



**BUPATI PENAJAM PASER UTARA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**PERATURAN BUPATI PENAJAM PASER UTARA
NOMOR 41 TAHUN 2018**

TENTANG

**STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA,
JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PENAJAM PASER UTARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin objektivitas, transparansi, kualitas dan akuntabilitas manajemen kepegawaian khususnya pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara diperlukan suatu pedoman sebagai acuan dalam pelaksanaannya;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator Dan Jabatan Pengawas;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Penajam Paser Utara di Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4182);
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. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang

Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. 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);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 297);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA, JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati 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 Pimpinan Tinggi adalah jabatan yang setara dengan jabatan struktural eselon II.
3. Jabatan Administrator adalah jabatan yang setara dengan jabatan struktural eselon III.
4. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang setara dengan jabatan struktural eselon IV.
5. Kompetensi Jabatan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
6. Kompetensi Jabatan Umum adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh Setiap Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas.
7. Kompetensi Khusus adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan jabatan dan kedudukannya.

8. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS untuk dapat diangkat dan/atau dalam pelaksanaan tugas dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas.

Pasal 2

Penetapan Standar Kompetensi Jabatan dimaksudkan untuk:

- a. menjadi pedoman kompetensi yang dipersyaratkan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas;
- b. menjadi dasar pertimbangan dalam pengajuan usul dan/atau penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas;
- c. menjadi dasar penyusunan program pengembangan dan/atau pembinaan karir PNS; dan
- d. menjadi dasar penyusunan program pendidikan dan pelatihan pejabat dan calon penguasa Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas.

Pasal 3

Penetapan Standar Kompetensi Jabatan bertujuan untuk:

- a. mewujudkan objektivitas, transparansi dan akuntabilitas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas;
- b. mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki individu dibandingkan dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam rangka pembinaan;
- c. mewujudkan kesesuaian antara Jabatan dengan Kompetensi Pejabat atau calon penguasa Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas sehingga terciptanya pejabat yang profesional; dan
- d. mewujudkan tertib pengembangan dan pembinaan karir PNS.

BAB II

STANDAR KOMPETENSI JABATAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (1) Standar Kompetensi Jabatan diperuntukkan bagi:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. Jabatan Administrator; dan
 - c. Jabatan Pengawas.
- (2) Nomenklatur Nama Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah berdasarkan susunan organisasi perangkat daerah.

- (3) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua Kompetensi Jabatan

Pasal 5

- (1) Kompetensi Jabatan terdiri atas:
- a. Kompetensi Jabatan Umum; dan
 - b. Kompetensi Jabatan Khusus.
- (2) Uraian Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga Penilaian

Pasal 6

Penilaian Kompetensi Jabatan disusun berdasarkan 3 (tiga) kriteria dengan ketentuan:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Nilai		Kriteria
27	sampai dengan 41	memenuhi syarat (MS)
22	sampai dengan 26	masih memenuhi syarat (MMS)
10	sampai dengan 21	kurang memenuhi syarat (KMS)

- b. Jabatan Administrator

Nilai		Kriteria
18	sampai dengan 27	memenuhi syarat (MS)
13	sampai dengan 17	masih memenuhi syarat (MMS)
3	sampai dengan 12	kurang memenuhi syarat (KMS)

- c. Jabatan Pengawas

Nilai		Kriteria
9	sampai dengan 14	memenuhi syarat (MS)
6	sampai dengan 8	masih memenuhi syarat (MMS)
3	sampai dengan 5	kurang memenuhi syarat (KMS)

BAB III
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Ditetapkan di Penajam
pada tanggal 12 Desember 2018

BUPATI PENAJAM PASER UTARA,

Ttd

ABDUL GAFUR MAS'UD

Diundangkan di Penajam
pada tanggal 13 Desember 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Ttd

TOHAR

BERITA DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA TAHUN 2018 NOMOR 42.

**LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI PENAJAM PASER UTARA
NOMOR 41 TAHUN 2018
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA, JABATAN ADMINISTRATOR
DAN JABATAN PENGAWAS**

STANDAR KOMPETENSI JABATAN

NO	KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI		
		PIMPINAN TINGGI PRATAMA	ADMINISTRATOR	PENGAWAS
A. KOMPETENSI UMUM				
1.	Penetapan Visi	3	2	1
2.	Inovasi	3	2	1
3.	Analisa dan Pemecahan Masalah serta Pengambilan Keputusan	3	2	1
4.	Integritas	3	2	1
5.	Perencanaan dan Pengorganisasian	3	2	1
6.	Kepemimpinan Tim	3	2	1
7.	Mengelola Keberagaman	2	1	1
8.	Fleksibilitas Berfikir	3	2	1
9.	Kerja Sama	3	2	1
10.	Memimpin Perubahan	3	2	1
11.	Mendorong Hasil	3	2	1
B. KOMPETENSI KHUSUS				
1	Komunikasi Lisan	3	2	1
2	Negosiasi	3	2	1
3	Membangun Hubungan Kerja sama	3	2	1

