



**MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 3 TAHUN 2021  
TENTANG  
STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN  
  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier berbasis sistem merit dan meningkatkan profesionalitas Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran, serta untuk mengembangkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran, perlu menyusun standar kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran;

- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 Presiden Nomor 47 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2017 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1451);
7. Peraturan Menteri 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1593);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengembangan teknologi pembelajaran yang diduduki oleh PNS.
3. Pejabat Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran yang selanjutnya disebut Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah PNS yang diberikan tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pengembangan teknologi pembelajaran.
4. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dalam bidang Penjaminan Mutu Pendidikan yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, serta sikap kerja tertentu yang relevan dengan tugas dan syarat jabatan.
5. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

6. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
7. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
8. Ikhtisar Jabatan adalah uraian tugas yang disusun secara ringkas dalam bentuk satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.

## BAB II

### KEDUDUKAN, KATEGORI, DAN JENJANG JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

#### Pasal 2

- (1) Pengembang Teknologi Pembelajaran berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengembangan teknologi pembelajaran pada instansi pemerintah.
- (2) Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan karier PNS.
- (3) Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 3

- (1) Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran merupakan jabatan fungsional kategori keahlian.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama;
  - b. Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda;
  - c. Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya; dan
  - d. Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Utama.

### Pasal 4

- (1) Pengembang Teknologi Pembelajaran dalam menjalankan tugas jabatan harus memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. identitas Jabatan;
  - b. kompetensi Jabatan; dan
  - c. persyaratan Jabatan.

### Pasal 5

- (1) Identitas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a paling sedikit terdiri atas:
  - a. nama jabatan;
  - b. uraian/Ikhtisar Jabatan; dan
  - c. kode jabatan.
- (2) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b terdiri atas:
  - a. Kompetensi Teknis;
  - b. Kompetensi Manajerial; dan
  - c. Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c paling sedikit terdiri atas:
  - a. pangkat;

- b. kualifikasi pendidikan;
- c. jenis pelatihan;
- d. ukuran kinerja jabatan; dan
- e. pengalaman kerja.

#### Pasal 6

- (1) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a untuk Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran terdiri atas:
  - a. analisis pengembangan teknologi pembelajaran;
  - b. perancangan pengembangan teknologi pembelajaran;
  - c. pengembangan teknologi pembelajaran;
  - d. penerapan model pembelajaran berbasis teknologi;
  - e. difusi hasil pengembangan teknologi pembelajaran;
  - dan
  - f. pengendalian dan evaluasi terhadap penerapan model pembelajaran berbasis teknologi.
- (2) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b terdiri atas:
  - a. integritas;
  - b. kerja sama;
  - c. komunikasi;
  - d. orientasi pada hasil;
  - e. pelayanan publik;
  - f. pengembangan diri dan orang lain;
  - g. mengelola perubahan; dan
  - h. pengambilan keputusan.
- (3) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c yaitu perekat bangsa.

#### Pasal 7

Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) berdasarkan pada:

- a. kamus Kompetensi Teknis;
- b. kamus Kompetensi Manajerial; dan
- c. kamus Kompetensi Sosial Kultural.

Pasal 8

Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 24 Februari 2021

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 1 Maret 2021

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR 180

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,  
  
Andi Rahadian

LAMPIRAN  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
 APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 3 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
 PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
 PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

A. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI  
 PEMBELAJARAN AHLI PERTAMA

Nama Jabatan : Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama  
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
 Urusan Pemerintah : Pendidikan  
 Kode Jabatan : 3-10-15-00-00-006

JABATAN FUNGSIONAL PERTAMA			
<b>I. IKHTISAR JABATAN</b>			
Ikhtisar Jabatan	melaksanakan kegiatan analisis dan perancangan, produksi, implementasi, pengendalian, serta evaluasi untuk pengembangan dan pemanfaatan media pembelajaran.		
<b>II. STANDAR KOMPETENSI</b>			
KOMPETENSI	LEVEL	DESKRIPSI	INDIKATOR KOMPETENSI
<b>A. Manajerial</b>			
1. Integritas	2	Mampu bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	2.1. Menerapkan nilai, norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/ kelompok kerjanya dalam segala situasi dan kondisi sesuai etika dan kode etik; 2.2. Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi; 2.3. Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 2.4. Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.

2. Kerjasama	2	Mampu bekerja sama serta mampu menumbuhkan kerjasama tim yang partisipatif dan efektif	<p>2.1. Membangun kerjasama dan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim;</p> <p>2.2. Membantu orang lain/ anggota tim dalam menyelesaikan tugas untuk mendukung target dan sasaran tim;</p> <p>2.3. Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim;</p> <p>2.4. Mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/ kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain.</p>
3. Komunikasi	2	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal; dan bersedia mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll	<p>2.1. Menggunakan gaya komunikasi sesuai dengan kebutuhan profesional baik secara formal maupun informal;</p> <p>2.2. Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional;</p> <p>2.3. Mendengarkan secara aktif, menangkap, dan menginterpretasikan pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai;</p> <p>2.4. Membuat materi untuk keperluan presentasi, pidato, draft naskah, laporan dll sesuai arahan pimpinan.</p>
4. Orientasi pada Hasil	2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, dan mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	<p>2.1. Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi;</p> <p>2.2. Mencari dan mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya;</p> <p>2.3. Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya dalam menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukan.</p>
5. Pelayanan Publik	2	Mampu mensupervisi/ mengawasi/ menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas pelayanan publik secara transparan	<p>2.1. Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pelayanan publik, mampu menyelia, dan menjelaskan secara obyektif terkait layanan yang diberikan;</p> <p>2.2. Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pelayanan publik secara cepat dan tanggap;</p> <p>2.3. Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tatacara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas pelayanan</p>

