik	4.1	Mampu melakukan penyelarasan (harmonisasi) dengan peraturan perundang-undangan yang lain mampu merumuskan intisari dari suatu kebijakan yang akan memberikan dampak positif dari maksud dan tujuan kebijakan bagi instansi dan masyarakat;
				4.2	Menguasai kunci-kunci sukses dalam implementasi suatu kebijakan, dan menerapkan praktek terbaik pendekatan implementasi kebijakan, mampu merumuskan solusi terhadap hambatan dalam implementasi suatu kebijakan dan mengembangkan pendekatan baru dalam implementasi untuk meningkatkan efektivitas suatu kebijakan; dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.3	Mampu menetapkan upaya perbaikan dan menetapkan langkah-langkah tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi.
14.	Advokasi Kebijakan Administrasi Pemerintahan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah; dan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Hukum/Ilmu Politik/Ilmu Pemerintahan/Ilmu Administrasi Pemerintahan/Ilmu Administrasi Publik/bidang ilmu lainnya yang relevan dengan jabatan Staf Ahli Bidang Pemerintahan Hukum dan Politik			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat Teknis terkait dengan bidang Pemerintahan		√	
		3.	Fungsional	-			

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan		Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hukum secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase rekomendasi atas isu strategis bidang pemerintahan hukum dan politik yang disampaikan pada Bupati;			
		2.	Persentase pengaduan masyarakat bidang pemerintahan hukum dan politik yang berhasil dikoordinasikan dan dianalisa.			

Nama Jabatan : STAF AHLI EKONOMI, PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Bupati di bidang ekonomi, keuangan dan pembangunan.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Hasil		kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya		instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Rekomendasi Penyusunan Kebijakan Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan produk hukum daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan produk hukum daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan produk hukum daerah; dan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan produk hukum daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
11.	Rekomendasi Kebijakan Pemetaan Potensi Perekonomian Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi pemetaan potensi perekonomian daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi kebijakan pemetaan potensi perekonomian daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi kebijakan pemetaan potensi perekonomian daerah; dan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi kebijakan pemetaan potensi perekonomian daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
12.	Rekomendasi Kebijakan Ilmu Ekonomi, baik Makro maupun Mikro	4	Menyusun mengembangkan strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro; dan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
13.	Rekomendasi Kebijakan Manajemen Studi Pembangunan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan; dan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
14.	Manajemen Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument manajemen keuangan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan manajemen keuangan daerah, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen keuangan daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pelaksanaan manajemen keuangan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen keuangan daerah.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2.	Bidang Ilmu	Ekonomi/Manajemen/Teknik Sipil/Perencanaan Wilayah dan Tata Kota/Administrasi Niaga/Studi Pembangunan				
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√	
		2.	Teknis	Manajemen Pemerintahan Daerah Pengelolaan Keuangan Daerah Manajemen Kepegawaian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah			√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hukum/organisasi/perekonomian dan pembangunan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√			
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√			
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1.	Sinkronisasi pelaksanaan perekonomian;		program	bidang		
		2.	Sinkronisasi pelaksanaan pembangunan;		program	bidang		
		2.	Sinkronisasi pelaksanaan keuangan.		program	bidang		

Nama Jabatan : STAF AHLI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEMASYARAKATAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Bupati di bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia pemerintah daerah.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang kemasyarakatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/ sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			dan sumber daya manusia		pengembangan atau perbaikan teknik/ metode/ sistem cara kerja penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia.
11.	Analisis Kebijakan Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar prosedur instrument analisis kebijakan bidang kemasyaratan dan sumber daya manusia	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia.
12.	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan manajemen SDM yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi manajemen SDM yang ada saat ini menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					standar prosedur kriteria pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi manajemen SDM;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
13.	Analisis Pelayanan Masyarakat	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis dalam pelayanan terhadap masyarakat.	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan identifikasi, mengklasifikasi pelayanan dan pengaduan terhadap masyarakat untuk dikembangkan serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pelayanan masyarakat;
				4.2	Mampu menyusun teknik dan metode dalam mengidentifikasi, mengklasifikasi pelayanan dan pengaduan terhadap masyarakat yang potensial untuk dikembangkan dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil analisis dan pemberian rekomendasi terhadap pelaksanaan pelayanan masyarakat.
14.	Rekomendasi Penyusunan Kebijakan Kepegawaian	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kepegawaian yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi kebijakan kepegawaian yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/ atau petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan yang efektif serta monitoring evaluasi kebijakan kepegawaian;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi kebijakan kepegawaian yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.		berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/ atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Ekonomi Pembangunan/Ilmu Keuangan/ Ilmu Kebijakan Publik/Ilmu Manajemen/Ilmu Sosial dan Politik			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat teknis terkait Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kemasyarakatan/ sumber daya manusia/ kepegawaian secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas rekomendasi kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia.		

Nama Jabatan : SEKRETARIS DPRD
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan DPRD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/ kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
10.	Penyusunan Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah dan melakukan pembahasan dengan stakeholder terkait	4.1	Mampu melakukan evaluasi teknis/ metode/ sistem penyusunan produk hukum daerah mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan produk hukum daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan pembahasan dengan DPRD dan/atau stakeholder terkait penyusunan produk hukum daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah.
11.	Manajemen SDM	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan Manajemen ASN yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi manajemen ASN yang ada saat ini menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria pedoman, dan/ atau petunjuk teknis strategi manajemen ASN;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi manajemen ASN yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
12.	Penyusunan Risalah dan Kegiatan Persidangan Serta Pendokumentasian Produk-Produk Hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum.	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur instrumen pelaksanaan penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum.
13.	Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan keuangan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur instrumen pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan keuangan daerah.
14.	Pengelolaan Barang Milik Daerah	4	Mampu mengevaluasi pengelolaan barang milik daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan barang milik daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain/ stakeholder terkait pengelolaan barang milik daerah.
15.	Advokasi Kebijakan	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Otonomi Daerah		mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.		advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Pemerintahan/ Hukum/ Administrasi Negara/ Administrasi Publik/ Kebijakan Publik/ Sosial dan Politik/ Manajemen				
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√	
		2.	Teknis	1.	Diklat legal drafting		√	
				2.	Diklat teknis terkait kesekretariatan		√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja	1.		Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kesekretariatan/hukum/kepegawaian/organisasi secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√			
		2.		Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√			
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas tata kelola persidangan;			
				2.	Kualitas pengelolaan Barang Milik Daerah.			

Nama Jabatan : INSPEKTUR
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan cara merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan tugas di bidang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah agar tercapai sesuai dengan perencanaan.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen sinergi tim	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengawasan internal pemerintah	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan publik;
				4.3	Mendorong stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan.
11.	Pengawasan Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan internal dan khusus;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur instrumen pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah termasuk pengawasan internal dan khusus;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelayanan komunikasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah termasuk pengawasan internal dan khusus.
12.	Pengawasan Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur instrumen pelaksanaan pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan teknologi,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					informatika dan manajemen data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah.
13.	Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penyusunan laporan hasil pengawasan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan laporan hasil pengawasan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur instrumen penyusunan laporan hasil pengawasan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengembangan e-goverment dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan laporan hasil pengawasan.
14.	Pemantauan Tindaklanjut Hasil Pengawasan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur instrumen pelaksanaan pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengembangan e-goverment dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan laporan hasil pengawasan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang di jalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ekonomi/ Administrasi Negara/ Hukum/ Ilmu Pemerintahan			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat teknis terkait pengawasan		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pengawasan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan tata kelola administrasi keuangan;		
				2.			
					Penurunan presentase penyimpangan pengelolaan keuangan.		

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PENDIDIKAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG PENDIDIKAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang pendidikan berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Pendidikan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang pendidikan yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mampu mengembangkan norma standar kriteria pedoman petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan bidang pendidikan;
				4.3	Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi bidang pendidikan yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan bidang pendidikan.
11.	Perencanaan Penyediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi perencanaan penyediaan sarana Pendidikan	4.1	Mampu mengevaluasi perencanaan penyediaan sarana pendidikan yang ada sesuai dengan jumlah dan sebaran serta proyeksi anak usia sekolah;
				4.2	Mampu menyusun pedoman dan petunjuk teknis penyusunan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					perencanaan penyediaan sarana pendidikan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap perencanaan penyediaan sarana pendidikan dan realisasinya dalam penyediaan sarana pendidikan.
12.	Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan dan Pemenuhannya	4	Mampu mengevaluasi perencanaan SDM pendidik dan kependidikan dan pemenuhannya	4.1	Mampu mengevaluasi perencanaan SDM pendidik dan kependidikan yang ada sesuai dengan jumlah dan sebaran serta proyeksi anak usia sekolah;
				4.2	Mampu menyusun pedoman dan petunjuk teknis perencanaan SDM pendidik dan kependidikan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap perencanaan SDM pendidik dan kependidikan dan pemenuhannya.
13.	Manajemen Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan manajemen pendidikan	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen pendidikan;
				4.2	Mampu menyusun teknik/metode perbaikan pelaksanaan manajemen pendidikan;
				4.3	Mampu meyakinkan stakeholder dalam pelaksanaan manajemen pendidikan.
14.	Pengawasan Penyelenggaraan Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pendidikan	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pendidikan serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pengawasan penyelenggaraan pendidikan;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pendidikan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM terkait pengawasan penyelenggaraan pendidikan.
15.	Advokasi Kebijakan	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Otonomi Daerah		mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.		advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan/Manajemen Pendidikan			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2. Teknis	Diklat teknis terkait Pendidikan		√	
		3. Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pendidikan/pelatihan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1.	Peningkatan angka partisipasi sekolah;		
			2.	Kualitas Pendidikan		