BUPATI PENAJAM PASER UTARA,

Ttd

ABDUL GAFUR MAS'UD

**LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI PENAJAM PASER UTARA
NOMOR 41 TAHUN 2018
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA, JABATAN ADMINISTRATOR
DAN JABATAN PENGAWAS**

URAIAN KOMPETENSI JABATAN

A. KOMPETENSI JABATAN UMUM

NO	KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI	
1.	<p>Penetapan Visi</p> <p>Kemampuan untuk mengidentifikasi sasaran jangka panjang dan memprakarsai implementasi dari berbagai gagasan atau alternatif yang terbaik.</p>	0	Kurang berfikir secara strategis sesuai visi.
		1	Berpikir strategis sesuai visi.
		2	Merumuskan visi.
		3	Menciptakan dan mengimplementasikan gagasan sesuai visi.
		4	Memastikan keselarasan visi di K/L/Pemda yg dipimpinnya dengan visi pembangunan nasional.
2.	<p>Inovasi</p> <p>Kemampuan untuk mencetuskan solusi-solusi baru dan kreatif, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja, hasil-hasil yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi bagi unit kerjanya.</p>	0	Kurang mampu mengembangkan gagasan baru
		1	Mengembangkan gagasan baru.
		2	Mengimplementasikan gagasan/hal baru.
		3	Melakukan terobosan pada tingkat organisasi.
		4	Melakukan terobosan yang berdampak secara nasional.
3.	<p>Analisa dan Pemecahan Masalah serta Pengambilan Keputusan</p> <p>Kemampuan dalam memecahkan masalah yang sulit melalui evaluasi yang seksama dan sistematis terhadap informasi, alternatif yang mungkin dan konsekuensinya untuk membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri.</p>	0	Kurang mampu menganalisis masalah secara mendalam untuk membuat keputusan dengan menggunakan metode tertentu.
		1	Menganalisis masalah secara mendalam untuk membuat keputusan dengan menggunakan metode tertentu.
		2	Menyelesaikan masalah yang mengandung resiko tinggi.
		3	Menghasilkan solusi berdampak jangka panjang.
		4	Membuat keputusan strategis yang mempengaruhi banyak pihak

NO	KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI	
4.	<p>Integritas</p> <p>Kemampuan untuk mempertahankan tingkat kejujuran dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari, Memiliki keberanian untuk secara pribadi menyampaikan pokok-pokok persoalan yang dapat menimbulkan pertentangan.</p>	0	tidak dapat menjadi sumber informasi yang dapat dipercaya
		1	Sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya.
		2	Konsisten menerapkan norma-norma yang ada. Mempertahankan pendapat yang diyakini benar.
		3	Bertindak sesuai kode etik dan prinsip moral yang tinggi. Berani menerima resiko dalam mempertahankan pendapat yang diyakini benar.
		4	Menjadi panutan dalam mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika.
5.	<p>Perencanaan dan Pengorganisasian</p> <p>Mempertahankan tingkat kejujuran dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari. Memiliki keberanian untuk secara pribadi menyampaikan pokok-pokok persoalan yang dapat menimbulkan pertentangan.</p>	0	Kurang mampu merencanakan dan mengorganisasi tugas secara simultan dan efisien.
		1	Merencanakan dan mengorganisasi tugas secara simultan dan efisien.
		2	Mahir menyusun rencana alternatif (<i>contingency plan</i>).
		3	Efektif mengelola kemajuan ke arah pencapaian sasaran organisasi.
		4	Efektif mengelola berbagai sumberdaya di lingkup K/L/Pemda yang dipimpinnya untuk kemanfaatan terbesar di tingkat nasional.
6.	<p>Kepemimpinan Tim</p> <p>Kemampuan dalam memimpin orang lain untuk mencapai sasaran dan tujuan tim.</p>	0	Kurang mampu memberikan tugas sesuai kemampuan anggota tim.
		1	Memberikan tugas sesuai kemampuan anggota tim.
		2	Memberdayakan anggota tim.
		3	Meningkatkan efektivitas tim.
		4	Konsisten dalam mengarahkan anggota tim.
7.	<p>Mengelola Keberagaman</p> <p>Kemampuan untuk dapat memahami, menerima dan peka terhadap perbedaan individu. Memperlakukan orang secara setara, tanpa memandang jenis kelamin, suku bangsa, agama, asal kelahiran, status atau posisi.</p>	0	Kurang menghargai orang
		1	Menghargai orang.
		2	Memfasilitasi berbagai perspektif dalam mencari kesepakatan.
		3	Peka terhadap kebijakan dan dampak yang dikeluarkan oleh unit kerjanya.
		4	Menjadi teladan dalam mengelola keberagaman.

NO	KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI	
8.	<p>Fleksibilitas Berfikir</p> <p>Kemampuan dalam menyesuaikan diri dan mempertahankan efektivitas kerja saat menghadapi informasi baru, perubahan situasi baru yang berbeda.</p>	0	Tidak peka/masa bodoh terhadap perubahan yang terjadi (menunjukkan perlawanan secara pasif), sulit beradaptasi dalam lingkungan penugasan atau pekerjaan baru.
		1	Memahami adanya kebutuhan untuk berubah dan mampu beradaptasi secara efektif.
		2	Mengelola perubahan yang terjadi dengan menyesuaikan tindakan dan arah yang tepat menuju perubahan yang diinginkan, mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi.
		3	Mampu mempertahankan produktivitas ketika berada dalam situasi yang terus menerus berubah dan memfasilitasi rencana implementasi perubahan agar dapat berjalan dengan efektif.
		4	Merencanakan suatu perubahan untuk mengantisipasi tantangan yang dihadapi organisasi di masa depan.
9.	<p>Kerja Sama</p> <p>Kemampuan dalam membangun sinergi dalam satu kelompok kerja dengan didasari oleh instansi yang tulus untuk mendengarkan, menerima ide/pendapat orang lain, memberikan kontribusi dan mendorong orang lain untuk berkontribusi guna tercapainya penyelesaian masalah atau tujuan yang telah ditentukan.</p>	0	Kurang akomodatif terhadap orang lain.
		1	Peka dan akomodatif terhadap orang lain
		2	Mengawasi hubungan dengan orang lain
		3	Menciptakan dan memelihara jaringan hubungan kerja sama dengan pihak internal
		4	Mendayagunakan jaringan hubungan kerja sama dengan pihak eksternal

NO	KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI	
10.	<p>Memimpin Perubahan</p> <p>Mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan secara efektif</p>	0	Melakukan pekerjaan tanpa mempertimbangkan dinamika tuntutan perubahan
		1	Memprakarsai perubahan pada orang lain.
		2	Memimpin perubahan pada unit kerjanya.
		3	Memimpin perubahan organisasi.
		4	Memimpin perubahan yang berdampak secara nasional.
11.	<p>Mendorong Hasil</p> <p>Menantang, mendorong organisasi dan diri mereka sendiri untuk menjadi unggul dan berprestasi tinggi.</p>	0	Kurang memiliki motivasi dalam mendorong tim kerja untuk menggunakan kemampuannya secara optimal
		1	Mendorong tim kerja untuk menggunakan kemampuannya secara optimal.
		2	Membuat target kerja yang menantang bagi tim.
		3	Menjadikan tim kerjanya mampu bersaing.
		4	Mendorong organisasi untuk menjadi unggul dan berprestasi tinggi.

B. KOMPETENSI JABATAN KHUSUS

NO	KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI	
1	<p>Komunikasi Lisan</p> <p>Kemampuan menyampaikan pendapat/ ide/ informasi secara lisan dengan menggunakan kata/kalimat yang mudah dimengerti.</p>	0	Kurang mampu mengemukakan pendapat dengan bahasa yang sistimatis.
		1	Mengemukakan pendapat dengan bahasa yang sistimatis.
		2	Menjelaskan dengan cara yang mudah dimengerti dan diterima oleh orang lain.

		3	Mengembangkan atau menciptakan komunikasi yang efektif.
		4	Mengarahkan orang lain untuk memahami maksud pembicaraan agar mendukung idenya.
2	<p>Negosiasi</p> <p>Serangkaian proses pengumpulan informasi, mempersiapkan penawaran serta mempelajari kemungkinan yang timbul, melakukan perdebatan serta proses tawar menawar berdasarkan fakta dan data untuk membuat kesepakatan yang mengakomodir kepentingan pihak yang terkait.</p>	0	Tidak dapat mengidentifikasi informasi yang terkait dengan kesepakatan yang akan dicapai.
		1	Mengidentifikasi informasi yang terkait dengan kesepakatan yang akan dicapai.
		2	Mengambil peluang dari kemungkinan yang ada untuk menyusun strategi penawaran yang menguntungkan kedua belah pihak.
		3	Mengajukan penawaran atau menunggu pihak lain mengajukan penawaran serta mempelajari kemungkinan yang mungkin timbul.
		4	Membuat kesepakatan atau memorandum yang telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak terkait.

NO	KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI	
3	<p>Membangun Hubungan Kerjasama</p> <p>Kemampuan menjalin dan membina hubungan kerja dengan pihak-pihak yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.</p>	0	Kurang mampu menjalin hubungan kerja antar instansi dalam rangka efektifitas kerja organisasi.
		1	Menjalin hubungan kerja antar instansi dalam rangka efektifitas kerja organisasi.
		2	Membentuk jaringan kerjasama yang bersifat bilateral dan multilateral yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi.

		3	Mengevaluasi bentuk kerjasama yang bersifat bilateral dan multilateral yang ada dalam rangka memelihara efektivitasnya.
		4	Mengembangkan hubungan kerjasama, bilateral dan multilateral yang berdampak jangka panjang bagi kepentingan nasional.

BUPATI PENAJAM PASER UTARA,

Ttd

ABDUL GAFUR MAS'UD