			publik.
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	2	Meningkatkan kemampuan diri dan bawahan agar dapat dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan	<p>2.1. Meningkatkan kemampuan diri melalui pelatihan dan kegiatan pemberian <i>coaching</i>;</p> <p>2.2. Meningkatkan kemampuan bawahan melalui <i>coaching</i>, memberikan contoh, instruksi, penjelasan, dan petunjuk praktis kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan;</p> <p>2.3. Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program, atau sistem baru;</p> <p>2.4. Mengevaluasi pemahaman anggota tim/bawahan terhadap penjelasan atau pengarahan yang diberikan melalui berbagai metode.</p>
7. Mengelola Perubahan	2	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan	<p>2.1. Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/ proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain;</p> <p>2.2. Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan;</p> <p>2.3. Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan.</p>
8. Pengambilan Keputusan	2	Menganalisis masalah secara mendalam untuk pengambilan keputusan	<p>2.1. Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi;</p> <p>2.2. Mempertimbangkan berbagai alternatif pemecahan masalah sebelum membuat kesimpulan;</p> <p>2.3. Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada.</p>
<b>B. Sosio Kultural</b>			
1. Perikat Bangsa	2	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	<p>2.1. Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan;</p> <p>2.2. Membangun hubungan baik antar individu dalam organisasi, mitra kerja, dan pemangku kepentingan;</p> <p>2.3. Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan, dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik di</p>

			lingkungan unit kerjanya.
<b>C. Teknis</b>			
1. Analisis Pengembangan Teknologi Pembelajaran	2	Mampu melakukan analisis kebutuhan dan pengkajian sebagai dasar pengembangan media pembelajaran melalui proses sistematis dengan dukungan konsep teori yang relevan.	2.1. Mampu melakukan analisis kebutuhan pengembangan media pembelajaran melalui proses sistematis dengan dukungan konsep teori yang relevan; 2.2. Mampu merekomendasikan hasil analisis kebutuhan sebagai dasar pengembangan media pembelajaran.
2. Perancangan Pengembangan Teknologi Pembelajaran	2	Mampu menerapkan konsep dasar, teknik, metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, serta prosedur perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk media pembelajaran sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis.	2.3. Mampu melakukan perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk media pembelajaran berdasarkan rekomendasi analisis kebutuhan atau hasil penilaian; 2.4. Mampu melaksanakan perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk media pembelajaran sesuai dengan pedoman kerja atau petunjuk teknis dan rencana yang telah disusun; 2.5. Mampu menjelaskan secara sistematis dan sistemik perihal proses perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk media pembelajaran kepada masyarakat atau pemangku kepentingan.
3. Pengembangan Teknologi pembelajaran	2	Mampu menerapkan konsep dasar, teknik, metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, serta prosedur pengembangan media pembelajaran sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis.	2.1. Mampu melaksanakan prosedur pengembangan teknologi pembelajaran mulai dari analisis, perancangan, produksi, pemanfaatan, pengendalian dan evaluasi produk media pembelajaran; 2.2. Mampu menjelaskan secara sistematis dan sistemik perihal proses pengembangan teknologi pembelajaran dalam hal produksi media pembelajaran.
4. Penerapan Model Pembelajaran Berbasis	2	Mampu menerapkan konsep dasar dan teori dalam melaksanakan	2.1. Mampu melaksanakan studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi, pemanfaatan media dalam suatu penerapan model