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KESEHATAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG KESEHATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, merencanakan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan kesehatan masyarakat, penanggulangan penyakit, pelayanan kesehatan dan sumber daya kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan agar dapat terlaksana secara efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan	4	Mampu mengembangkan	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi bidang kesehatan yang ada saat

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Bidang Kesehatan		strategi penyusunan kebijakan bidang kesehatan yang tepat sesuai kondisi		ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan di bidang kesehatan;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan di bidang kesehatan.
11.	Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pelayanan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat standar prosedur sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta mengoordinasikan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang komprehensif	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan.
12.	Analisis Kelayakan Ijin Pendirian Rumah Sakit dan Fasilitas Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan analisis kelayakan ijin rumah sakit dan fasilitas kesehatan;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait kelayakan rumah sakit

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dan fasilitas kesehatan.
13.	Analisis Kelayakan Izin Farmasi, Kesehatan Alat dan Makanan Minuman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengembangan <i>e-government</i> serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman.
14.	Perencanaan SDM tenaga kesehatan	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan SDM tenaga kesehatan dan menyusun perencanaan kebutuhan SDM tenaga kesehatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi kebutuhan SDM tenaga kesehatan dan ketersediaan DM tenaga kesehatan yang ada dengan pertumbuhan penduduk dan sebarannya;
				4.2	Mampu menyusun perencanaan kebutuhan SDM tenaga kesehatan dan ketersediaan SDM tenaga kesehatan saat ini dan yang akan datang;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan perencanaan SDM tenaga kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder terkait lainnya.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Kesehatan/ Kedokteran/ Keperawatan/Kesehatan Masyarakat/ Ilmu Farmasi/ Ilmu Gizi dan Kesehatan/ Manajemen Rumah Sakit			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat Kesehatan		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kesehatan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Peningkatan derajat kesehatan masyarakat (meningkatnya usia harapan hidup/ menurunnya angka kematian bayi);		
				2.	Ketersediaan jumlah dan kualitas SDM tenaga kesehatan;		
				3.	Ketersediaan sarana pelayanan kesehatan		

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG,
PERTANAHAN DAN PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Urusan Pemerintah : BIDANG PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG,
PERTANAHAN SERTA PERUMAHAN RAKYAT DAN
KAWASAN PERMUKIMAN

Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan serta perumahan rakyat dan kawasan permukiman berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			keseluruhan		kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembangunan infrastruktur.
11.	Teknik Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan teknik perencanaan dan pengendalian tata ruang yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistemperencanaan dan pengendalian tata ruang serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perencanaan dan pengendalian tata ruang.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
12.	Rancang Bangun Infrastruktur Sumber Daya Air dan Saluran Drainase	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur sumber daya air dan saluran drainase dan menyusun rancang bangun konstruksi sumber daya air dan saluran drainase	4.1	Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur sumber daya air dan saluran drainase;
				4.2	Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) dan saluran drainase;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pembangunan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) dan saluran drainase.
13.	Rancang Bangun Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap dan menyusun rancang bangun infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap	4.1	Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap;
				4.2	Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pembangunan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap.
14.	Analisis Kelayakan Ijin Usaha Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan infrastruktur serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian ijin usaha pembangunan infrastruktur;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan ijin usaha pembangunan infrastruktur;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					analisis pemberian ijin usaha pembangunan infrastruktur.
15.	Advokasi Kebijakan Bidang Pertanahan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pertanahan yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pertanahan;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pertanahan.
16.	Pengawasan Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan pembangunan infrastruktur	4.1	Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur serta menemu kenali kelebihan dan kelebihan pelaksanaan pengawasan;
				4.2	Mampu menyusun atau mengembangkan teknik metode dan kapasitas SDM pengawasan pembangunan infrastruktur;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode dan kapasitas SDM pengawasan.
17.	Advokasi Kebijakan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Kawasan Permukiman	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/ atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembangunan infrastruktur.
18.	Rancang Bangun Infrastruktur Air Minum, Air	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur Air	4.1	Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur (air minum, air limbah,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Limbah, Drainase, Permukiman, Bangunan Gedung dan Penataan Bangunan dan Lingkungan, Penataan Ruang		Minum, Air Limbah, Drainase, Permukiman, Bangunan Gedung dan Penataan Bangunan dan Lingkungan, Penataan Ruang		drainase, permukiman, bangunan gedung dan penataan bangunan) serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur;
				4.2	Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur (air minum, air limbah, drainase, permukiman, bangunan gedung dan penataan bangunan);
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pembangunan infrastruktur (air minum, air limbah, drainase, permukiman, bangunan gedung dan penataan bangunan).
19.	Rancang Bangun Perumahan, Kawasan Permukiman, Perumahan dan Kawasan Perumahan Kumuh, Sarana dan Prasarana Fasilitas Umum	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur Perumahan, Kawasan Permukiman, Perumahan dan Kawasan Perumahan Kumuh, Sarana dan Prasarana Fasilitas Umum	4.1	Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur perumahan, kawasan permukiman, perumahan dan kawasan perumahan kumuh, sarana dan prasarana fasilitas umum serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur;
				4.2	Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur perumahan, kawasan permukiman, perumahan dan kawasan perumahan kumuh, sarana dan prasarana fasilitas umum;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pembangunan infrastruktur perumahan, kawasan permukiman, perumahan dan kawasan perumahan kumuh, sarana dan prasarana fasilitas umum.
20.	Perencanaan Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau dan NonHijau.	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan ruang terbuka hijau dan non hijau	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, dan efektifitas ruang terbuka hijau dan non hijau, serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan efektifitas ruang terbuka hijau dan non hijau terhadap potensi kawasan ruang terbuka hijau dan non hijau;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan efektivitas pelaksanaan pengelolaan ruang terbuka

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					hijau dan non hijau;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata kelola ruang terbuka hijau dan non hijau serta peningkatan kapasitas SDM pengelola ruang terbuka hijau dan non hijau.
21.	Analisis Kelayakan Ijin Usaha Pembangunan Gedung dan Penataan Bangunan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian ijin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan ijin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis pemberian ijin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan.
22.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Teknik Sipil/ Perencanaan Wilayah dan Kota/ Agraria/ Arsitektur/Geodesi/ Teknik Lingkungan/ Teknik			

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
				Industri/ Teknik Pengairan/ Planologi			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	1. Diklat Kontruksi Bangunan		√	
				2. Diklat Teknis Terkait Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman		√	
				3. Diklat Manajemen Konstruksi dan Penataan Ruang		√	
				4. Diklat Pertanahan		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pembangunan/ perencanaan pemukiman/tata ruang/ bina marga/ cipta karya/ pertanahan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1.	Kualitas konstruksi perumahan dan kawasan permukiman;			
			2.	Kualitas penataan kawasan perumahan;			
			3.	Persentase peningkatan rumah layak huni;			
			4.	Kualitas konstruksi jalan, jembatan, saluran irigasi, drainase, dan penataan ruang			
			5.	Kualitas Penyelesaian Sengketa Tanah			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengawasi, mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengem

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					bangun kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Perindustrian dan Perdagangan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perindustrian dan perdagangan yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mampu mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi bidang perindustrian dan perdagangan yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan bidang perindustrian dan perdagangan;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan di bidang perindustrian dan perdagangan.
11.	Perencanaan Pembangunan Industri	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument perencanaan pembangunan industri	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan industri yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanaan pembangunan industri;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan industri dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perencanaan perencanaan pembangunan industri.
12.	Analisis Kelayakan Izin IUI Kecil dan Menengah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur instrument terkait pemberian izin IUI	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			kecil dan menengah		perbaikan cara kerja pemberian izin IUI kecil dan menengah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pemberian izin IUI kecil dan menengah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pemberian izin IUI kecil dan menengah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pemberian izin IUI kecil dan menengah.
13.	Analisis Kelayakan Perizinan dan Pendaftaran Usaha	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur instrument terkait pemberian izin dan pendaftaran usaha	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemberian izin dan pendaftaran usaha yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pemberian izin dan pendaftaran usaha;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pemberian izin IUI kecil dan menengah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pemberian izin dan pendaftaran usaha.
14.	Pengawasan Perdagangan dan Perlindungan Konsumen	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur instrument dalam pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen;
				4.3	Mampu meyakinkan dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pemberian izin IUI kecil dan menengah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Teknik Industri/ Manajemen Bisnis/ Pendidikan Tata Niaga/ Ilmu Ekonomi/ Ilmu Bisnis			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2. Teknis	Diklat Teknis Perindustrian dan Perdagangan		√	
		3. Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang perindustrian dan perdagangan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun;	√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.	√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase pertumbuhan industri dan perdagangan;			
		2.	Kualitas kestabilan harga bahan pokok.			

Nama Jabatan : KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN UMUM SERTA PERLINDUNGAN MASYARAKAT SUB URUSAN KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN UMUM DAN SUB URUSAN KEBAKARAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penegakan peraturan daerah menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan penanggulangan kebakaran.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;

	Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Pengendalian Ketertiban Umum	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengendalian ketertiban umum	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja dan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengendalian ketertiban umum;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kapasitas SDM dalam pengendalian ketertiban umum;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM pengendalian ketertiban umum.
11.	Pemetaan Potensi Kerawanan Pelanggaran Ketertiban Umum	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemetaan potensi kerawanan pelanggaran ketertiban umum	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem pengumpulan, pengolahan, dan analisis pemetaan potensi kerawanan pelanggaran ketertiban umum;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam memetakan potensi kerawanan pelanggaran ketertiban umum;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan potensi kerawanan pelanggaran ketertiban umum
12.	Deteksi Dini Gangguan Ketentraman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument deteksi dini terhadap rawan gangguan ketentraman masyarakat, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja deteksi dini gangguan ketentraman yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument pelaksanaan deteksi dini gangguan ketentraman;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan deteksi dini dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait deteksi dini terhadap rawan gangguan ketentraman masyarakat, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat.
13.	Penyuluhan Pencegahan Pelanggaran Ketertiban	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penyuluhan pencegahan pelanggaran ketertiban	4.1	Mampu melakukan evaluasi efektivitas penyuluhan pencegahan pelanggaran ketertiban;
				4.2	Mampu menyusun teknik metode/media penyuluhan yang lebih efektif dan efisien terkait pelanggaran ketertiban;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap metode dan media penyuluhan pelanggaran ketertiban serta meningkatkan kapasitas SDM penyuluhan.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
14.	Advokasi Kebijakan Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat
15.	Penanganan dan Pengendalian Kebakaran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument kemampuan mengumpulkan/ mengidentifikasi semua usaha yang dilakukan untuk mencegah, menyiagakan, memadamkan dan penanganan akibat kebakaran	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penanganan dan pengendalian kebakaran dan penyelamatan korban yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen penanganan dan pengendalian kebakaran;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penanganan dan pengendalian kebakaran dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penanganan dan pengendalian kebakaran otonomi daerah;
16.	Pemetaan Potensi Bahaya Kebakaran	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemetaan potensi bahaya kebakaran	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem pengumpulan, pengolahan dan analisis pemetaan potensi bahaya kebakaran;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode dan mengembangkan SDM dalam memetakan potensi bahaya kebakaran;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan potensi bahaya kebakaran.
17.	Penyuluhan Pencegahan Kebakaran dan Pelanggaran Ketertiban	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran	4.1	Mampu melakukan evaluasi efektivitas penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban;
				4.2	Mampu menyusun teknik metode/ media penyuluhan yang

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			ketertiban		lebih efektif dan efisien terkait pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap metode dan media penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban serta meningkatkan kapasitas SDM penyuluhan.
18.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Hukum/ Pemerintahan/ Administrasi Negara/ Ilmu Sosial/Komunikasi			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
			2. Teknis	1. Diklat Pengendalian Massa		√	
				2. Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)			√
				3. Diklat Dasar Pol-PP		√	
				4. Diklat Pemadam		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja		1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kepamongprajaan/ linmas/ pemadaman/kebakaran secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1.	Peningkatan ketertiban umum;			
			2.	Penurunan pelanggaran peraturan daerah;			
			3.	Penurunan kasus kebakaran.			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Urusan Pemerintah : BIDANG SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, dan pelaporan kegiatan dinas di bidang sosial dan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak sesuai peraturan perundang-undangan agar tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat terlaksana secara efisien dan efektif.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			pembelajaran		pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mampu mengevaluasi teknik, metode/sistem cara kerja, menganalisis kekuatan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknis/ metode/ sistem cara kerja penyusunan kebijakan sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap penyusunan kebijakan sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
11.	Manajemen Pengembangan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	4	Menyusun petunjuk teknis dan prosedur penerapan manajemen pengembangan potensi sumber kesejahteraan sosial	4.1	Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen pengembangan potensi sumber kesejahteraan sosial yang ada;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen pengembangan potensi sumber kesejahteraan sosial;
				4.3	Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola bantuan organisasi masyarakat sosial dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan SDM sistem informasi manajemen pengembangan potensi sumber kesejahteraan sosial daerah kabupaten.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
12.	Perlindungan dan Jaminan Sosial	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis perlindungan dan jaminan sosial	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perlindungan dan jaminan sosial, menemukan kelebihan dan kekurangan yang ada serta pemanfaatannya;
				4.2	Mampu menyusun petunjuk teknis pelaksanaan perlindungan dan jaminan sosial;
				4.3	Mampu mengkoordinasikan menyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perlindungan dan jaminan sosial.
13.	Pemenuhan Hak dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pelaksanaan program perlindungan anak dan pemenuhan hak anak	4.1	Mampu mengevaluasi mekanisme pelaksanaan perlindungan anak dan pemenuhan hak anak, menemu kenali kelebihan dan kekurangan yang ada serta pemanfaatan;
				4.2	Mampu menyusun petunjuk teknis dan prosedur pelaksanaan program perlindungan anak berkebutuhan khusus (ABK) dan anak yang bermasalah dengan hukum (ABH) serta pemenuhan hak anak dalam rangka menurunkan angka tindak kekerasan kepada anak dan meningkatkan partisipasi anak dalam pembangunan;
				4.3	Mampu mengoordinasikan pelaksanaan program perlindungan anak dan pemenuhan hak anak dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder terkait
14.	Perlindungan Perempuan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis pelaksanaan program perlindungan perempuan	4.1	Mampu mengevaluasi mekanisme pelaksanaan program perlindungan perempuan, menemukan kelebihan dan kekurangan yang ada serta pemanfaatannya;
				4.2	Mampu menyusun petunjuk teknis pelaksanaan program perlindungan perempuan berupa pelayanan, penanganan dan pencegahan korban terhadap kekerasan perempuan;
				4.3	Mampu mengoordinasikan pelaksanaan program perlindungan perempuan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder terkait sebagai bentuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pencegahan dan penanggulangan akan tindak kekerasan terhadap perempuan dalam situasi dan kondisi darurat khusus
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Administrasi Pemerintahan/ Ilmu Administrasi/ Ilmu Sosial/ Manajemen/ Hukum/ Sosiatri/ Kesejahteraan Sosial			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat Teknis terkait Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang sosial/pemberdayaan perempuan/ perlindungan anak secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase peningkatan kesejahteraan sosial;		
				2.	Persentase peningkatan kualitas hidup anak dan Perempuan;		

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG PERHUBUNGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang perhubungan berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			mendorong manajemen pembelajaran		di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Lalu Lintas Angkutan Jalan dan Pelayaran	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan lalu lintas angkutan jalan dan pelayaran	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan lalu lintas angkutan jalan dan pelayaran;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan lalu lintas angkutan jalan dan pelayaran
11.	Manajemen Lalu Lintas Angkutan Jalan dan Pelabuhan/Dermaga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga	4.1	Mampu melakukan evaluasi manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga yang ada, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga agar menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan manajemen lalu lintas angkutan jalan manajemen rekayasa lalu lintas serta manajemen pelabuhan/dermaga;
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dalam menerapkan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					perbaikan dimaksud.
12.	Penyusunan Rencana Induk Jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP Pelabuhan Pengumpan Lokal, Pelabuhan Sungai dan Danau.	4	Mampu mengevaluasi jaringan lalu lintas dan menyusun rencana induk jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal pelabuhan sungai dan danau.	4.1	Mampu melakukan evaluasi jaringan lalu lintas yang ada mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun rencana induk jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal pelabuhan sungai dan danau sesuai dengan arah pembangunan daerah dan pembangunan wilayah sekitarnya (regional);
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan rencana induk jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal, pelabuhan sungai dan danau dan implementasinya serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dalam menerapkan perubahan dimaksud.
13.	Audit Keselamatan LLAJ dan Pelayaran	4	Mampu mengevaluasi hasil audit keselamatan LLAJ dan pelayaran, dan menyusun rekomendasi peningkatan keselamatan LLAJ dan pelayaran	4.1	Mampu melakukan evaluasi hasil audit keselamatan LLAJ dan pelayaran (jumlah kecelakaan, jumlah korban, sumber penyebab) mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis standar dan prosedur untuk infrastruktur dan operasi keselamatan LLAJ dan pelayaran
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perubahan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dalam menerapkan perubahan dimaksud.
14.	Analisis kelayakan tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang dan kendaraan bermotor	4	Mampu mengevaluasi hasil audit keselamatan LLAJ dan pelayaran, dan menyusun rekomendasi peningkatan keselamatan LLAJ	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan umum, taksi angkutan barang, dan kendaraan bermotor yang ada perkembangan ekonomi dan daya beli masyarakat;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			dan pelayaran	4.2	Mampu menyusun rekomendasi besaran tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan umum taksi angkutan barang, dan kendaraan bermotor berdasarkan hasil analisis kelayakan tarif;
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait besaran tarif penyeberangan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dengan penerapan tarif dan trayek.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Transportasi/ Ilmu Manajemen Transportasi/ Ilmu Teknik/ Ilmu Kesyahbandaran/ Ilmu Pelayaran			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2. Teknis	1. Diklat Manajemen Angkutan Umum		√	
			2. Diklat Penyusunan Analisis Dampak Lalu Lintas		√	
			3. Diklat Manajemen Transportasi Perkotaan		√	
			4. Diklat Pengelola Perlengkapan Jalan		√	
			5. Diklat Rencana Induk Lalu Lintas dan Angkutan Jalan		√	
			6. Diklat Transpor Oriented Development		√	
			7. Diklat Sistem Manajemen		√	

III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
					Keselamatan Angkutan Umum			
				8.	Manajemen Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan		√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang perhubungan/transportasi secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
				2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelayaran; Kualitas rekomendasi trayek dan tarif angkutan jalan dan pelayaran; Kualitas pengelolaan sarana transportasi angkutan jalan dan pelayaran;			
				2.				
				3.				

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA, STATISTIK, PERSANDIAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang komunikasi dan informatika, statistik, dan persandian dengan cara merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan, dan mengendalikan tugas di bidang komunikasi dan informatika, statistik, persandian agar tercapai sesuai dengan perencanaan.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan	4	Menyusun program	4.1	Menyusun program

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Diri dan Orang Lain		pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran		pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Komunikasi dan Informatika	4	Mampu mengevaluasi, mengembangkan dan menyusun strategi advokasi kebijakan di bidang komunikasi dan informatika	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan komunikasi dan informatika;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan komunikasi dan informatika.
11.	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan komunikasi dan informasi publik	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan; melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan komunikasi dan informasi publik yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengelolaan komunikasi dan informasi publik;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelayanan komunikasi dan informasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan komunikasi dan informasi publik.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
12.	Pengelolaan Teknologi dan Informatika	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan teknologi dan informatika	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan teknologi informatika dan manajemen data yang lebih efektif/efisien serta pengelolaan domain dan subdomain untuk pemerintah daerah;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur instrumen pelaksanaan pengelolaan teknologi informatika dan manajemen data serta pengelolaan domain dan sub domain untuk pemerintah daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan teknologi informatika dan manajemen data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data serta pengelolaan domain dan subdomain untuk pemerintah daerah.
13.	Manajemen Layanan Teknologi Informasi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan pengelolaan pelayanan teknologi informasi.	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan pelaksanaan dan pengelolaan layanan teknologi informasi serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan perencanaan pelaksanaan dan pengelolaan;
				4.2	Mampu menyusun atau mengembangkan teknik/metode pelaksanaan dan pengelolaan layanan serta kapasitas SDM pelayanan teknologi informasi;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pengembangan teknik/ metode serta pengembangan SDM pelayanan teknologi informasi.
14.	Statistika	4	Mampu mengoordinasikan data statistik	4.1	Mampu menghubungkan data statistik dengan cara yang pasti setelah data

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dianalisis data profil daerah baik dari aspek ekonomi, sosial dan pendudukan;
				4.2	Mampu menyajikan data profil daerah untuk berbagai keperluan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan penyediaan data profil daerah/instansi.
15.	Pengamanan Informasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengamanan informasi	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengamanan informasi;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur, instrumen pelaksanaan pengamanan informasi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengamanan informasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengamanan informasi.
16.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Teknik Informatika/ Teknik Elektro/ Ilmu Komunikasi/ Teknologi Informasi/ Manajemen Informatika/ Telekomunikasi/ Ilmu Komputer			

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat teknis terkait Teknologi Informasi dan Komunikasi		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang komunikasi/informatika/humas/statistik secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas informasi dan komunikasi publik;		
				2.	Kualitas pengelolaan teknologi dan informatika;		
				3.	Kualitas data statistik.		

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Urusan Pemerintah : BIDANG PENANAMAN MODAL

Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Menyusun rencana program, membagi tugas, mengarahkan dan mengoordinasikan melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan satu pintu.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antarunit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal	4	Mampu mengembangkan strategi kebijakan pengembangan iklim penanaman modal yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan pengembangan iklim penanaman modal yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mampu mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan iklim penanaman modal;
				4.3	Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengembangan iklim penanaman modal yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan dilingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan pengembangan iklim penanaman modal.
11.	Teknik Promosi Penanaman Modal	4	Mampu mengembangkan perangkat norma standar prosedur dan mengevaluasi teknik promosi penanaman modal	4.1	Mampu melakukan evaluasi proses perijinan koperasi yang ada saat ini pada tingkat instansi, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan teknik promosi penanaman modal menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, teknik promosi penanaman modal di tingkat instansi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait teknik promosi penanaman modal dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					atau stakeholder terkait teknik promosi penanaman modal.
12.	Tata Kelola Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Secara Terpadu	4	Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur, sistem/ proses tata kelola pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu	4.1	Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem cara kerja pelayanan terpadu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan tata kelola pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelayanan perizinan dan nonperizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait tata kelola pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu.
13.	Analisis Kelayakan Perizinan dan Nonperizinan Penanaman Modal	4	Mampu mengevaluasi teknis dan metode analisis kelayakan perizinan nonperizinan penanaman modal	4.1	Mampu mengevaluasi teknik metode analisis kelayakan perizinan dan nonperizinan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan teknik metode analisis kelayakan;
				4.2	Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data perizinan dan nonperizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatannya yang lebih efisien;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan nonperizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan nonperizinan penanaman modal.
14.	Teknik Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian	4.1	Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			pelaksanaan penanaman modal.		pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Ekonomi Pembangunan/ Manajemen/ Ilmu Pemerintahan/ Ilmu Administrasi/ Hukum			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2. Teknis	Diklat Manajemen Penanaman Modal		√	
		3. Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Penanaman Modal secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan	√		

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan		Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
			fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun			
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase peningkatan nilai penanaman modal dan investasi daerah;			
		2.	Kualitas atau tingkat kepuasan stakeholder terhadap layanan perizinan dan non perizinan terpadu.			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG PERTANIAN DAN PANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang pertanian dan pangan dengan cara merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan, dan mengendalikan tugas di bidang pertanian dan pangan agar tercapai sesuai dengan visi dan misi pemerintah daerah.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi kebijakan Bidang Pertanian	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, mengetahui

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	dan Ketahanan Pangan		kebijakan bidang pertanian dan ketahanan pangan		kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/metode/ sistem cara kerja penyusunan kebijakan pertanian dan ketahanan pangan yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan pertanian dan ketahanan pangan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan pertanian dan ketahanan pangan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang pertanian dan ketahanan pangan.
11.	Analisis Kelayakan Izin Usaha Pertanian	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan dan meyakinkan stakeholder terkait hasil analisis kelayakan perizinan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis kelayakan izin usaha pertanian dan peternakan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu memberikan petunjuk teknis dan memecahkan permasalahan dalam pelaksanaan analisis perizinan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pertanian dan peternakan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait analisis kelayakan izin usaha pertanian dan peternakan.
12.	Pengendalian dan Penanggulangan Hama serta Bencana Pertanian	4	Mampu mengevaluasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan khusus;
				4.2	Mampu menyusun pedoman,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian dan penanggulangan hama dan bencana pertanian
13.	Pengawasan Penggunaan Sarana Prasarana Pertanian	4	Mampu mengevaluasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian
14.	Peningkatan Produksi Pertanian dan Pangan	4	Mampu mengevaluasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan pertanian dan pangan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja peningkatan produksi pertanian dan pangan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen peningkatan produksi pertanian dan pangan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan peningkatan produksi pertanian

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dan pangan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait peningkatan produksi pertanian dan pangan.
15.	Perencanaan Penyediaan Infrastruktur Kemandirian Pangan	4	Mampu mengevaluasi pengelolaan dan penyediaan infrastruktur kemandirian pangan dan menyusun perencanaan penyediaan infrastruktur pangan	4.1	Mampu melakukan evaluasi infrastruktur pangan yang tersedia serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan ketersediaan infrastruktur kemandirian pangan dalam pengelolaan ketahanan pangan terhadap potensi konsumsi pangan;
				4.2	Mampu menyusun perencanaan penyediaan infrastruktur kemandirian pangan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana dan realisasi penyediaan infrastruktur kemandirian pangan
16.	Kerawanan Pangan	4	Mampu mengembangkan perangkat, norma, standar, prosedur dan mengevaluasi kerawanan pangan tingkat daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi tingkat kerawanan pangan yang ada saat ini serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penilaian kerawanan pangan tingkat daerah;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, standar prosedur indikator dan penilaian kerawanan pangan tingaka daerah;
				4.3	Mampu mengoordinasikan, menyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pedoman, petunjuk teknis, standar prosedur kerawanan pangan dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi atau stakeholder terkait.
17.	Pemetaan Potensi Kawasan Budidaya Peternakan	4	Mampu mengevaluasi produksi ternak, budidaya ternak dan penataan kawasan budidaya ternak serta menyusun peta potensi	4.1	Mampu mengevaluasi produksi, budidaya dan penataan kawasan ternak serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan teknik/metode/ sistem/ cara kerja dalam produksi, budidaya dan penataan kawasan ternak;
				4.2	Mampu menyusun peta potensi dan rencana pengembangan produksi, budidaya dan penataan kawasan ternak;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana pengembangan produksi,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					budidaya dan penataan kawasan ternak
18.	Teknik Pencegahan Penyakit Hewan	4	Mampu mengevaluasi teknik metode dan efektivitas pencegahan penyakit dan mengembangkan teknik, metode dan kapasitas SDM dalam pencegahan penyakit hewan	4.1	Mampu melakukan evaluasi teknik/ metode dan efektivitas pencegahan penyakit serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan efektivitas teknik pencegahan penyakit;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, penyuluhan dan rencana perbaikan teknik/metode serta pengembangan kapasitas SDM dalam pencegahan penyakit hewan;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana perbaikan teknik/ metode serta pengembangan kapasitas SDM dalam pencegahan penyakit hewan.
19.	Pemetaan Potensi Produksi Tanaman Pangan, Perkebunan dan Hortikultura	4	Mampu mengevaluasi produksi pertanian, perkebunan, hortikultura serta menyusun peta potensi	4.1	Mampu melakukan evaluasi produksi pertanian, perkebunan, hortikultura, menemu kenali kelebihan dan kelemahan teknis/ metode/ sistem cara kerja untuk memetakan potensi produksi pertanian, perkebunan, hortikultura serta menyusun peta potensi agar lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun peta potensi produksi produksi dan menyusun rencana pengembangan produksi pertanian, perkebunan, hortikultura;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana pengembangan produksi pertanian, perkebunan, hortikultura.
20.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi

Kompetensi			Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi			
						daerah.		
III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2.	Bidang Ilmu	Pertanian/ Teknologi Pertanian/ Penyuluh dan Komunikasi/ Pertanian/ Teknologi Industri Benih/ Teknologi Industri Pertanian/ Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan/ Agrobisnis/ Mikrobiologi Pertanian/ Agronomi dan Holtikultura/ Ketahanan Pangan/ Peternakan/ Bidang ilmu yang sesuai dengan jabatan				
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√	
		2.	Teknis	1.	Diklat Budidaya Pertanian dan Pengolahan Hasil Pertanian		√	
				2.	Pelatihan Analisis Ketahanan Pangan		√	
				3.	Pelatihan Manajemen Ketahanan Pangan		√	
				4.	Pelatihan Pencegahan Penyakit Hewan		√	
				5.	Pelatihan Pengelolaan Keamanan Pangan berbasis HACCP		√	
				6.	Diklat Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah		√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Pertanian/ Teknologi Pertanian/ Penyuluh dan Komunikasi/ Pangan/ Peternakan/ Kesehatan Hewan/ Teknologi Industri Benih/ Teknologi Industri Pertanian/ Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan/ Agrobisnis/ Mikrobiologi Pertanian/ Agronomi dan Hortikultura secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√			
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√			
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Presentase peningkatan produksi pertanian dan pangan;			
				2.	Kecepatan pengendalian bencana terkait pertanian dan pangan;			
				3.	Kualitas dan kuantitas produksi dan ketersediaan pangan;			
				4.	Pengendalian kesehatan hewan dan distribusi hewan veterineer.			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Melaksanakan sebagian tugas Bupati dalam mengendalikan, mengoordinasikan, menyelenggarakan urusan pemerintah bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Kebijakan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil		mengembangkan strategi advokasi kebijakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang tepat sesuai kondisi		yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
11.	Teknik Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pelayanan kependudukan dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur tata kelola pelayanan pendaftaran penduduk	4.1	Mengevaluasi efektivitas penerapan prosedur tata kelola pelayanan pendaftaran penduduk;
				4.2	Menguji tata kelola pelayanan pendaftaran penduduk dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;
				4.3	Mampu mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder agar dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
12.	Teknik Tata Kelola Pelayanan Pencatatan Sipil	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur tata kelola pelayanan pencatatan sipil	4.1	Mengevaluasi efektivitas penerapan prosedur tata kelola pelayanan pencatatan sipil;
				4.2	Menguji tata kelola pelayanan pencatatan sipil dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;
				4.3	Mampu mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder agar dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
13.	Sistem Infomasi Administrasi Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis sistem informasi administrasi kependudukan	4.1	Mampu melakukan evaluasi sistem informasi administrasi kependudukan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan sistem informasi administrasi kependudukan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
14.	Pengelolaan Data Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan data kependudukan		prosedur, instrumen sistem manajemen administrasi kependudukan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem informasi administrasi kependudukan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem informasi administrasi kependudukan.
				4.1	Mampu melakukan evaluasi pengelolaan data kependudukan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan data kependudukan kependudukan yang lebih efektif/efisien;
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur, instrumen pengelolaan data kependudukan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pengelolaan data kependudukan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan data kependudukan.
				4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ekonomi/ Administrasi Negara/ Hukum/ Ilmu Pemerintahan/ Manajemen/ Kebijakan Publik/ Teknik Informatika/ Statistik/ Matematika/ Geografi			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat teknis dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kependudukan/sistem informasi secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil;		
				2.	Akurasi dan keaktualan data kependudukan.		

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERIKANAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG PERIKANAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Membantu Bupati dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Perikanan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perikanan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/ sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/ metode/ sistem cara kerja penyusunan kebijakan bidang perikanan yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang perikanan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang perikanan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang perikanan.
11.	Pembinaan Nelayan Kecil dan Pengelolaan Tempat Pelelangan Ikan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur kriteria dalam melakukan pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelelangan ikan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelelangan ikan yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelelangan ikan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelelangan ikan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelelangan ikan.
12.	Pemetaan Potensi Perikanan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur, kriteria pemetaan potensi perikanan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terkait

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pemetaan potensi perikanan yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pemetaan potensi perikanan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pemetaan potensi usaha perikanan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pemetaan potensi perikanan serta mampu mengambil keputusan dalam pemecahan masalah teknis operasional yang timbul dalam pemetaan potensi perikanan.
13.	Pemberdayaan Nelayan Kecil dan Usaha Kecil Perikanan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur, kriteria program pemberdayaan nelayan kecil dan usaha kecil perikanan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan, serta mampu melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemberdayaan nelayan kecil dan usaha kecil perikanan yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, kriteria pelaksanaan pemberdayaan nelayan kecil dan usaha kecil perikanan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pemetaan peluang investasi usaha kelautan dan perikanan dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pemberdayaan nelayan kecil dan usaha kecil perikanan, serta mampu mengambil keputusan dalam pemecahan masalah teknis operasional yang timbul dalam pemberdayaan nelayan kecil dan usaha kecil perikanan.
14.	Pengawasan Pengelolaan Sumber Daya Perikanan	4	Mampu menyusun konsep kebijakan dan rekomendasi terkait pengawasan penangkapan ikan, pengawasan pembudidaya ikan	4.1	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan instrumen pelaksanaan pengawasan penangkapan ikan, pengawasan pembudidaya ikan dan pengawasan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi		
			dan pengawasan pengolahan hasil perikanan		pengolahan hasil perikanan mencakup pengawasan asal bahan baku yang masuk ke unit pengolahan ikan (UPI);	
				4.2	Pengawasan penggunaan bahan tambahan pangan berbahaya pada produk perikanan di UPI, sentra perikanan, pasar tradisional, pasar modern, dan pemeriksaan dokumen perijinan dan non perijinan sektor perikanan;	
				4.3	Mampu mengevaluasi penerapan standar kompetensi dan kualifikasi di bidang pengawasan penangkapan ikan, pengawasan pembudidaya ikan dan pengawasan pengolahan hasil perikanan, serta mampu menjadi mentor dan rujukan penyelesaian masalah perihal pengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu merekomendasikan kebijakan hasil pengawasan asal bahan baku, pengawasan penggunaan bahan tambahan pangan berbahaya, dan pemeriksaan dokumen perijinan non perijinan pada UPI.	
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;	
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;	
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.	

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV		
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Perikanan/ Kelautan		
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan		√

III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
		2.	Teknis	Pratama				
				1.	Diklat Budidaya Perikanan		√	
				2.	Diklat Pemberdayaan Nelayan Kecil dan Usaha Kecil Perikanan		√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang perikanan/kelautan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
				2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap dan Kesejahteraan Nelayan dan Pembudidaya Ikan			
			2.					

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin pelaksanaan tugas pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga dalam rangka membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi pelaksana urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah, dengan cara menyiapkan bahan perumusan kebijakan daerah, pembinaan, mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengawasi, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan berdasarkan peraturan yang berlaku agar tugas pokok dan fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga dapat terlaksana secara efisien dan efektif.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi		lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang kepemudaan dan Olahraga	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan suku, gender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan.
11.	Pembinaan Karakter Kepemudaan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi kegiatan pemberdayaan dan pengembangan pemuda dan organisasi kepemudaan;
				4.2	Mampu menyusun perbaikan pelaksanaan pembinaan kepemudaaan menyusun petunjuk teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pembinaan dan pemberdayaan pemuda dan organisasi kepemudaan;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait metode/teknik pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan pemuda serta rencana pengembangan pemuda dan organisasi kegiatan pemuda.
12.	Pembinaan Keolahragaan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan keolahragaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan dan pembinaan keolahragaan serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pelaksanaan dan pembinaan keolahragaan;
				4.2	Mampu memperbaiki sistem pembinaan keolahragaan dan menyusun petunjuk teknis pengelolaan, dan pembinaan serta rencana pengembangan olahraga dan organisasi kegiatan olahraga;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait metode/teknik pembinaan keolahragaan serta rencana pengembangan olahraga dan organisasi kegiatan olahraga.
13.	Pembinaan Kepramukaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dan cara kerja pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan.
14.	Promosi dan Pembudayaan Olahraga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengelolaan olahraga pendidikan pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dan melakukan pengembangan atau perbaikan pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dan cara kerja pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN				
Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Keolahragaan/ Sosiologi/ Sosial dan Politik/ Manajemen			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	1. Pelatihan manajemen olahraga modern		√	
				2. Pelatihan pengelolaan kelembagaan olahraga		√	
				3. Pelatihan manajemen organisasi kepemudaan		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pendidikan/olahraga/kebudayaan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1.	Kualitas pengembangan bidang kepemudaaan dan olahraga;			
			2.	Kualitas pembinaan kepramukaan;			
			3.	Persentase peningkatan prestasi pemuda dan olahraga.			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG LINGKUNGAN HIDUP
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Membantu Bupati dengan cara memimpin, merumuskan kebijakan daerah, menetapkan kebijakan teknis, mengoordinasikan, menyelenggarakan kebijakan, program dan kegiatan, serta mengendalikan tugas pada bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan daerah.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Pelestarian Lingkungan Hidup	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup.
11.	Pengelolaan Persampahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan persampahan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengelolaan persampahan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan persampahan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan persampahan
12.	Analisis Dampak Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument analisis dampak lingkungan	4.1	Mengidentifikasi dan menganalisis teori, konsep, kebijakan analisis dampak lingkungan serta pelaksanaannya mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;
				4.2	Mengembangkan teori, konsep dan analisis dampak lingkungan, meyakinkan stakeholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan;
				4.3	Menjadi sumber rujukan dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam analisis dampak lingkungan.
13.	Analisis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Analisis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Analisis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Analisis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Analisis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH.
14.	Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan	4	Kemampuan melaksanakan pemantauan dan kebijakan pengelolaan lingkungan hidup pada pelestarian kemampuan lingkungan yang serasi dan seimbang	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen pengelolaan daya dukung dan daya tampung lingkungan yang

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan manajemen pengelolaan daya dukung dan daya tampung lingkungan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen pengelolaan daya dukung dan daya tampung lingkungan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait manajemen pengelolaan daya dukung dan daya tampung lingkungan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Teknik Lingkungan/Kesehatan Masyarakat/ Kehutanan/ Biologi/ Teknik Industri			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2. Teknis	1. Diklat Kebijakan Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Izin lingkungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH)		√	
			2. Diklat AMDAL		√	
			3. Diklat teknis terkait		√	

III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
					Lingkungan Hidup			
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang lingkungan hidup secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
				2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Peningkatan kualitas lingkungan hidup (berkurangnya pencemaran udara, air, tanah);			
				2.	Peningkatan kualitas pengelolaan kebersihan.			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Urusan Pemerintah : BIDANG TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH

Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Membantu Bupati dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antarunit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
C. Teknis					
10.	Perizinan Koperasi	4	Mampu mengembangkan perangkat norma standar prosedur dan mengevaluasi proses perizinan koperasi tingkat instansi	4.1	Mampu melakukan evaluasi proses perizinan koperasi yang ada saat ini pada tingkat instansi, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses perizinan pendirian koperasi menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur proses perizinan koperasi di tingkat instansi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur proses perizinan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur proses perizinan pendirian.
11.	Kelembagaan Koperasi	4	Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur dan mengoordinasikan strategi pengembangan kelembagaan koperasi tingkat instansi	4.1	Mampu mengevaluasi strategi pengembangan kelembagaan koperasi yang ada saat ini, melakukan perbaikan strategi pengembangan kelembagaan koperasi menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur strategi pengembangan kelembagaan koperasi;
				4.3	Mampu mengoordinasikan kebijakan kelembagaan koperasi, meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur strategi pengembangan kelembagaan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dalam penerapan pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur strategi pengembangan kelembagaan koperasi.
12.	Penilaian Koperasi	4	Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian kesehatan koperasi tingkat	4.1	Mampu melakukan evaluasi sistem/ proses penilaian kesehatan koperasi (permodalan, kualitas, aktiva produktif; manajemen; efisiensi; likuiditas; kemandirian dan pertumbuhan; dan jatidiri koperasi), mengidentifikasi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			instansi		kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/ proses penilaian kesehatan koperasi tingkat instansi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian kesehatan koperasi
13.	Pemeriksaan Koperasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis dan mengoordinasikan proses pemeriksaan koperasi di tingkat instansi	4.1	Mampu melakukan evaluasi sistem/proses pemeriksaan terhadap penghimpunan dana, penyaluran dana; dan keseimbangan dana dan kinerja keuangan koperasi yang ada saat ini, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan proses pemeriksaan menjadi lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun dan mengembangkan pedoman petunjuk teknis sistem/proses pemeriksaan di tingkat instansi;
				4.3	Mampu mengoordinasikan, meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses pemeriksaan koperasi di tingkat instansi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses pemeriksaan tersebut.
14.	Pengembangan UKM	4	Mampu mengevaluasi, menyusun norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis strategi pengembangan UKM ditingkat instansi	4.1	Mampu mengevaluasi strategi pengembangan UKM yang ada saat ini, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan strategi pengembangan UKM ditingkat instansi;
				4.2	Mampu menyusun mengembangkan norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis strategi pengembangan UKM di tingkat instansi;
				4.3	Mampu mengoordinasikan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait strategi pengembangan UKM dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait strategi pengembangan UKM.
15.	Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan tenaga kerja yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan bidang tenaga kerja yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan bidang tenaga kerja;
				4.3	Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan bidang tenaga kerja.
16.	Penempatan Tenaga Kerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penempatan tenaga kerja yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen penempatan tenaga kerja;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penempatan tenaga kerja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penempatan tenaga kerja
17.	Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Hubungan Industrial		prosedur instrument		melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
18.	Pelatihan dan Produktivitas Tenaga kerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja studi kelayakan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
19.	Pengawasan Ketenagakerjaan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan memecahkan masalah teknis pengawasan ketenagakerjaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan ketenagakerjaan.
20.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Ekonomi/ Manajemen/ Koperasi/ Administrasi Negara/ Kewirausahaan/ Hukum/ Ekonomi/ Hukum/ Manajemen/ Psikologi/ Ilmu Pemerintahan/ Teknik Industri/ Teknik Mesin/ Teknik Elektro			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	1. Pelatihan Manajemen Perkoperasian;		√	
				2. Pelatihan Pemberdayaan UKM;		√	
				3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;		√	
				4. Pelatihan Dasar Ketenagakerjaan;		√	
				5. Pelatihan Pembinaan Hubungan Industri		√	
				6. Pelatihan Peningkatan dan Produktivitas Tenaga Kerja		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Ekonomi/Keuangan/Perdagangan/Perindustrian/Ketenagakerjaan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun.	√		

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan		Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1.	Kualitas kelembagaan usaha dan kesehatan koperasi;			
		2.	Kualitas kelembagaan, usaha dan pertumbuhan usaha kecil dan menengah;			
		3.	Persentase peningkatan kualitas layanan antar kerja			
		4.	Presentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial			
		5.	Presentase ketaatan perusahaan dalam menerapkan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Membantu Bupati dengan cara memimpin, merumuskan kebijakan daerah, menetapkan kebijakan teknis, mengoordinasikan, menyelenggarakan kebijakan, program dan kegiatan, serta mengendalikan tugas pada bidang kebudayaan dan pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Kebudayaan dan Pariwisata	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kebudayaan dan pariwisata.
11.	Pengelolaan Pelestarian Tradisi Lokal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengelolaan pelestarian tradisi lokal	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelestarian tradisi lokal yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan pelestarian tradisi lokal.
12.	Pengelolaan Cagar Budaya dan Museum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengelolaan cagar budaya	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan cagar budaya yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					instrumen pelaksanaan pengelolaan cagar budaya;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan cagar budaya dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan cagar budaya.
13.	Teknik Promosi Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pelaksanaan promosi pariwisata	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja promosi pariwisata yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen pelaksanaan promosi pariwisata;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan promosi pariwisata dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait promosi pariwisata.
14.	Pemetaan dan Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata	4	Mampu menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sumber daya pariwisata dan mengevaluasi destinasi wisata serta menyusun peta potensi destinasi wisata	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap perencanaan dan pengelolaan destinasi, pengembangan destinasi sumber daya pariwisata, menemu kenali kelebihan dan kekurangan teknis/metode/sistem cara kerja untuk memetakan potensi destinasi wisata dan melakukan pengembangan sumber daya pariwisata yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun perencanaan peta potensi destinasi wisata dan pedoman/ petunjuk teknis dan cara kerja rencana pengembangan sumber daya pariwisata;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan destinasi sumber daya pariwisata.
15.	Analisis Kelayakan Izin Usaha Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pariwisata serta menemu kenali

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			prosedur instrumen kelayakan izin usaha pariwisata		kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pariwisata
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pariwisata;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode dan kapasitas SDM analisis pemberian izin usaha pariwisata.
16.	Manajemen Industri Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen industri pariwisata	4.1	Mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen industri pariwisata;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen industri pariwisata (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi) dan menyusun rencana perbaikan pengelolaan serta ketersediaan prasarana pengembangan industri pariwisata;
				4.3	Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pelaku industri pariwisata dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam melaksanakan industri pariwisata serta rencana perbaikan pengelolaan serta ketersediaan prasarana pengembangan industri pariwisata.
17.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan

Kompetensi			Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi		
						otonomi daerah.	

III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan				Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
						Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2.	Bidang Ilmu	Pariwisata/ Sosial/ Sejarah/ Ekonomi/ Hukum/ Manajemen/ Arkeolog/ Kesenian/Bahasa				
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√	
		2.	Teknis	1.	Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata		√	
				2.	Diklat Pelestarian Cagar Budaya		√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kebudayaan/pariwisata secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√			
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√			
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase nilai budaya yang diaktualisasikan; Persentase (%) kenaikan jumlah kunjungan wisatawan. Persentase peningkatan destinasi pariwisata Kualitas ketersediaan prasarana ekonomi kreatif			
				2.				
				3.				
				4.				

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : BIDANG PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang perpustakaan dan kearsipan dengan cara merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan tugas di bidang perpustakaan dan kearsipan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Perpustakaan dan Kearsipan	4	Mampu mengevaluasi, mengembangkan dan menyusun strategi advokasi kebijakan di bidang perpustakaan dan kearsipan	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan bidang perpustakaan dan kearsipan;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perpustakaan dan kearsipan
11.	Pengelolaan Perpustakaan	4	Mampu mengembangkan perangkat norma standar prosedur dan mengevaluasi pengelolaan perpustakaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan pengelolaan perpustakaan serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pelaksanaan pengelolaan perpustakaan dan kearsipan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun perbaikan/pedoman operasional pengelolaan sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pengelolaan sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan.
12.	Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur kelayakan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja studi kelayakan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur instrumen prosedur

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kelayakan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno;
				4.3	Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait prosedur kelayakan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lainnya atau stakeholder terkait kelayakan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno
13.	Pengelolaan Arsip	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan arsip	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan arsip yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur instrumen pengelolaan arsip;
				4.3	Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengembangan pengelolaan arsip
14.	Perlindungan dan Penyelamatan Arsip	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur perlindungan dan penyelamatan arsip	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perlindungan dan penyelamatan arsip, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan perlindungan dan penyelamatan arsip yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument perlindungan dan penyelamatan arsip;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan penyelamatan dan perlindungan arsip, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perlindungan penyelamatan dan perlindungan arsip
15.	Advokasi Kebijakan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Otonomi Daerah		kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
			4.2 Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
			4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan				Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Sastra Indonesia/ Ilmu Bahasa/ Tata Naskah/ Perpustakaan/ Kearsipan			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	Diklat Teknis Perpustakaan dan Kearsipan		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang perpustakaan/kearsipan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun		√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Kualitas pengelolaan perpustakaan pelestarian koleksi nasional dan/atau naskah kuno;		
				2.	Kualitas pengelolaan arsip dan penyelamatan arsip.		

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Urusan Pemerintah : BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA

Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Pemberdayaan dan Desa, Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang tepat sesuai	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kekuatan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknis, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Berencana		kondisi		kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan pemberdayaan masyarakat dan desa, serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
				4.3	Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan pemberdayaan masyarakat dan desa, serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
11.	Pemetaan Potensi Desa	4	Menyusun petunjuk teknis dan prosedur pemetaan potensi desa	4.1	Mampu mengevaluasi hasil pemetaan potensi desa (potensi alam, ekonomi, sosial, budaya) teknik metode pemetaan dan menemukan kelemahan dan kelebihan proses pemetaan potensi desa;
				4.2	Mampu membuat perbaikan teknik metode pemetaan potensi desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur pemetaan potensi desa;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan potensi desa dan program pembangunan desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan pelaksanaan pembangunan desa.
12.	Fasilitasi Kerjasama Antar Desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan menyusun petunjuk teknis kerjasama antar desa	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan kerjasama antar desa dan menemukan kelemahan dan kelebihan efektivitas kerjasama antar desa;
				4.2	Mampu membuat perbaikan teknik metode kerjasama antar desa dan menyusun petunjuk teknis/ prosedur kerjasama antar desa;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan program kerjasama antar desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan kerjasama antar desa.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
13.	Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan administrasi pemerintahan desa serta menyusun petunjuk teknis administrasi desa	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan administrasi pemerintahan desa dan menemukenali efektivitas penyelenggaraan administrasi desa;
				4.2	Mampu membuat perbaikan penyelenggaraan administrasi desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur administrasi desa;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait penyelenggaraan administrasi desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada perangkat desa terkait dengan penyelenggaraan administrasi desa.
14.	Pemberdayaan Lembaga Masyarakat Desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan menyusun petunjuk teknis pemberdayaan lembaga masyarakat desa	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemberdayaan lembaga masyarakat desa dan menemukenali kelemahan dan kelebihan efektivitas lembaga desa;
				4.2	Mampu membuat perbaikan teknik metode pemberdayaan masyarakat desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur pengorganisasian dan penatalaksanaan lembaga masyarakat desa;
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan program pemberdayaan lembaga masyarakat desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada perangkat desa dan pengurus lembaga terkait dengan pemberdayaan lembaga masyarakat desa.
15.	Pengendalian Penduduk	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur, instrumen pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pengendalian

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk.
16.	Pengelolaan Pelayanan dan Pembinaan Keluarga Berencana	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana.
17.	Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur ketahanan dan kesejahteraan keluarga	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap ketahanan dan kesejahteraan keluarga, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan ketahanan dan kesejahteraan keluarga yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja ketahanan dan kesejahteraan keluarga berencana;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder ketahanan dan kesejahteraan keluarga berencana dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait ketahanan dan kesejahteraan keluarga berencana.
18.	Komunikasi, Informasi dan Edukasi Kependudukan Keluarga Berencana dan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan komunikasi, informasi dan edukasi kependudukan keluarga berencana	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan komunikasi, informasi dan edukasi kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga (kkbpk);

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
	Pembangaunan Keluarga (KKBPK)		dan pembangunan keluarga (kbbpk)	4.2	Mampu mengembangkan strategi komunikasi, informasi dan edukasi kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga (kbbpk);
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan pelaksanaan komunikasi, informasi dan edukasi kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga (kbbpk) dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder terkait lainnya.
19.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN									
Jenis Persyaratan				Uraian			Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
							Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV					
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Pemerintahan/ Administrasi Negara/ Hukum/ Sosiatri/ Kesejahteraan Sosial/ Sosial/ Psikologi/ Kesehatan Masyarakat/ Manajemen/ Sosiologi					
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√		
			Teknis	1.	Diklat Masyarakat Desa		√		
		2.		Diklat Keuangan Desa		√			
		3.		Diklat Teknis Pemberdayaan Masyarakat dan Desa		√			
		4.		Pelatihan Pengendalian Penduduk		√			
		5.		Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana		√			
		6.		Pelatihan Kesehatan Reproduksi		√			
		7.		Diklat Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah		√			
		3.	Fungsional	-					
C.	Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ kesejahteraan sosial/	√			

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan		Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
		2.	pemberdayaan masyarakat/ kesehatan masyarakat/ kependudukan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1.	Terkendalnya jumlah pertumbuhan penduduk;			
		2.	Kualitas pengelolaan dan pembinaan keluarga berencana;			
		3.	Pengendalian dan pendistribusian kebutuhan alat dan obat kontrasepsi.			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menetapkan bahan kebijakan bidang urusan perencanaan, penelitian dan pengembangan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku agar tercapainya tujuan pemerintah daerah.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			mendorong manajemen pembelajaran		dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/ sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/ metode/ sistem cara kerja penyusunan kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah.
11.	Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu melakukan evaluasi dan mengoordinasikan penyusunan perencanaan pembangunan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, perencanaan pembangunan daerah, menemuknenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan daerah yang lebih efektif/efisien.
				4.2	Mampu mengoordinasikan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
				4.3	Mampu menyakinkan dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi lain atau terkait perencanaan pembangunan daerah.
12.	Penyusunan RPJM/RPJP	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan RPJM/RPJP	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penyusunan RPJM/RPJP menemukan kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan RPJM/RPJP yang lebih efektif/efisien.
				4.2	Mampu mengoordinasikan penyusunan RPJM/RPJP
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyusunan RPJM/RPJP dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi lain atau terkait perencanaan pembangunan daerah.
11.	Pengelolaan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan.	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi penelitian dan pengembangan, serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pelaksanaan penelitian dan pengembangan;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata cara penelitian dan pengembangan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata cara penelitian dan pengembangan.
12.	Analisis Penyusunan Kebijakan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kebijakan yang disusun.	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kebijakan pemerintah daerah serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan rancangan kebijakan;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis rancangan kebijakan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					metode, dan kapasitas SDM analisis rancangan kebijakan.
13.	Pengembangan Fasilitasi dan Inovasi Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan fasilitasi dan inovasi daerah.	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan, penyelenggaraan, dan efektivitas fasilitasi dan inovasi daerah serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan efektivitas penyelenggaraan fasilitasi dan inovasi daerah;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode pembinaan dan pengembangan fasilitasi dan inovasi daerah, serta mengembangkan kapasitas SDM dalam fasilitasi dan inovasi daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM untuk pembinaan dan pengembangan fasilitasi dan inovasi daerah.
14.	Analisis Kelayakan Izin Penelitian	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin penelitian.	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis ijin penelitian serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan ijin penelitian;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan ijin penelitian;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis kelayakan ijin penelitian.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi		
					sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.	

III. PERSYARATAN JABATAN							
Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2.	Bidang Ilmu	Pemerintahan/Teknik/Pertanian/Ekonomi/Administrasi /Hukum/Agama/Manajemen/Pendidikan			
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2.	Teknis	1. Diklat Pengadaan Barang dan Jasa		√	
				2. Pelatihan Manajemen Krisis dan Mitigasi Risiko		√	
				3. Diklat Penelitian dan Pengembangan		√	
		3.	Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja		1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang perencanaan/penelitian/pengembangan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1.	Kualitas pengelolaan perencanaan program pembangunan;			
			2.	Kualitas hasil penelitian dan pengembangan.			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Urusan Pemerintah : KEUANGAN

Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi dan mengendalikan kegiatan di bidang keuangan berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			mendorong manajemen pembelajaran		dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengelolaan keuangan daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/ atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pengelolaan keuangan daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pengelolaan keuangan daerah.
11.	Penyusunan Rancangan APBD	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan realisasi APBD dan menyusun rancangan APBD	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan realisasi APBD serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pelaksanaan dan realisasi APBD;
				4.2	Mampu menyusun rancangan APBD;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rancangan APBD.
12.	Pengelolaan Barang Milik Negara (Aset Daerah)	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan dan administrasi Barang Milik Negara	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, pemanfaatan, realisasi, administrasi, dan distribusi Barang Milik Negara, serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi BMN;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi Barang Milik Negara;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata kelola dan administrasi BMN serta peningkatan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					kapasitas SDM pengelola BMN.
13.	Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah.	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi keuangan daerah, serta mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi keuangan daerah;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi keuangan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata kelola dan administrasi keuangan daerah serta peningkatan kapasitas SDM pengelola keuangan daerah.
14.	Penyusunan Laporan Keuangan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan keuangan dan aset daerah.	4.1	Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan keuangan dan aset daerah, serta menemu kelebihan dan kelemahan laporan keuangan daerah;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan dan peningkatan kapasitas SDM penyusun laporan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN		
Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan

				Mutlak	Penting	Perlu		
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2.	Bidang Ilmu	Ilmu Ekonomi/ Akuntansi/ Keuangan/ Ilmu Manajemen/ Perpajakan				
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√	
		2.	Teknis	1.	Diklat Manajemen Perencanaan		√	
				2.	Diklat Pengadaan Barang dan Jasa		√	
				3.	Diklat Teknis Terkait Pengelolaan Keuangan		√	
		3.	Fungsional	-				
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang keuangan secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun;	√				
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√				
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)					
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1.	Kualitas pengelolaan keuangan;				
			2.	Kualitas pengelolaan barang milik negara				

Nama Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Urusan Pemerintah : KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
					pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Kepegawaian	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kepegawaian yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan di bidang kepegawaian;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan di bidang kepegawaian.
11.	Manajemen SDM	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen SDM	4.1	Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen SDM yang ada;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM (perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, mutasi dan promosi, pengembangan karier dan kompetensi, manajemen penilaian kinerja, remunerasi, penghargaan dan disiplin, pemberhentian dan pensiun);
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen ASN (perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, mutasi dan promosi, pengembangan karier dan kompetensi, manajemen penilaian kinerja, remunerasi, penghargaan dan disiplin, pemberhentian dan pensiun).
12.	Pengembangan Kompetensi	4	Mampu menyusun norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pengembangan kompetensi dan atau mengoordinasikan	4.1	Mampu menganalisis perencanaan pengembangan kompetensi, proses dan hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi serta sistem evaluasi dan evaluasi pengembangan kompetensi

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi di tingkat instansi		yang ada pada saat ini mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan yang ada dan membuat rekomendasi perbaikan;
				4.2	Menyusun norma standar, kriteria, prosedur pedoman, petunjuk teknis penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi;
				4.3	Mampu mengoordinasikan penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi secara instansional.
13.	Manajemen Pendidikan dan Pelatihan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument manajemen pendidikan dan pelatihan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen kebijakan pendidikan dan pelatihan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait manajemen pendidikan dan pelatihan.
14.	Manajemen Kinerja Pegawai	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penerapan manajemen kinerja pegawai	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen kinerja SDM (perencanaan kinerja, pelaksanaan, pengumpulan data kinerja, analisis dan penilaian, rekomendasi dan tindak lanjut untuk berbagai kepentingan kepegawaian;
				4.2	Mampu mengembangkan sistem informasi manajemen kinerja yang lebih efektif dan efisien;
				4.3	Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis dan sistem informasi pengelolaan kinerja.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN									
Jenis Persyaratan				Uraian			Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
							Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana/Diploma IV					
		2.	Bidang Ilmu	Manajemen SDM/ Kebijakan Publik/ Administrasi Negara/ Ilmu Sosial dan Politik/ Ilmu Pemerintahan/ Hukum					
B.	Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√		
			2.	Teknis	1.	Diklat Analisis Jabatan;		√	
		2.			Diklat Analisis Kebutuhan Diklat;		√		
		3.			Diklat Manajemen Kinerja;		√		
		4.			Diklat Teknis Terkait Kepegawaian		√		
		5.			Diklat Pengadaan Barang dan Jasa		√		
		3.	Fungsional	1.	Analisis SDM Aparatur;		√		
				2.	Pranata SDM Aparatur;		√		
				3.	Auditor Kepegawaian;		√		
				4.	Assesor Kepegawaian		√		
C.	Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kepegawaian secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√			
				2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√			
D.	Pangkat			Pembina (IV/a)					
E.	Indikator Kinerja Jabatan			1.	Indeks profesionalitas ASN;				
2.				Persentase kasus aduan yang diselesaikan sesuai standar;					
3.				Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi;					
4.				Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya;					

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan		Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
		5.	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian.			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Urusan Pemerintah : KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri agar tercapai sesuai dengan perencanaan.					
II. STANDAR KOMPETENSI					
Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial					
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengutarakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
4.	Orientasi Pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan termasuk di dalamnya penetapan tujuan bimbingan penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir;
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/ atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi;
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender sosial ekonomi preferensi politik.
C. Teknis					
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang kesatuan bangsa dan politik	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini serta menganalisis kekuatan dan kekurangan dalam mengembangkan berbagai teknis, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
11.	Pengembangan Nilai - Nilai Kebangsaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan nilai - nilai kebangsaan		efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan publik;
				4.3	Mendorong stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk instansi terkait, mengidentifikasi hambatan di lingkungan instansi terkait dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi dalam menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan.
				4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja serta pengembangan nilai - nilai kebangsaan yang lebih efektif/ efisien;
12.	Penguatan Kewaspadaan Nasional	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penguatan kewaspadaan nasional	4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengembangan nilai - nilai kebangsaan;
				4.3	Mampu menyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengelolaan informasi pormasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengembangan nilai - nilai kebangsaan.
				4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penguatan kewaspadaan nasional yang lebih efektif/ efisien;
13.	Pengembangan Budaya Politik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma	4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument penguatan kewaspadaan nasional;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pelayanan komunikasi publik serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penguatan kewaspadaan nasional.
				4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi	
			standar prosedur instrument pengembangan budaya politik		dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengembangan budaya politik yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengembangan budaya politik dan kinerja perangkat daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengembangan budaya politik dan kinerja perangkat daerah.
14.	Penguatan Nilai-Nilai Ideologi Wawasan Kebangsaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penguatan nilai - nilai ideologi wawasan kebangsaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penguatan nilai - nilai ideologi wawasan kebangsaan yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen penguatan nilai - nilai ideologi wawasan kebangsaan;
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penguatan nilai - nilai ideologi wawasan kebangsaan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar prosedur kriteria, pedoman dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III. PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Politik/ Pemerintahan/ Administrasi Negara/ Hukum			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
		2. Teknis	1. Diklat Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik		√	
			2. Diklat Advokasi Otonomi Daerah		√	
			3. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
			4. Diklat Budaya Politik		√	
		3. Fungsional	-			
C.	Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ hukum/ politik secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun	√		
		2.	Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)				
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1.	Kualitas pengembangan nilai - nilai wawasan kebangsaan;			
		2.	Tingginya tingkat kewaspadaan nasional;			
		3.	Kualitas pengembangan budaya politik			

BUPATI BELITUNG TIMUR,

BURHANUDIN