



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.579, 2022

KEMENPAN-RB. Jabatan Fungsional Metrolog.
Standar Kompetensi.

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 25 TAHUN 2022

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL METROLOG

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 Metrolog, serta untuk mengembangkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Metrolog, perlu menyusun standar kompetensi Jabatan Fungsional Metrolog;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Metrolog;

- 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 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 126);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 43 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Metrolog (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 611);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara

Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1249);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNSIONAL METROLOG.

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 Metrolog adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan pengelolaan standar pengukuran atau bahan acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran.
3. Pejabat Fungsional Metrolog yang selanjutnya disebut Metrolog adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melaksanakan pengelolaan standar pengukuran atau bahan acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran.
4. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
5. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

6. 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.
7. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Metrolog yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Metrolog.
8. Standar Pengukuran adalah standar yang dipergunakan sebagai acuan pengukuran.
9. Bahan Acuan adalah bahan yang cukup homogen dan stabil untuk satu atau lebih sifat khas yang telah ditetapkan guna memenuhi persyaratan sebagai acuan dalam pengukuran atau penentuan sifat bahan.
10. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB II

KEDUDUKAN, JENJANG, DAN KOMPETENSI

Pasal 2

- (1) Metrolog berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengelolaan standar pengukuran atau bahan acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran pada instansi pusat.
- (2) Kedudukan Metrolog, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

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

Pasal 4

- (1) Jabatan Fungsional Metrolog dalam menjalankan tugas jabatan harus memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Metrolog.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Metrolog sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. identitas jabatan;
 - b. persyaratan jabatan; dan
 - c. kompetensi jabatan.
- (3) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi acuan paling sedikit untuk:
 - a. perencanaan Metrolog;
 - b. pengadaan Metrolog;
 - c. pengembangan karier Metrolog;
 - d. pengembangan kompetensi Metrolog;
 - e. penempatan Metrolog;
 - f. promosi dan/atau mutasi Metrolog;
 - g. uji kompetensi Metrolog;
 - h. sistem informasi manajemen Metrolog; dan
 - i. kelompok rencana suksesi (*talent pool*) Metrolog.

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 terdiri atas:
 - a. penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;
 - b. pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;
 - c. pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan; dan
 - d. pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.
- (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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) berdasarkan pada:

- a. kamus Kompetensi Teknis urusan pemerintahan di bidang standardisasi dan penilaian kesesuaian;
- b. kamus Kompetensi Manajerial jabatan aparatur sipil negara; dan
- c. kamus Kompetensi Sosial Kultural jabatan aparatur sipil negara.

Pasal 8

Rincian Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Metrolog sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan 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 8 Juni 2022

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 10 Juni 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
 APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
 BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 25 TAHUN 2022
 TENTANG
 STANDAR KOMPETENSI JABATAN
 FUNGSIONAL METROLOG

STANDAR KOMPETENSI
 JABATAN FUNGSIONAL METROLOG

Nama Jabatan : Metrolog Ahli Pertama
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional
 Urusan Pemerintahan : Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian
 Kode Jabatan : 3-10-49-03-00-002

JABATAN FUNGSIONAL METROLOG AHLI PERTAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan identifikasi, pengumpulan, pengolahan dan penyiapan data, informasi dan bahan, yang dibutuhkan permasalahan pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran.		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	2	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika	2.1 Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi serta mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.

		organisasi.	<p>2.2 Menerapkan norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/kelompok kerjanya.</p> <p>2.3 Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi.</p>
2. Kerja sama	2	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif.	<p>2.1 Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas mereka untuk mendukung sasaran tim.</p> <p>2.2 Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim; mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain.</p> <p>2.3 Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.</p>
3. Komunikasi	2	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal; Bersedia mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan	<p>2.1 Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional.</p> <p>2.2 Mendengarkan pihak lain secara aktif; menangkap dan menginterpretasikan pesan dari orang lain, serta memberikan</p>

		dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dan lainnya.	respon yang sesuai; dan 2.3 Membuat materi presentasi, pidato, draft naskah, laporan, dan lainnya sesuai arahan pimpinan.
4. Orientasi pada hasil	2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja.	2.1 Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi. 2.2 Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya. 2.3 Memberi contoh kepada orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.
5. Pelayanan Publik	2	Mampu mensupervisi/mengawasi/menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas pemerintahan/pelayanan	2.1 Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas pemerintahan/pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil.

		publik secara transparan.	<p>2.2 Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik secara cepat dan tanggap.</p> <p>2.3 Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tata cara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.</p>
6. Pengembangan diri dan orang lain	2	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan.	<p>2.1 Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.</p> <p>2.2 Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru.</p> <p>2.3 Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah</p>

			memahami penjelasan atau pengarahan.
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.	<p>2.1 Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi.</p> <p>2.2 Mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada sebelum membuat kesimpulan.</p> <p>2.3 Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada.</p>
B Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	2	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan	2.1 Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai keberagaman dan menghargai perbedaan.

		persamaan dan persatuan.	<p>2.2 Membangun hubungan baik antarindividu dalam organisasi, mitra kerja, 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, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya.</p>
C. Teknis			
10. Penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	2	Mampu mengidentifikasi penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan sesuai pedoman kerja atau petunjuk teknis	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi permasalahan penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan pengolahan data antara lain rancangan Standar Pengukuran, kandidat Bahan Acuan, dan metode pengukuran terkait penyediaan dan pengembangan</p>

			<p>Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>2.1 Mampu menjelaskan dan menginformasikan secara lengkap hasil identifikasi dan pengolahan data terkait penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
11. Pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	2	<p>Mampu mengidentifikasi pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan sesuai pedoman kerja atau petunjuk teknis</p>	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi permasalahan pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan pengolahan data antara lain kondisi lingkungan laboratorium, lingkup kemampuan kalibrasi, dan personel kalibrasi terkait pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan dan menginformasikan secara lengkap hasil identifikasi dan pengolahan data terkait pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
12. Pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau	2	<p>Mampu mengidentifikasi pelaksanaan diseminasi</p>	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran</p>

Bahan Acuan		Standar Pengukuran atau Bahan Acuan sesuai pedoman kerja atau petunjuk teknis	atau Bahan Acuan; 2.2 Mampu melaksanakan pengolahan data antara lain permohonan kalibrasi, hasil kalibrasi, keputusan kalibrasi, dan permohonan bimbingan teknis terkait pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan; 2.3 Mampu menjelaskan dan menginformasikan secara lengkap hasil identifikasi dan pengolahan data terkait pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.
13. Pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	1	Mampu mengidentifikasi pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan sesuai pedoman kerja atau petunjuk teknis	1.1 Mampu mengidentifikasi pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan; 1.2 Mampu melaksanakan pengolahan data antara lain persyaratan lembaga internasional, dan kemampuan pengukuran terkait pemenuhan

			pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan; 1.3 Mampu menjelaskan dan menginformasikan secara lengkap hasil identifikasi dan pengolahan data terkait pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.		
III. PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat			
	2. Bidang Ilmu	kimia, biologi, fisika, teknik atau rekayasa, atau bidang keilmuan lain yang terkait			
B. Pelatihan	1. Manajerial	a. Pelatihan Dasar/Prajabatan;	√		
		b. Pelatihan manajerial lain sesuai dengan kebutuhan			√
	2. Teknis	a. Pelatihan manajemen laboratorium;		√	
		b. Pelatihan teknis lain sesuai dengan kebutuhan		√	

		jabatan			
	3. Fungsional	a. Pelatihan fungsional;	√		
		b. Pelatihan fungsional lain sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
C. Pengalaman kerja		a. Lulus Pelatihan Dasar untuk calon PNS; dan	√		
		b. Paling sedikit 2 (dua) tahun di bidang tugas Pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan Penjaminan Ketertelusuran Hasil Penilaian Kesesuaian Pengukuran untuk perpindahan dari jabatan lain	√		
D. Pangkat	III/a (Penata Muda) III/b (Penata Muda Tk. I).				
E. Indikator Kinerja Jabatan	Kualitas dan kuantitas data atau informasi di bidang pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran, terkait: a. pedoman pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan; b. sistem Standar Pengukuran atau				

	<p>kandidat bahan acuan;</p> <p>c. metode uji, metode pengukuran, atau metode kalibrasi atau metode pembuatan Bahan Acuan;</p> <p>d. diseminasi standar acuan pengukuran atau Bahan Acuan primer atau sekunder;</p> <p>e. kerja sama di bidang ilmu pengetahuan pengukuran; dan</p> <p>f. perolehan pengakuan kelembagaan di bidang pengukuran.</p>
--	---

Nama Jabatan : Metrolog Ahli Muda
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional
 Urusan Pemerintahan : Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian
 Kode Jabatan : 3-09-49-03-00-002

JABATAN FUNGSIONAL METROLOG AHLI MUDA			
I IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan analisa, melaksanakan, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyosialisasikan, <i>coaching, mentoring</i> , dan memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran.		
II STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	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.	<p>3.1 Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.</p> <p>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.</p> <p>3.3 Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.</p>

<p>2. Kerja sama</p>	<p>3</p>	<p>Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi.</p>	<p>3.1 Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal.</p> <p>3.2 Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja.</p> <p>3.3 Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok.</p>
<p>3. Komunikasi</p>	<p>3</p>	<p>Berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/ tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/ rumit/ kompleks.</p>	<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</p>

			<p>orang lain.</p> <p>3.3 Membuat laporan tahunan/periodik/naskah/dokumen/proposal yang kompleks; 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.	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,

			<p>tidak memihak.</p> <p>3.2 Menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya.</p> <p>3.3 Mengimplementasikan cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerjanya.</p>
6. Pengembangan diri dan orang lain	3	Memberikan umpan balik, membimbing.	<p>3.1 Memberikan 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;</p>

			<p>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; 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 dalam melakukan perubahan.</p> <p>3.2 Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang jika diperlukan.</p> <p>3.3 Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat. Memberikan solusi efektif 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</p>

			<p>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 Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	3	<p>Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan.</p>	<p>3.1 Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara 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 kesalahpahaman 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>
C. Teknis			
10. Penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	3	<p>Mampu melakukan penyediaan dan pengembangan Standar</p>	<p>3.1 Mampu menganalisis dan melaksanakan tahapan penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan</p>

		Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>melakukan analisis pelaksanaannya;</p> <p>3.2 Mampu mengoordinasikan dan memfasilitasi penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan kepada stakeholder;</p> <p>3.3 Mampu mensosialisasikan. <i>coaching, mentoring</i> penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan kepada <i>stakeholder</i>;</p> <p>3.4 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
11. Pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	3	Mampu melakukan pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>3.1 Mampu menganalisis dan melaksanakan tahapan pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>3.2 Mampu mengoordinasikan dan memfasilitasi pemeliharaan Standar</p>

			<p>Pengukuran atau Bahan Acuan kepada <i>stakeholder</i>;</p> <p>3.3 Mampu mensosialisasikan, <i>coaching, mentoring</i> pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan kepada <i>stakeholder</i>;</p> <p>3.4 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
12. Pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	3	Mampu melakukan pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>3.1 Mampu menganalisis dan melaksanakan tahapan pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>3.2 Mampu mengoordinasikan dan memfasilitasi pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan kepada <i>stakeholder</i>;</p> <p>3.3 Mampu mensosialisasikan, <i>coaching, mentoring</i> pelaksanaan</p>

			<p>diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan kepada <i>stakeholder</i>;</p> <p>3.1 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
13. Pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	3	Mampu melakukan pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>3.1 Mampu menganalisis dan melaksanakan tahapan pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan melakukan analisis pelaksanaannya;</p> <p>3.2 Mampu mengoordinasikan dan memfasilitasi pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan kepada <i>stakeholder</i>;</p> <p>3.3 Mampu mensosialisasikan. <i>coaching, mentoring</i> pemenuhan pengakuan nasional atau</p>

			internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan kepada stakeholder, 3.4 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.		
III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1 Jenjang	Berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat			
	2 Bidang Ilmu	kimia, biologi, fisika, teknik atau rekayasa, atau bidang keilmuan lain yang terkait			
B. Pelatihan	1 Manajerial	Pelatihan manajerial sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	2 Teknis	a. Pelatihan manajemen laboratorium		√	
		b. Pelatihan teknis lain sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	3 Fungsional	Pelatihan fungsional sesuai		√	

		dengan kebutuhan jenjang jabatan			
C. Pengalaman kerja		Paling sedikit 2 (dua) tahun di bidang tugas pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan	√		
D. Pangkat		III/c (Penata) III/d (Penata Tingkat I)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		Kualitas dan kuantitas hasil analisis, koordinasi, fasilitasi di bidang pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran, terkait: <ul style="list-style-type: none"> a. pedoman pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan; b. sistem Standar Pengukuran atau kandidat BahanAcuan; c. metode uji, metode pengukuran, atau metode kalibrasi atau metode pembuatan Bahan Acuan; d. diseminasi standar acuan pengukuran atau Bahan Acuan primer atau sekunder; e. kerja sama di bidang ilmu pengetahuan pengukuran; dan f. perolehan pengakuan kelembagaan di bidang pengukuran. 			

Nama Jabatan : Metrolog Ahli Madya
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional
 Urusan Pemerintahan : Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian
 Kode Jabatan : 3-08-49-03-00-002

JABATAN FUNGSIONAL METROLOG AHLI MADYA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan evaluasi dan menyusun perangkat pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	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 yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.

2. Kerja sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi.	<p>4.1 Membangun sinergi antarunit 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 antarunit, 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 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</p>

			pada 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.	<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 antarunit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.</p>
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan	4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi.

		yang transparan, objektif, dan profesional.	<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>
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 dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/

			<p>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 disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi 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 perubahan selaras antarunit 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</p>

			lain. 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayaguna kan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	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. 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. Penyediaan dan Pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>4.1 Mampu melakukan evaluasi dan menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terhadap penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan yang lebih efektif dan efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun perangkat antara lain pedoman dan cara kerja berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan serta memfasilitasi dan berkolaborasi dengan <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>

11. Pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>4.1 Mampu melakukan evaluasi dan menemukan kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terhadap pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan yang lebih efektif dan efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun perangkat antara lain pedoman dan cara kerja berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan serta memfasilitasi dan berkolaborasi dengan <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
12. Pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat pelaksanaan diseminasi	4.1 Mampu melakukan evaluasi dan menemukan kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau

		Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>perbaikan cara kerja terhadap pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan yang lebih efektif dan efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun perangkat antara lain pedoman dan cara kerja berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan serta memfasilitasi dan berkolaborasi dengan <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
13. Pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	4.1 Mampu melakukan evaluasi dan menemukani kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terhadap pemenuhan pengakuan nasional atau internasional standar pengukuran atau bahan acuan yang

			<p>lebih efektif dan efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun perangkat antara lain pedoman dan cara kerja berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan;</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan serta memfasilitasi dan berkolaborasi dengan <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>		
III. PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1 Jenjang	Berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat			
	2 Bidang Ilmu	kimia, biologi, fisika, teknik atau rekayasa, atau bidang keilmuan lain yang terkait			
B. Pelatihan	1 Manajerial	Pelatihan manajerial sesuai dengan		√	
	2 Teknis	a. Pelatihan manajemen laboratorium		√	
		b. Pelatihan teknis lain sesuai		√	

		dengan kebutuhan jabatan			
	3 Fungsional	Pelatihan Fungsional sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan		√	
C. Pengalaman kerja		Paling sedikit 2 (dua) tahun di bidang tugas pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran untuk perpindahan dari jabatan lain	√		
D. Pangkat		IV/a (Pembina) IV/b (Pembina Tingkat I) IV/c (Pembina Utama Muda)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		Kualitas dan kuantitas hasil evaluasi dan perangkat (pedoman, cara kerja) di bidang pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran, terkait: a. pedoman pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan b. sistem standar pengukuran atau kandidat bahan acuan; c. metode uji, metode pengukuran, atau metode kalibrasi atau metode pembuatan bahan acuan;			

	<ul style="list-style-type: none">d. diseminasi standar acuan pengukuran atau Bahan Acuan primer atau sekunder;e. kerja sama di bidang ilmu pengetahuan pengukuran
--	---

Nama Jabatan : Metrolog Ahli Utama
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional
 Urusan Pemerintahan : Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian
 Kode Jabatan : 3-07-49-03-00-002

JABATAN FUNGSIONAL METROLOG AHLI UTAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan pengembangan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran.		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	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 "role model" /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, sinergi.	<p>4.1 Membangun sinergi antarunit 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 antarunit, 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 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</p>

			<p>multidimensi dalam bentuk tulisan formal.</p> <p>4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>
4. Orientasi pada hasil	4	<p>Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya.</p>	<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 antarunit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.</p>
5. Pelayanan Publik	4	<p>Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu jangka panjang,</p>	<p>4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar,</p>

		<p>kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional.</p>	<p>memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional 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>
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program	4.1 Menyusun program pengembangan jangka

		<p>pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran.</p>	<p>panjang bersama 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 disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi di unit kerjanya.</p>
7. Mengelola Perubahan	4	<p>Memimpin perubahan pada unit kerja.</p>	<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 perubahan selaras antarunit 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. Sosial Kultural			
9. Perekat 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 ASN dan para pemangku kepentingan itu sendiri.</p> <p>5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan</p>

			<p>latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang.</p> <p>5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.</p>
C. Teknis			
10. Penyediaan dan Pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	5	Mampu mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>5.1 Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan serta pelaksanaannya, menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mengembangkan konsep dan kebijakan penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau</p>

			<p>Bahan Acuan, serta meyakinkan stakeholder terkait untuk menerima konsep dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyediaan dan pengembangan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
11. Pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	5	<p>Mampu mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan</p>	<p>5.1 Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pemeliharaan standar pengukuran atau bahan acuan serta pelaksanaannya, menemukannya kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mengembangkan konsep dan kebijakan pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan, serta meyakinkan stakeholder terkait untuk menerima</p>

			<p>konsep dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pemeliharaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.</p>
12. Pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	5	<p>Mampu mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan</p>	<p>5.1 Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan serta pelaksanaannya, menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mengembangkan konsep dan kebijakan pelaksanaan diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan, serta meyakinkan stakeholder terkait untuk menerima konsep dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pelaksanaan</p>

			diseminasi Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.
13. Pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	5	Mampu mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan	<p>5.1 Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan serta pelaksanaannya, menemukan kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mengembangkan konsep dan kebijakan pemenuhan pengakuan nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan, serta meyakinkan <i>stakeholder</i> terkait untuk menerima konsep dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pemenuhan pengakuan</p>

					nasional atau internasional Standar Pengukuran atau Bahan Acuan.
III. PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1 Jenjang	Berijazah paling rendah magister			
	2 Bidang Ilmu	kimia, biologi, fisika, teknik atau rekayasa, atau bidang keilmuan lain yang terkait			
B. Pelatihan	1 Manajerial	Pelatihan manajerial sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	2 Teknis	a. Pelatihan manajemen laboratorium		√	
		b. Pelatihan teknis lain sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	3 Fungsional	Pelatihan Fungsional sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan		√	
C. Pengalaman kerja		Paling sedikit 2 (dua) tahun di bidang tugas pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran	√		

	hasil penilaian kesesuaian pengukuran untuk perpindahan dari jabatan lain			
D. Pangkat	IV/d (Pembina Utama Madya) IV/e (Pembina Utama)			
E. Indikator Kinerja Jabatan	<p>Kualitas dan kuantitas konsep, kebijakan di bidang pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan dan penjaminan ketertelusuran hasil penilaian kesesuaian pengukuran, terkait:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pedoman pengelolaan Standar Pengukuran atau Bahan Acuan; b. sistem standar pengukuran atau kandidat Bahan Acuan; c. metode uji, metode pengukuran, atau metode kalibrasi atau metode pembuatan Bahan Acuan; d. diseminasi standar acuan pengukuran atau Bahan Acuan primer atau sekunder; e. kerja sama di bidang ilmu pengetahuan pengukuran; dan f. perolehan pengakuan kelembagaan di bidang pengukuran. 			

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO