



# BUPATI TAPANULI TENGAH

## PERATURAN BUPATI TAPANULI TENGAH

NOMOR : 7 TAHUN 2011

TENTANG

### ANALISIS TUGAS DAN KOMPETENSI JABATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TAPANULI TENGAH,

- Membaca :**
1. Kontrak Nomor 050/117/BPTT/SCBD/SP/X/2008, Tanggal 20 Oktober 2008 tentang Kontrak Kerja Jasa Konsultan antara Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dengan PT. Surveyor Indonesia berasosiasi dengan PT. Tesaputra Adiguna dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian/Pelayanan pada Masyarakat (LP3M) Universitas Sumatera Utara Medan;
  2. Laporan Akhir Analisis Tugas dan Kompetensi Jabatan Proyek Peningkatan Kapasitas Berkelanjutan Untuk Desentralisasi Kabupaten Tapanuli Tengah yang dilakukan oleh PT. Surveyor Indonesia.
- Menimbang :**
- a. bahwa tugas dan kompetensi jabatan memiliki peranan yang penting dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance);
  - b. bahwa agar tugas dan kompetensi jabatan di Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diwujudkan maka diperlukan Analisis Tugas dan Jabatan Kompetensi;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu dibentuk Peraturan Bupati Tapanuli Tengah tentang Tugas dan Kompetensi Jabatan dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 7 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
  2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 189, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  3. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
  4. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
  5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomo 3373);
  7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000);
  8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000);
  9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
  10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil;
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik

12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

## MEMUTUSKAN :

Menetapkan: **PERATURAN BUPATI TENTANG TUGAS DAN KOMPETENSI JABATAN**

### BAB I PENDAHULUAN Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
2. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara.
3. Uraian Jabatan adalah uraian tentang informasi dan karakteristik jabatan, seperti nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, hasil kerja, bahan kerja, peralatan kerja, tanggungjawab jabatan, wewenang jabatan, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja dan syarat jabatan.
4. Syarat Jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Syarat jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kemampuan, dari aspek psikologis dan kekuatan fisik.
5. Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut azas Otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas luasnya dalam sistim dan Prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia;
6. Kepala Daerah adalah Bupati Tapanuli Tengah;
7. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan rakyat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah Tapanuli Tengah;
8. Peraturan Kepala Daerah adalah Peraturan Bupati Tapanuli Tengah;
9. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah BKD

10. Rencana Pembangunan Daerah adalah tindakan masa depan, yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia yang dilaksanakan oleh semua komponen dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah, dan Rencana Pembangunan Jangka Pendek;
11. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yang selanjutnya disingkat RPJMD, adalah dokumen perencanaan pembangunan untuk periode lima (5) tahun;
12. Satuan Kerja Pemerintah Daerah, selanjutnya disingkat SKPD, adalah unsur/perangkat penyelenggara pemerintah daerah;
13. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Pemerintah daerah, yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD, adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
14. Rencana Pembangunan Tahunan Daerah, yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), adalah dokumen Perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun;

## **BAB II MAKSUD DAN TUJUAN Pasal 2**

Maksud Standar Kompetensi Jabatan adalah:

- (1) Sebagai dasar dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam jabatan.
- (2) Sebagai dasar penyusunan/pengembangan program pendidikan dan pelatihan bagi PNS.

## **Pasal 3**

Tujuan Standar Kompetensi Jabatan adalah:

- (1) Untuk efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi/unit organisasi.
- (2) Untuk menciptakan optimalisasi kinerja organisasi/unit organisasi

## **BAB III JENIS-JENIS KOMPETENSI Pasal 4**

Jenis-Jenis Kompetensi adalah :

- (1) Kompetensi Teknis, Yaitu kemampuan pejabat struktural dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

- (2) Kompetensi Dasar, yaitu terdiri dari integritas, kepemimpinan, perencanaan & pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas.
- (3) Kompetensi Inti, yaitu meliputi kemampuan manajerial, dan kode etik.
- (4) Kompetensi Umum
- (5) Kompetensi Khusus, yaitu kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

#### **BAB IV SISTIM PENILAIAN KOMPETENSI JABATAN Pasal 5**

Sistem Penilaian (Scoring) Kompetensi Jabatan Struktural adalah :

- (1) Kompetensi jabatan struktural yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan struktural tertentu terdiri atas Persyaratan Administratif, Persyaratan Khusus Eselon; Kompetensi Dasar, Kompetensi Inti, Standar Kompetensi Umum; Jejak Rekam (Catatan Penghargaan dan Hukuman Disiplin) ; Visi - Misi dan *Fit and Proper Test*, baik untuk eselon II, III maupun IV.

#### **Pasal 6**

#### **SISTEM PENILAIAN PERSYARAN DAN KOMPETENSI ESELON IV**

- (1) Sistem Penilaian Persyaratan dan Kompetensi Eselon IV adalah :
  - a. Pangkat / Golongan
  - b. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan ( DP3 ).
  - c. Tingkat Pendidikan Umum
  - d. Riwayat dan Relevansi Jabatan
  - e. Diklat Teknis,
  - f. Diklat Kepemimpinan
  - g. Diklat Fungsional
  - h. Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
  - i. Jejak Rekam (*Track Record*) :
  - j. Piagam (*Reward*)
  - k. Hukuman (*Punishment*)
- (2) Jika semua unsur dinilai dan diberi skor, maka skor tertinggi adalah 66; Sedangkan skor terendah adalah 11.
- (3) Sistem penilaian ( *Scoring* ) terhadap persyaratan dan kompetensi yang dimiliki oleh calon pemangku jabatan struktural Eselon IV dapat dilihat dalam Pedoman Penilaian pada lampiran tabel 1 .