Teknologi		<p>pengolahan dan penyajian data implementasi model pembelajaran berbasis media pembelajaran sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis.</p>	<p>pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan pedoman kerja/petunjuk teknis</p> <p>2.2. Mampu melaksanakan pengolahan, rekapitulasi, dan penyajian data pelaksanaan studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi, pengendalian dan evaluasi dalam penerapan model pembelajaran berbasis media sebagai bahan analisis</p> <p>2.3. Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal pelaksanaan studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi, pengendalian dan evaluasi dalam penerapan model pembelajaran berbasis media kepada masyarakat atau pemangku kepentingan</p>
5. Difusi hasil pengembangan teknologi pembelajaran	3	<p>Mampu menganalisis, Menyusun peta jalan, pelaksanaan/ pemanfaatan/ penyusunan, atau melaksanakan pembimbingan terkait Penyebarluasan hasil pengembangan media pembelajaran.</p>	<p>3.1. Mampu mendesain/ merancang/menyusun peta jalan dan melaksanakan serta menilai strategi penyebaran dan pemanfaatan secara luas/ pasyarakat hasil pengembangan media pembelajaran</p> <p>3.2. Mampu menganalisis, menyosialisasikan, dan memberikan bimbingan kepada pihak yang telah memanfaatkan hasil pengembangan media pembelajaran dan pihak terkait/pemangku kepentingan lainnya</p> <p>3.3. Mampu memecahkan masalah teknis operasional dan memberikan saran pemecahan masalah terkait pelaksanaan penyebaran hasil pengembangan media pembelajaran</p>
6. Pengendalian dan Evaluasi terhadap penerapan model pembelajaran berbasis teknologi	3	<p>Mampu melakukan pengendalian/ pemantauan, serta mengevaluasi pemanfaatan media pembelajaran berdasarkan teknik dan tahapan sistematis sebagai dasar untuk menentukan</p>	<p>3.1. Melakukan pengendalian (pemantauan) terhadap kesesuaian antara pemanfaatan media pembelajaran oleh target sasaran dengan rancangan yang telah disusun</p> <p>3.2. Mengevaluasi pemanfaatan media pembelajaran berdasarkan teknik dan tahapan sistematis sebagai dasar untuk menentukan efektivitas pemanfaatan media pembelajaran oleh target sasaran</p> <p>3.3. Merekomendasikan alternatif solusi atas kendala yang terjadi dalam</p>

		efektivitas pemanfaatan media.	memanfaatkan media pembelajaran saat pemantauan dilakukan		
<b>III. PERSYARATAN JABATAN</b>					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Pendidikan Minimal Sarjana atau Diploma Empat			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan, Teknologi Informasi/Komputer, Komunikasi/Media, dan Seni.			
B. Pelatihan	1. Manajerial	Diklat Manajemen Pengembangan Teknologi Pendidikan Tingkat Dasar			√
	2. Teknis	Sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	3. Fungsional	Diklat Fungsional PTP Ahli Pertama.	√	—	—
C. Pengalaman kerja		1. Lulus Pelatihan Dasar 2. Mempunyai pengalaman minimal 2 (dua) tahun di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	√	—	—
D. Pangkat		1. Penata Muda, Golongan III/a 2. Penata Muda Tingkat 1, Golongan III/b.			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah laporan hasil analisis dan pengkajian pengembangan media pembelajaran yang dihasilkan. 2. Jumlah rancangan media pembelajaran yang telah dihasilkan. 3. Jumlah program media yang dihasilkan. 4. Jumlah laporan bimbingan penerapan model pembelajaran berbasis media pembelajaran. 5. Jumlah laporan statistik (pengolahan, rekapitulasi, dan penyajian data) penyebarluasan hasil pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk media pembelajaran. 6. Jumlah laporan pengendalian dan evaluasi untuk pemanfaatan media pembelajaran.			

**B. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI MUDA**

Nama Jabatan : Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda  
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
 Urusan Pemerintah : Pendidikan  
 Kode Jabatan : 3-09-15-00-00-006

JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI MUDA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	melaksanakan kegiatan analisis dan pengkajian, perancangan, produksi, implementasi, pengendalian, dan evaluasi untuk pengembangan dan pemanfaatan hypermedia pembelajaran.		
II. STANDAR KOMPETENSI			
KOMPETENSI	LEVEL	DESKRIPSI	INDIKATOR KOMPETENSI
A. Manajerial			
1. Integritas	3	Mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal	3.1. Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi 3.2. Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi 3.3. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin
2. Kerjasama	3	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	3.1. Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal 3.2. Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja

			3.3. Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok
3. Komunikasi	3	Berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/ tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/rumit/kompleks	<p>3.1. Menyampaikan suatu informasi yang sensitif/rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat, sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain</p> <p>3.2. Menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah dipahami dan diterima orang lain</p> <p>3.3. Membuat laporan tahunan/periodik/naskah/dokumen/proposal yang kompleks dan membuat surat resmi yang sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda; membuat proposal yang rinci dan lengkap</p>
4. Orientasi pada Hasil	3	Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja	<p>3.1. Menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi</p> <p>3.2. Memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya</p> <p>3.3. Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja unitnya</p>
5. Pelayanan Publik	3	Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja	<p>3.1. Memahami, mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan), dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan netral, tidak memihak</p> <p>3.2. Menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi</p>

			<p>kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara-cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya</p> <p>3.3. Mengimplementasikan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas</p>
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	3	Memberikan umpan balik dan membimbing	<p>3.1. Memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya</p> <p>3.2. Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan</p> <p>3.3. Mendorong kepercayaan diri bawahan, memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri, serta memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang</p>
7. Mengelola Perubahan	3	Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat	<p>3.1. Membantu orang lain melakukan perubahan</p> <p>3.2. Menyesuaikan prioritas kerja berulang-ulang jika diperlukan</p> <p>3.3. Mengantisipasi perubahan dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat. Memberikan solusi terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan</p>