## Pasal 7

### SISTEM PENILAIAN PERSYARATAN DAN KOMPETENSI ESELON III

- (1) Sistem Penilaian Persyaratan dan Kompetensi Eselon III adalah ;
  - a. Pangkat / Golongan
  - b. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan ( DP3 ).
  - c. Tingkat Pendidikan Umum
  - d. Riwayat dan Relevansi Jabatan
  - e. Diklat Teknis
  - f. Diklat Kepemimpinan
  - g. Diklat Fungsional
  - h. Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
  - i. Jejak Rekam (*Track Record*) :
  - j. Piagam (*Reward*)
  - k. Hukuman (*Punishment*)
- (2) Jika semua unsur dinilai dan diberi skor, maka skor tertinggi adalah 68; dan skor terendah adalah 11.
- (3) Sistem penilaian ( *Scoring* ) terhadap persyaratan dan kompetensi yang dimiliki oleh calon pemangku jabatan struktural Eselon III dapat dilihat dalam Pedoman Penilaian pada lampiran tabel 2.

## Pasal 8

### SISTEM PENILAIAN PERSYARATAN DAN KOMPETENSI ESELON II

- (1) Sistem Penilaian Persyaratan dan Kompetensi Eselon II adalah :
  - a. Pangkat / Golongan
  - b. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan ( DP3 ).
  - c. Tingkat Pendidikan Umum
  - d. Riwayat dan Relevansi Jabatan
  - e. Diklat Teknis
  - f. Diklat Kepemimpinan
  - g. Diklat Fungsional
  - h. Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
  - i. Jejak Rekam (*Track Record*) :
  - j. Piagam (*Reward*)
  - k. Hukuman (*Punishment*)
- (2) Jika semua unsur dinilai dan diberi skor, maka skor tertinggi adalah 52;
- (3) Sistem penilaian ( *Scoring* ) terhadap persyaratan dan kompetensi yang dimiliki oleh calon pemangku jabatan struktural Eselon II dapat dilihat dalam Pedoman

**BAB V**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 9**

- (1) Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Bupati ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur dengan Keputusan Bupati lainnya;
- (2) Peraturan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.
- (3) Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatan dalam Berita Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Ditetapkan di Pandan  
Pada Tanggal 6 Juni 2011

**BUPATI TAPANULI TENGAH**

ttd

**TUANI LUMBANTOBING**

Diundangkan di Pandan  
pada tanggal 7 Juni 2011

PL SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH

  
USMAN BATUBARA

BERITA DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH TAHUN 2011 NOMOR 7 SERI E

Lampiran 1 : Peraturan Bupati Tapanuli Tengah  
 Nomor : 7 Tahun 2011  
 Tanggal : 6 Juni 2011

Tabel 1  
 Pedoman Penilaian Terhadap Calon Pejabat Struktural Eselon IV

No	Persyaratan/ Kompetensi	Unsur-Unsur yang Dinilai	Skala/ Skor
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Pangkat / Golongan	a. Minimal satu tingkat di bawah jenjang pangkat dasar dalam eselon IVB, yaitu Penata Muda (III / a) ; dan Penata Muda Tingkat I (III / b) untuk eselon IV A. b. Telah mencapai pangkat dasar dalam jenjang jabatan eselon IV B yaitu Penata Muda Tingkat I (III / b); dan Penata (III/c) untuk eselon IV A c. Telah mencapai pangkat satu tingkat lebih tinggi dari pangkat dasar eselon yang lowong, yaitu III / c untuk eselon IV / B; dan III /d (Penata Tingkat I) untuk eselon IV A	1  2  3
2	Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan ( DP3 ) setiap unsur : a. Kesetiaan b. Prestasi Kerja c. Tanggungjawab d. Ketaatan e. Kejujuran f. Kerjasama g. Prakarsa h. Kepemimpinan Semua unsur di atas, minimal harus bernilai Baik dalam 2 tahun terakhir	Dalam satu tahun terakhir; a. Rata-rata bernilai Baik b. Setiap unsur bernilai Baik c. Setiap unsur bernilai Amat Baik  Dalam dua tahun terakhir a. Rata-rata bernilai Baik b. Setiap unsur bernilai Baik c. Setiap unsur bernilai Amat Baik	2 3 4  2 3 4
3	Pendidikan Umum	a. Tingkat SLTA b. Tingkat Sarjana Muda / D3 c. Tingkat Sarjana atau Strata 1 (S1)	1 2 3
4	Pengalaman Kerja dalam Jabatan (Riwayat Jabatan)	a. Memiliki keahlian pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan bidang tugas jabatan yang lowong b. Pernah menduduki jabatan satu tingkat lebih rendah dari jabatan yang lowong (Pernah Eselon V) c. Pernah menduduki jabatan eselon yang sama dengan jabatan yang lowong (Pernah menjabat eselon IV)	1 2 3
5	Diklat Teknis Fungsional Kedinasan – Minimal tiap diklat 50 jam latihan	a. Belum pernah mengikuti diklat teknis fungsional b. Pernah mengikuti 1- 2 jenis diklat teknis fungsional c. Pernah mengikuti 3 -4 jenis diklat teknis fungsional	0 1 2