8. Pengambilan Keputusan	3	Membandingkan berbagai alternatif, Menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi	<p>3.1. Membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya</p> <p>3.2. Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian</p> <p>3.3. Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya</p>
<b>B. Sosial Kultural</b>			
1. Perikat Bangsa	3	Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan	<p>3.1. Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan</p> <p>3.2. Melakukan pemetaan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku. Mengidentifikasi potensi kesalah-pahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada</p> <p>3.3. Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik</p>
<b>C. Teknis</b>			
1. Analisis Pengembangan Teknologi Pembelajaran	3	Kemampuan dalam menganalisis dan mengkaji kebutuhan sebagai dasar pengembangan hypermedia pembelajaran melalui proses sistematis dengan dukungan konsep teori yang relevan, serta melakukan studi kelayakan sesuai prosedur.	<p>3.1. Mampu menganalisis dan mengkaji kebutuhan pengembangan hypermedia pembelajaran melalui proses sistematis dengan dukungan konsep teori yang relevan</p> <p>3.2. Mampu merekomendasikan hasil analisis kebutuhan sebagai dasar pengembangan hypermedia pembelajaran</p> <p>3.3. Mampu melakukan studi kelayakan pengembangan hypermedia pembelajaran</p>

			sesuai prosedur
2. Perancangan Pengembangan Teknologi Pembelajaran	3	Kemampuan melakukan dan melaksanakan perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk hypermedia pembelajaran berdasarkan rekomendasi hasil analisis kebutuhan atau penilaian atau peta jalan, sesuai dengan pedoman kerja atau petunjuk teknis dan rencana yang telah disusun.	<p>3.1. Mampu melakukan perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk hypermedia pembelajaran berdasarkan rekomendasi analisis kebutuhan atau hasil penilaian</p> <p>3.2. Mampu melaksanakan perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk hypermedia pembelajaran sesuai dengan pedoman kerja atau petunjuk teknis dan rencana yang telah disusun</p> <p>3.3. Mampu memecahkan masalah teknis operasional perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dan memberikan saran pemecahan masalah terkait</p>
3. Pengembangan Teknologi Pembelajaran	3	Kemampuan dalam menganalisis, menyusun peta jalan, pelaksanaan/ pemanfaatan/ penyusunan, atau melaksanakan prosedur pengembangan teknologi pembelajaran memecahkan masalah teknis operasional dalam hal produksi media dan hypermedia pembelajaran.	<p>3.1. Mampu melaksanakan prosedur pengembangan teknologi pembelajaran mulai dari analisis, perancangan, produksi pemanfaatan, pengendalian dan evaluasi produk dalam bentuk hypermedia pembelajaran</p> <p>3.2. Mampu memecahkan masalah teknis operasional dan memberikan saran pemecahan masalah terkait pelaksanaan pengembangan teknologi pembelajaran dalam hal produksi media dan hypermedia pembelajaran</p>
4. Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Teknologi	3	Mampu melaksanakan berbagai strategi dalam rangka pemanfaatan hypermedia dalam suatu penerapan model pembelajaran berbasis teknologi, serta menganalisis/ menyusun peta jalan pelaksanaan	3.1. Mampu melaksanakan berbagai strategi studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi, pemanfaatan hypermedia dalam suatu penerapan model pembelajaran berbasis teknologi

		pembimbingan penerapan model pembelajaran berbasis hypermedia pembelajaran.	informasi dan komunikasi sesuai dengan pedoman kerja/petunjuk teknis 3.2. Mampu menganalisis, menyosialisasikan, dan memberikan bimbingan penerapan model pembelajaran berbasis hypermedia pembelajaran kepada pihak terkait 3.3. Mampu memecahkan masalah teknis operasional dan memberikan saran pemecahan masalah terkait penerapan model pembelajaran berbasis hypermedia pembelajaran
5. Difusi Hasil Pengembangan Teknologi Pembelajaran	3	Mampu menganalisis, menyusun peta jalan, pelaksanaan/ pemanfaatan/ penyusunan, atau melaksanakan pembimbingan terkait penyebaran hasil pengembangan hypermedia pembelajaran.	3.1. Mampu menganalisis, mendesain/merancang/ menyusun peta jalan dan melaksanakan serta menilai strategi penyebaran dan pemanfaatan secara luas/pemasyarakatan hasil pengembangan hypermedia pembelajaran 3.2. Mampu, menyosialisasikan dan memberikan bimbingan kepada pihak yang telah memanfaatkan hasil pengembangan hypermedia pembelajaran dan pihak terkait/ pemangku kepentingan lainnya 3.3. Mampu memecahkan masalah teknis operasional dan memberikan saran pemecahan masalah terkait pelaksanaan penyebaran hasil pengembangan hypermedia pembelajaran
6. Pengendalian dan Evaluasi terhadap penerapan model pembelajaran berbasis teknologi	4	Kemampuan dalam melakukan pengendalian (pemantauan) dan evaluasi pemanfaatan hypermedia pembelajaran berdasarkan Teknik dan tahapan sistematis sebagai dasar untuk menentukan efektivitas	4.1. Melakukan pengendalian (pemantauan) terhadap kesesuaian antara pemanfaatan hypermedia pembelajaran oleh target sasaran dengan rancangan yang telah disusun 4.2. Mengevaluasi pemanfaatan hypermedia pembelajaran berdasarkan teknik dan tahapan sistematis sebagai

		pemanfaatan hypermedia pembelajaran	dasar untuk menentukan efektivitas pemanfaatan hypermedia pembelajaran oleh target sasaran 4.3. Merekomendasikan alternatif solusi atas kendala yang terjadi dalam memanfaatkan hypermedia pembelajaran saat pemantauan dilakukan		
<b>III. PERSYARATAN JABATAN</b>					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Pendidikan minimal sarjana			
	2. Bidang Ilmu	Pendidikan, Teknologi Komputer/Informasi, Komunikasi/Media, dan Seni			
B. Pelatihan	1. Manajerial	Diklat Manajemen Pengembangan Teknologi Pendidikan Tingkat Dasar			√
	2. Teknis	Sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	3. Fungsional	Diklat Fungsional PTP Ahli Muda	√		
C. Pengalaman kerja		Memiliki pengalaman minimal 2 (dua) tahun di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	√		
D. Pangkat		1. Penata Muda Tingkat 1, Golongan III/b 2. Penata, Golongan III/c			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah laporan hasil analisis dan pengkajian pengembangan hypermedia pembelajaran yang dihasilkan. 2. Jumlah rancangan hypermedia pembelajaran yang telah dihasilkan. 3. Jumlah program hypermedia yang dihasilkan. 4. Jumlah laporan bimbingan penerapan model pembelajaran berbasis hypermedia pembelajaran. 5. Jumlah laporan bimbingan dalam rangka penyebarluasan hasil pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk hypermedia pembelajaran. 6. Jumlah laporan pengendalian dan evaluasi untuk pemanfaatan hypermedia pembelajaran.			

C. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI MADYA

Nama Jabatan : Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya  
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
 Urusan Pemerintah : Pendidikan  
 Kode Jabatan : 3-08-15-00-006

JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI MADYA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	melaksanakan kegiatan analisis dan pengkajian, perancangan, produksi, implementasi, pengendalian, dan evaluasi untuk pengembangan dan pemanfaatan aplikasi dan model e-pembelajaran.		
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 dan 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 mengemukakan 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 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 efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi

<p>5. Pelayanan Publik</p>	<p>4</p>	<p>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</p>	<p>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 professional dalam lingkup organisasi</p> <p>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</p> <p>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</p>
<p>6. Pengembangan diri dan orang lain</p>	<p>4</p>	<p>Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran</p>	<p>4.1. Menyusun program pengembangan jangka Panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir</p> <p>4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi</p> <p>4.3. Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya</p>

7. Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	<p>4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi</p> <p>4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala</p> <p>4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja</p>
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	<p>4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi</p> <p>4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain</p> <p>4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)</p>
<b>B. Sosial Kultural</b>			
1. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	<p>4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat</p> <p>4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi</p> <p>4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik</p>
<b>C. Teknis</b>			
1. Analisis	4	Kemampuan	4.1. Mampu menganalisis dan

<p>Pengembangan Teknologi Pembelajaran</p>		<p>melakukan analisis kebutuhan teknologi pembelajaran untuk model dan aplikasi e-pembelajaran, serta pengkajian atas studi kelayakan pengembangan teknologi pembelajaran (model dan aplikasi) melalui kajian yang komprehensif dan analitis dengan menggunakan teori-teori yang relevan dan <i>up to date</i></p>	<p>mengkaji kebutuhan pengembangan model dan aplikasi e-pembelajaran</p> <p>4.2. Mampu membuat rekomendasi dari hasil analisis data kebutuhan pengembangan model dan aplikasi e-pembelajaran</p> <p>4.3. Mampu memimpin studi kelayakan pengembangan model dan aplikasi e-pembelajaran sesuai tahapan dan landasan teori yang relevan</p>
<p>2. Perancangan Pengembangan Teknologi Pembelajaran</p>	<p>4</p>	<p>Kemampuan menyusun rancangan model/ aplikasi pembelajaran berbasis e-pembelajaran, serta menyusun dokumen pendukung dalam penerapan model e-pembelajaran (standar layanan, pedoman pengelolaan, dan petunjuk pemanfaatan) sesuai dengan kebutuhan lapangan berskala Nasional dan perkembangan IPTEK</p>	<p>4.1. Mampu melakukan perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk model/aplikasi e- pembelajaran berdasarkan rekomendasi analisis kebutuhan atau hasil penilaian atau perubahan kebijakan atau perkembangan IPTEK</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan perancangan model/aplikasi berbasis e- pembelajaran</p> <p>4.3. Mampu mengembangkan teknik dan metode kerja atau menyusun rekomendasi perbaikan pelaksanaan perancangan model/aplikasi berbasis e- pembelajaran agar lebih efektif dan efisien. Mampu menyosialisasikan dan memberikan bimbingan terkait perancangan model/aplikasi berbasis e- pembelajaran kepada pihak terkait pada lingkup regional maupun nasional</p>
<p>3. Pengembangan Teknologi Pembelajaran</p>	<p>4</p>	<p>Kemampuan melakukan prosedur pengembangan model/ aplikasi berbasis e-pembelajaran serta mengembangkan Teknik dan metode kerja untuk pelaksanaan</p>	<p>4.1. Mampu melakukan prosedur pengembangan teknologi pembelajaran mulai dari analisis, perancangan, produksi pemanfaatan, pengendalian dan evaluasi secara komprehensif untuk pengembangan model/aplikasi berbasis e-pembelajaran</p> <p>4.2. Mampu mengembangkan teknik</p>

		pengembangan model/ aplikasi berbasis e-pembelajaran agar lebih efektif dan efisien.	dan metode kerja atau menyusun rekomendasi perbaikan pelaksanaan pengembangan model/aplikasi berbasis e-pembelajaran agar lebih efektif dan efisien
4. Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Teknologi	4	Kemampuan melaksanakan berbagai strategi dalam penerapan model/aplikasi e-pembelajaran yang lebih efektif/efisien, serta menyusun perangkat norma, standar, prosedur, kriteria terkait implementasi model/ aplikasi berbasis e-pembelajaran	<p>4.1. Mampu melaksanakan berbagai strategi studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi dalam penerapan model/aplikasi e-pembelajaran yang lebih efektif/efisien.</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi, pengendalian dan evaluasi dalam penerapan model/aplikasi berbasis e-pembelajaran.</p> <p>4.3. Mampu mengembangkan teknik dan metode kerja atau menyusun rekomendasi perbaikan pelaksanaan studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi, pengendalian dan evaluasi dalam penerapan model/aplikasi berbasis e-pembelajaran agar lebih efektif dan efisien</p>
5. Difusi Hasil Pengembangan Teknologi Pembelajaran	4	Mampu mendesain/ merancang/ menyusun peta jalan dan melaksanakan serta menilai strategi terkait penyebarluasan, serta memberikan bimbingan kepada pihak yang telah menerapkan hasil pengembangan model/ aplikasi e-pembelajaran.	<p>4.1. Mampu mendesain/merancang/ menyusun peta jalan dan melaksanakan serta menilai strategi penyebarluasan dan penerapan/ pemanfaatan secara luas/ masyarakatan hasil pengembangan model/ aplikasi e-pembelajaran.</p> <p>4.2. Mampu menganalisis, menyosialisasikan, dan memberikan bimbingan kepada pihak yang telah menerapkan hasil pengembangan model/ aplikasi e-pembelajaran dan pihak terkait/ pemangku kepentingan lainnya</p> <p>4.3. Mampu memecahkan masalah, mengembangkan teknik dan</p>

			metode kerja atau menyusun rekomendasi perbaikan pelaksanaan atau menyusun strategi agar lebih efektif dan efisien dalam penerapan/pemanfaatan terkait pelaksanaan penyebarluasan hasil pengembangan model/aplikasi e-pembelajaran
6. Pengendalian dan Evaluasi terhadap penerapan model pembelajaran berbasis teknologi	5	Kemampuan melakukan pengendalian dan evaluasi dalam rangka penerapan model e-pembelajaran dan pemanfaatan aplikasi e-pembelajaran	<p>5.1. Mengendalikan/ memantau implementasi penerapan model/aplikasi e-pembelajaran menggunakan teknologi yang tepat guna, agar dapat menjamin tercapainya tujuan sesuai dengan standar layanan yang telah ditentukan</p> <p>5.2. Melakukan evaluasi penerapan model/ aplikasi e-pembelajaran berdasarkan pengalaman memanfaatkan sumber daya dan waktu yang tersedia serta bekerja secara profesional dengan pendidik, dan ahli lainnya dalam suatu tim</p> <p>5.3. Merekomendasikan solusi atas permasalahan pembelajaran yang terjadi dalam penerapan model/aplikasi e-pembelajaran</p>

### III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Pendidikan minimal sarjana			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan, Teknologi Informasi/Komputer, Komunikasi/Media, dan Pendidikan Seni			
B. Pelatihan	1. Manajerial	Diklat Manajemen Pengembangan Teknologi Pembelajaran Tingkat Menengah			√
	2. Teknis	Sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	3. Fungsional	Diklat Fungsional PTP Jenjang Ahli Madya		√	
C. Pengalaman kerja		Memiliki pengalaman minimal 2 (dua) tahun di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	√		

D. Pangkat	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pembina, Golongan IV/a;</li><li>2. Pembina Tk I, Golongan IV/b.</li></ol>
E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Jumlah laporan hasil analisis dan pengkajian pengembangan model/aplikasi e-pembelajaran yang dihasilkan.</li><li>2. Jumlah rancangan pengembangan model /aplikasi e-pembelajaran, yang dilengkapi dengan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, serta kriteria pelaksanaan.</li><li>3. Jumlah model/aplikasi berbasis e- pembelajaran yang telah dikembangkan sesuai dengan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan pengembangannya.</li><li>4. Jumlah laporan penerapan model pembelajaran berbasis e-pembelajaran, sesuai prosedur dan kriteria pelaksanaan studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi.</li><li>5. Jumlah laporan penyebarluasan hasil pengembangan model/aplikasi e-pembelajaran, sesuai prosedur dan kriteria pelaksanaan penyebarluasan model/aplikasi e-pembelajaran.</li><li>6. Jumlah laporan pengendalian dan evaluasi untuk penerapan model/aplikasi e-pembelajaran.</li></ol>

D. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI UTAMA

Nama Jabatan : Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Utama  
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
 Urusan Pemerintah : Pendidikan  
 Kode Jabatan : 3-07-15-00-00-006

JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI UTAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	melaksanakan kegiatan analisis dan pengkajian, perancangan, implementasi, pengendalian, dan evaluasi untuk pengembangan dan penerapan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran sesuai dengan perkembangan teknologi terkini.		
II. STANDAR KOMPETENSI			
KOMPETENSI	LEVEL	DESKRIPSI	INDIKATOR KOMPETENSI
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi role model dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional	5.1. Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya 5.2. Menjadi “ <i>role model</i> ”/keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional 5.3. Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi

2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim dan sinergi	<p>4.1. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin</p> <p>4.2. Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi</p> <p>4.3. Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi</p>
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	<p>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</p> <p>4.2. Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal</p> <p>4.3. Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah Bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>
4. Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	<p>4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan</p> <p>4.2. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi</p> <p>4.3. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi</p>

<p>5. Pelayanan Publik</p>	<p>4</p>	<p>Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan mengantisipasi dampak dari isu panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan transparan, objektif, profesional</p>	<p>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 professional dalam lingkup organisasi</p> <p>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</p> <p>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</p>
<p>6. Pengembangan Diri dan Orang Lain</p>	<p>4</p>	<p>Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran</p>	<p>4.1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir</p> <p>4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi</p> <p>4.3. Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk</p>

			posisi-posisi di unit kerjanya
7. Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	<p>4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi</p> <p>4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala</p> <p>4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja</p>
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan, dan mitigasi risiko	<p>4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi</p> <p>4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain</p> <p>4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)</p>
<b>B. Sosial Kultural</b>			
1. Perikat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	<p>5.1. Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara aparatur sipil negara dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri</p> <p>5.2. Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk</p>

			<p>membangun hubungan jangka panjang</p> <p>5.3. Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional</p>
<b>C. Teknis</b>			
1. Analisis Pengembangan Teknologi Pembelajaran	5	<p>Kemampuan melakukan analisis kebutuhan teknologi pembelajaran untuk model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran, menggunakan teori pendekatan baru yang komprehensif serta melalui kajian yang menyeluruh, analisis dan sintesis, serta kreativitas.</p>	<p>5.1. Melakukan analisis kebutuhan sesuai pengetahuan yang komprehensif dan paripurna tentang isu-isu publik, kebijakan program dan berbagai ketentuan peraturan yang berlaku yang terkait dengan pengembangan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran.</p> <p>5.2. Merekomendasikan hasil analisis kebutuhan sebagai dasar pengembangan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran yang dapat digunakan untuk membuat kebijakan</p>
2. Perancangan Pengembangan Teknologi Pembelajaran	4	<p>Kemampuan melakukan perancangan pengembangan model/aplikasi pembelajaran kompleks sesuai perkembangan IPTEK, agar dapat mengatasi persoalan pembelajaran secara nasional.</p>	<p>4.1. Mampu melakukan perancangan pengembangan teknologi pembelajaran dalam bentuk model pembelajaran kompleks atau inovasi teknologi pembelajaran berdasarkan rekomendasi analisis kebutuhan atau hasil penilaian atau perubahan kebijakan atau perkembangan IPTEK</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan perancangan pembelajaran kompleks.</p> <p>4.3. Mampu mengembangkan teknik dan metode kerja atau menyusun rekomendasi perbaikan pelaksanaan</p>

			perancangan pembelajaran kompleks agar lebih efektif dan efisien, mampu mensosialisasikan dan memberikan bimbingan terkait perancangan pembelajaran kompleks kepada pihak terkait pada lingkup regional maupun nasional.
3. Pengembangan Teknologi Pembelajaran	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan nasional untuk implementasi serta pemecahan masalah terkait pengembangan inovasi teknologi pembelajaran.	<p>5.1. Mampu mengembangkan teori, konsep, dan kebijakan terkait pengembangan inovasi teknologi pembelajaran (analisis dan pengkajian, perancangan, produksi, implementasi, pengendalian, dan evaluasi), sesuai kebutuhan dan perkembangan</p> <p>5.2. Mampu mengkoordinasikan penyelenggaraan pengembangan inovasi teknologi pembelajaran (analisis dan pengkajian, perancangan, produksi, implementasi, pengendalian, dan evaluasi) yang bersifat lintas instansi dan nasional</p> <p>5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait pengembangan inovasi teknologi pembelajaran (analisis dan pengkajian, perancangan, produksi, implementasi, pengendalian, dan evaluasi).</p>
4. Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Teknologi	5	Mengembangkan Konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan nasional, serta pemecahan masalah terkait implementasi model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran.	<p>5.1. Mengembangkan teori, konsep, dan kebijakan dalam melaksanakan berbagai strategi studi kelayakan, perintisan, orientasi, pembimbingan, layanan konsultasi, fasilitasi, sosialisasi penerapan model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran dan kolaborasi implementasi model e-pembelajaran</p> <p>5.2. Mampu mengkoordinasikan seluruh proses penerapan</p>

			<p>model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran dan kolaborasi implementasi model e-pembelajaran</p> <p>5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penerapan model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran, dan kolaborasi implementasi model e-pembelajaran sebagai sebuah pembaharuan atau pemecahan masalah pembelajaran</p>
<p>5. Difusi Hasil Pengembangan Teknologi Pembelajaran</p>	<p>5</p>	<p>Mengembangkan Teknik dan metode kerja, menyusun strategi agar lebih efektif &amp; efisien dalam penerapan, serta menjadi sumber rujukan nasional untuk implementasi serta pemecahan masalah terkait penyebaran hasil pengembangan model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran.</p>	<p>5.1. Mampu mendesain/merancang/menyusun peta jalan dan melaksanakan serta menilai strategi penyebaran dan penerapan/pemanfaatan secara luas/ masyarakatan hasil pengembangan model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran.</p> <p>5.2. Mampu menganalisis, menyosialisasikan, berkolaborasi, dan memberikan bimbingan kepada pihak yang telah menerapkan hasil pengembangan model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran. dan pihak terkait/pemangku kepentingan lainnya</p> <p>5.3. Mampu memecahkan masalah, mengembangkan teknik dan metode kerja, menyusun rekomendasi perbaikan pelaksanaan atau menyusun strategi agar lebih efektif dan efisien dalam penerapan/pemanfaatan, serta bertindak sebagai inovator atau pemimpin</p>

			pembaharuan, serta mampu menjadi sumber rujukan utama dalam implementasi kebijakan terkait pelaksanaan penyebarluasan hasil pengembangan model pembelajaran kompleks/ inovasi teknologi pembelajaran
6. Pengendalian dan Evaluasi terhadap penerapan model pembelajaran berbasis teknologi	5	Kemampuan dalam mengendalikan/ memantau dan melakukan evaluasi sistem/ model pembelajaran terhadap penerapan dan pemanfaatan model pembelajaran kompleks, menggunakan teknologi yang dapat menjamin tercapainya tujuan dalam penerapan model pembelajaran kompleks pada skala nasional.	<p>5.1. Mengendalikan/memantau implementasi penerapan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran menggunakan teknologi yang tepat guna, agar dapat menjamin tercapainya tujuan sesuai dengan standar yang telah ditentukan</p> <p>5.2. Melakukan evaluasi untuk penerapan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran berdasarkan pengalaman memanfaatkan sumber daya dan waktu yang tersedia serta bekerja secara profesional dengan ahli bidang studi, dan ahli lainnya dalam suatu tim.</p> <p>5.3. Merekomendasikan solusi atas permasalahan pembelajaran yang terjadi dalam penerapan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran</p>

**III. PERSYARATAN JABATAN**

Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Pendidikan minimal sarjana		
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan, TI/Komputer, Komunikasi/media, dan Pendidikan Seni		
B. Pelatihan	1. Manajerial	Diklat Manajemen Pengembangan Teknologi Pembelajaran Tingkat Lanjutan	√	
	2. Teknis	Sesuai dengan kebutuhan	√	

		jabatan			
	3. Fungsional	Diklat Fungsional jenjang Utama		√	
C. Pengalaman kerja		Minimal 2 (dua) tahun di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	√		
D. Pangkat		Pembina Utama Muda, Golongan IV/c			
E. Indikator Kinerja Jabatan		<ol style="list-style-type: none"><li>1. Jumlah laporan hasil analisis dan pengkajian pengembangan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran yang dihasilkan.</li><li>2. Jumlah rancangan pengembangan model pembelajaran kompleks, yang dilengkapi dengan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, serta kriteria pelaksanaan.</li><li>3. Teori, konsep, dan kebijakan terkait pengembangan inovasi teknologi pembelajaran sesuai kebutuhan dan perkembangan.</li><li>4. Jumlah Laporan penerapan model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran yang bersifat lintas instansi dan nasional.</li><li>5. Teori/konsep dan kebijakan terkait penyebarluasan hasil pengembangan model pembelajaran kompleks/inovasi teknologi pembelajaran.</li><li>6. Jumlah laporan pengendalian dan evaluasi untuk penerapan model pembelajaran kompleks dan inovasi teknologi pembelajaran.</li></ol>			

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO