

BUPATI SUMBAWA PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN BUPATI SUMBAWA NOMOR 13 TAHUN 2021

TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA BUPATI SUMBAWA,

Menimbang:

- a. bahwa dalam rangka menjamin objektivitas, transparansi dan akuntabilitas pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, perlu disusun Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa;

Mengingat:

- Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
- 2. 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);
- 3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016

- tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
- 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
- 6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
- 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- 9. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa (Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 641) sebagaimana telah beberapa kali diubah Peraturan terakhir dengan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa (Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2020 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 694);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

PERATURAN BUPATI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

- 1. Daerah adalah Kabupaten Sumbawa.
- 2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sumbawa.
- 3. Bupati adalah Bupati Sumbawa sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian.



- 4. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 5. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- 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, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
- 8. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini yaitu sebagai dasar pedoman kompetensi yang dipersyaratkan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa.
- (2) Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini yaitu agar proses promosi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Daerah sesuai kebutuhan kompetensi, transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

BAB III

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

Pasal 3

Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 15 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa (Berita Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2019 Nomor 15) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.



Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumbawa Besar pada tanggal 17 Mej 2021

BUPATI SUMBAWA,

MAHMUD ABDULLAH

Diundangkan di Sumbawa Besar pada tanggal 17 Mei 2021 SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUMBAWA,

HASAN BASRI

BERITA DAERAH KABUPATEN SUMBAWA TAHUN 2021 NOMOR 13

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SUMBAWA
NOMOR 13 TAHUN 2021
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SUMBAWA

Nama Jabatan	:	Sekretaris Daerah
Kelompok Jabatan	<u>:</u>	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Kesekretariatan
Kode Jabatan	:	-

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA							
I.								
- 	Ikhtisar Jabatan	Menyusun kebijakan dan menyelenggarakan koordinasi terhadap seluruh satuan kerja perangkat daerah dalam perumusan dan penyusunan kebijakan Bupati, berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan serta pelayanan adminisratif.						
II.	STANDAR KOM							
	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 dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.			
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggungkonsekuensinya.			
				4.3	Berani melakukan koreksi atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatatran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.			
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin			
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi			
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi			
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk	4.1	Mengintegrasikan informasi- informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk			

			mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.2	tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan 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
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan professional	4.1	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif,

				Ι	serta tidak terpengaruh kepentingan
					pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)
	Sosial Kultural				
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi		Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah dilingkungan 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, jender,

		<u> </u>			sosial ekonomi, preferensi politik
СТ	eknis			4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
10.		4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan Manajemen ASN yang tepat sesuai kondisi.		Mengevaluasi strategi Manajemen ASN yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda
			KOIKIISI.	4.2	Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi manajemen ASN
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi Manajemen ASN yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah
11.	Perencanaan pembangunan daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, Menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah
12.	Pengelolaan keuangan daerah	4	Mampu mengevaluasi pengelolaan keuangan dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan keuangan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif/efisien
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, Menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah dan memberikan bimbingan dan

					fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah
13.	Penyusunan produk hukum daerah	4	Mampu melaksanakan evaluasi pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah dan melakukan pembahasan dengan stakeholder terkait	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem penyusunan produk hukum daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan produk hukum daerah yang lebih efektif/efisien di bidang ekonomi, SDA dan pembangunan
				4.2	Mampu melakukan pembahasan dengan DPRD dan/atau stakeholder terkait penyusunan produk hukum daerah di bidang ekonomi, SDA dan pembangunan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengadaan barang dan jasa di bidang ekonomi, SDA dan pembangunan
14.	Pengelolaan Barang Milik Daerah	4	Mampu mengevaluasi Pengelolaan Barang Milik Daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Pengelolaan Barang Milik Daerah yang lebih efektif/efisien
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, Menyusun petunjuk operasional pelaksanaan Pengelolaan Barang Milik Daerah
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Pengelolaan Barang Milik Daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pengelolaan Barang Milik Daerah
15.	Advokasi kebijakan otonomi daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda
				4.2	Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah Meningkatkan kapasitas pemangku
				4.3	kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi

`

			yang dapat	dijalankan	oleh mereka
			sendiri	dalam	menerapkan
]	,		kebijakan o	tonomi daer	ah

III.	PERSYARATA	AN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Per		tan		
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV					
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Pemerintahan/Ilmu Sosial/Ilmu Politik/Hukum/Psiko		anajemen unikasi	/Ilmu		
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	9,	1			
}		2. Teknis	Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah		7			
			Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah		1			
		3. Fungsional	-					
C.	Pengalaman	Kerja	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang hukum, keuangan, kepegawaian, perencanaan, organisasi, pemerintahan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) Tahun	1				
			Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√				
D.	Pangkat		Pembina Tingkat I (IV/b)					
E.	Indikator Ki	nerja Jabatan	Kualitas pengelolaan SDM Kualitas pengelolaan keuangan Kualitas pengelolaan BarangMilik Daerah					

Nama Jabatan	:	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
Kelompok Jabatan		Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Bidang Kesekretariatan
Kode Jabatan	:	-

			BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA		
I.	IKHTISAR JABA				4		
	Ikhtisar Jabatan	Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang kesekretariatan (pemerintahan dan kesejahteraan rakyat) berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
II.	STANDAR KOM						
\vdash	Kompetensi	Leve	,]	Indikator Kompetensi		
	•	1	_		-		
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 dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.		
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggungkonsekuensinya.		
				4.3	Berani melakukan koreksi atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatatran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.		
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin		
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi		
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi		
3.	Komunikasi	4	Mampu 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 Menuangkan pemikiran/konsep		
				7.2	yang multidimensi dalam bentuk		

	T	1		1	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		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
5.	Pelayanan public	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi
		-		4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
	-			4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta

	 	Τ΄	I		
			manajemen pembelajaran		mengalokasikan waktu untuk mengikuti
			pomociajaran		pelatihan/pendidikan/pengembang
<u> </u>		-		4.0	an kompetensi dan karir Melaksanakan manajemen
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi
			ĺ		dan umpan balik pada tataran
		ĺ			organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang
					disekitarnya secara konsisten,
					melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih
	perubahan	'	perubahan pada	–	siap dalam menghadapi perubahan
			unit kerja		termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi
		1		4.2	Memastikan perubahan sudah
<u> </u>	\		:		diterapkan secara aktif di lingkup
					unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan
ĺ			[penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan
	keputusan		masalah yang		konsep penyelesaian masalah yang
	_		mengandung		melibatkan beberapa/seluruh
			resiko tinggi,		fungsi dalam organisasi
			mengantisipasi dampak		
			keputusan,		
	<u> </u>	1	membuat	\	
			tindakan		
			pengamanan;		·
			mitigasi resiko	4.0	Marakanilan salasi dasi bashansi
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait
i	ļ	1			dengan bidang kerjanya yang
		=			berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan
			ł 		mengantisipasi dampak
					keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi
	-		1	ļ	resiko)
B. 8	Sosial Kultural		<u></u>		
9.	Perekat	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
	Bangsa		perbedaan secara		meresepresentasikan pemerintah
		1	konstruktif dan		dilingkungan kerja dan masyarakat
		1	kreatif untuk meningkatkan		untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam
			efektifitas		keberagaman dan menerima segala
			organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan
				4.5	bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan
					perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender,
					sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang
					mengakomodasi perbedaan latar
					belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,
					suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
	<u> </u>	1	13		bromm bount

C T	knis				
10.	Penyusunan produk hukum daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penyusunan produk hukum daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penyusunan produk hukum daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan produk hukum daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu mengoordinasikan dan memecahkan masalah penyusunan produk hukum daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penyusunan produk hukum daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan produk hukum daerah.
11.	Analisis potensi ekonomi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis potensi ekonomi	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan identifikasi, mengklasifikasi dan penentuan sumber daya ekonomi yang potensial untuk dikembangkan dan menemu kenali kelebihan dan kelemahan analisis potensi ekonomi
				4.2	Mampu Menyusun teknik dan metode dalam mengidentifikasi, mengklasifikasi penetuan sumber daya ekonomi potensial untuk dikembangkan dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis potensi ekonomi
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil analisis potensi ekonomi
12.	Penataan wilayah pemerintahan	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penataan wilayah pemerintahan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penataan wilayah pemerintahan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penataan wilayah pemerintahan yang lebih efektif/efisien
				4.2	Mampu mengoordinasikan penataan wilayah pemerintahan dan memecahkan masalah penataan wilayah pemerintahan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penataan wilayah pemerintahan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada insttansi lain atau stake holder

					terkait penataan wilayah	
					pemerintahan	
13.	Perencanaan penyediaan sarana ekonomi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyediaan sarana ekonomi	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan identifikasi potensi ekonomi dan penyediaan sarana ekonomi yang ada saat ini serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan teknik perencanaan penyediaan sarana ekonomi	
				4.2	Mampu Menyusun teknik dan metode dalam mengidentifikasi, mengklasifikasi penentuan sumber daya ekonomi potensial untuk dikembangkan dan perencanaan penyediaan sarana ekonomi	
ļ				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil perencanaan penyediaan sarana ekonomi	
14.	Pemberdayaa masyarakat desa	m 4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan kebijakan dan rekomendasi terkait pemberdayaan kemasyarakatan yang bergerak dibidang pemberdayaan tiyuh/desa yang lebih efektif/efisien.	
				4.2	Mampu memberikan petunjuk teknis, cara kerja pemberdayaan masyarakat desa	
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait petunjuk teknis, cara kerja pemberdayaan masyarakat desa	
15.	Advokasi kebijakan otonomi daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda	
				4.2	Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah	
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah	
III. P	ERSYARATAN	JABATAN				
,	Jenis Persya	Uı	raian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Perlu		
A.		l. Jenjang		Sarjana/Diploma IV		
		2. Bidang Ilmu	Administrasi hukum/Ilmu pemerintahan/l	politi	ebijakan/Ilmu manajemen/Ilmu k/Ilmu administrasi negara/Ilmu hteraan sosial/Sosiatri/Ilmu social	

B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	1	
		2. Teknis	Diklat teknis terkait dengan pemerintahan dan kesejahteraan social	1	
		3. Fungsiona 1	-		
C.	Pengalaman	Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan sosial/organisasi/pemberdaya an desa/kesejahteraan sosial/perdagangan/industri/p erekonomian secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)		
E.	Indikator Ki	nerja Jabatan	 Sikronisasi pelaksanaan program bidang p Sinkronisasi pelaksanaan bidang kesejaht Sinkronisasi pelaksanaan bidang hukum 		

Nama Jabatan	:	Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Bidang Kesekretariatan
Kode Jabatan	1:	-

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA			
I.	IKHTISAR JABA							
	Ikhtisar Jabatan	Membantu Sekretaris Daerah dalam tugas penyusunan kebijakan, koordinasi administratif pelaksanaan tugas penyusunan kebijakan dan penyelenggaraan tugas-tugas perekonomian, program dan pengendalian pembangunan dan pegadaan barang/jasa						
II.	STANDAR KOM	PETENS	I					
	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 dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.			
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggungkonsekuensinya.			
	Wasing a mark		Mombo	4.3	Berani melakukan koreksi atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatatran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.			
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin			
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi			
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi			
3.	Komunikasi	4	Mampu 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.	Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai	4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja
			target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya		yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi
				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk

		T		Т	monoilzati
			pembelajaran		mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran
<u> </u>		 		4.3	organisasi Mengembangkan orang-orang
 - 				-	disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi
-				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
)				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan;	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi
			mitigasi resiko	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai
				7.2	masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)
В.	Sosial Kultural		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah dilingkungan 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, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. T	eknis			1	P. VIII
10.	Perencanaan pembangunan	4	Mampu mengevaluasi	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah,
	- Surrey	L	19		F Pressura Sustain Mayarily

Γ	daerah		pelaksanaan	1	menemu kenali kelebihan dan
			perencanaan		kekurangan melakukan
	1		pembangunan		pengembangan atau perbaikan cara
		ļ	daerah	ļ	kerja yang lebih efektif/efisien
			:	4.2	Mampu melakukan perbaikan,
1	ļ	}		1	Menyusun petunjuk operasional
		ŀ			pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah
				4.3	Mampu meyakinkan dan
1	ĺ	•		7.5	memperoleh dukungan dari
					stakeholder pelaksanaan
					perencanaan pembangunan daerah
					dan memberikan bimbingan dan
					fasilitasi kepada instansi lain atau
1	1				stakeholder terkait pelaksanaan
<u></u>					perencanaan pembangunan daerah
11.	Analisis	4	Mampu	4.1	Mampu melaksanakan evaluasi
}	potensi		mengevaluasi	1	analisis potensi ekonomi daerah
	ekonomi		pelaksanaan		dan pengembangan ekonomi
	daerah		analisis potensi ekonomi daerah		daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan
		ĺ	dan		dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara
			pengembangan		kerja analisis potensi ekonomi
			ekonomi daerah		daerah dan pengembangan ekonomi
			CROHOIIII GACTAII		daerah yang lebih efektif/efisien
	-			4.2	Mampu memberikan rekomendasi
1		l			perbaikan pembangunan ekonomi
					daerah dan memecahkan masalah
					pembangunan ekonomi daerah
			}	4.3	Mampu meyakinkan dan
					memperoleh dukungan dari
					stakeholder terkait analisis potensi
ľ		ĺ	1		ekonomi daerah dan pengembangan
					ekonomi daerah, serta memberikan
					bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder
Ì]			terkait potensi ekonomi daerah dan
					pengembangan ekonomi daerah
12.	Perencanaan	4	Mampu	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan
12.	penyediaan	'	mengevaluasi		identifikasi potensi ekonomi dan
	sarana		pelaksanaan		penyediaan sarana ekonomi yang
1	ekonomi	ļ	penyediaan	ł	ada saat ini serta menemu kenali
			sarana ekonomi		kelebihan dan kelemahan teknik
					perencanaan penyediaan sarana
					ekonomi
				4.2	Mampu Menyusun teknik dan
		[metode dalam mengidentifikasi,
					mengklasifikasi penentuan sumber
					daya ekonomi potensial untuk dikembangkan dan perencanaan
					dikembangkan dan perencanaan penyediaan sarana ekonomi
				4.3	Mampu meyakinkan dan
				7.5	memperoleh dukungan dari
					stakeholder terkait hasil
					perencanaan penyediaan sarana
					ekonomi
13.	Pemberdayaan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	masyarakat		mengevaluasi		terhadap pelaksanaan
	desa		pelaksanaan		pemberdayaan masyarakat desa,
			pemberdayaan		serta menemukan kelebihan dan
			masyarakat desa		kekurangan dalam melakukan
					kebijakan dan rekomendasi terkait

			1		Τ	lam agrandra	ton
						pemberdayaan kemasyaraka yang bergerak dibid	
		ls				7 8	ang
-			<u> </u>		4.2	Mampu memberikan petur	juk
						teknis, cara kerja pemberday masyarakat desa	
					4.3	Mampu meyakinkan	dan dari
			1			stakeholder terkait petunjuk tek	nis,
						cara kerja pemberday masyarakat desa	aan
14.	Pengelolaar	1 4	Man	-	4.1	Mampu melakukan evalu	
	keuangan daerah			gevaluasi dan yusun	}	terhadap teknis/metode/sis cara kerja menemu kenali kelebi	han
	daeran	(.	1	ngkat norma		dan kekurangan melaku	
			stan	dar prosedur		pengembangan atau perbaikan o	
		ļ		rumen	1	kerja pengelolaan keuangan dae	rah
				gelolaan angan daerah		yang lebih efektif/efisien	
					4.2	Mampu Menyusun pedom petunjuk teknis, cara kerja y	
						dijadikan norma, standar, prose	
	 	,				instrumen pelaksanaan pengelol	
		<u> </u>	ļ		4.3	keuangan daerah Mampu meyakinkan	dan
		ļ]		4.3		dari
						stakeholder pelaksan	
			ļ			pengelolaan keuangan daerah	
]						dan
						fasilitasi kepada instansi lain a stakeholder terkait pelaksan	
		ļ	ł			pengelolaan keuangan daerah	aaii
15.	Advokasi	4	Man	_	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi y	
	kebijakan otonomi	Į		gembangkan		ada saat ini, menganalisis kekua dan kekurangan berbagai metodo	
]	daerah			tegi advokasi jakan otonomi		yang dijalankan dengan kelompo	
	adorum		daeı	rah yang tepat		sasaran yang berbeda	_
			sesu	ıai kondisi	4.2	Mengembangkan norma, standar	,
						prosedur, kriteria, pedoman,	
]]	dan/atau petunjuk teknis strateg	
			 		4.3	advokasi kebijakan otonomi daer Meningkatkan kapasitas pemang	
. .	}					kepentingan untuk	
						mengembangkan strategi advoka	
ļ		ļ	ļ		ļ	yang dapat dijalankan oleh merel	ka
						sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah	
ţīī ī	PERSVADATA	N JABATAN					
		OILDITIAN				Tingkat Pentingn	ya
ļ	Jenis Per	syaratan		U	raian	Terhadap Jabata	
A.	Pendidika	1. Jenjang		Sarjana/Diploi	na IV	Mutlak Penting I	erlu
	n	0 Dida== 11		Administrasi	1.	rahiialaan /Ilmy	П
		2. Bidang II	шu	hukum/Ilmu		tebijakan/Ilmu manajemen/ ik/Ilmu administrasi negara/	
				pemerintahan/	kesej		
B.	Pelatihan	1. Manajeria	21	sosial/Teknik s Pelatihan Kepe		inan	-
D.	ı cıatınanı	1. Manajelli	al.	Pratama Repe	b	, in all v	
	21						

	2. Teknis	Diklat teknis terkait dengan pemerintahan dan kesejahteraan social √					
	3. Fungsional	-					
C.	Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang penataan ruang/perekonomian/kesejah teraan sosial/perdagangan/industri/ pencanaan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah √					
		menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun					
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)					
E.	Indikator Kinerja Jabatan						

Nama Jabatan	:	Asisten Administrasi Umum
Kelompok Jabatan	\ :	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah]:	Bidang Kesekretariatan
Kode Jabatan	:	-

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA			
I.	IKHTISAR JAB							
	Ikhtisar Jabatan	koord admii	Membantu Sekretaris Daerah dalam tugas merumuskan kebijakan, koordinasi administratif dan pelayanan administratif bidang administrasi umum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku demi kelancaran jalannya pemerintahan daerah					
II.	STANDAR KOM	IPETEN	SI					
	Kompetensi	Leve 1	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 dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.			
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggungkonsekuensinya.			
				4.3	Berani melakukan koreksi atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatatran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.			
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin			
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi			
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi			
3.	Komunikasi	4	Mampu 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 informaci casa-
					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
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan professional	4.1	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi
			professional	4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk

		1	pembelajaran		mengikuti
			Pomociajatan		mengikuu pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran
					organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi
			·	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)
	Sosial Kultural	_			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah dilingkungan 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, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. T	eknis				Preferensi bounk
10.	Manajemen SDM	4	Mampu mengembangkan	4.1	Mengevaluasi strategi Manajemen ASN yang ada saat ini, menganalisis
			25		

		1	[ı	
			strategi penyusunan Manajemen ASN		kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda
			yang tepat sesuai kondisi.		
				4.2	Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman,
_		 		4.3	dan/atau petunjuk teknis strategi manajemen ASN Meningkatkan kapasitas pemangku
				4.0	kepentingan untuk mengembangkan strategi
					Manajemen ASN yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri
					dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan
11.	Pengelolaan	4	Mampu	4.1	pembangunan daerah
11.	hubungan	4	mengevaluasi	4.1	Mampu melaksanakan mengevaluasi pelaksanaan
	masyarakat		pelaksanaan		hubungan masyarakat dan
	dan keprotokolan		pengelolaan hubungan		keprotokolan, menganalisis kelebihan dan kekurangan serta
	F		masyarakat dan keprotokolan		mengembangkan strategi hubungan masyarakat dan keprotokolan
				4.2	Mampu melakukan perubahan,
					Menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan hubungan
					masyarakat dan keprotokolan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari
					stakeholder pelaksanaan
					pengelolaan hubungan masyarakat
					dan keprotokolan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada
					instansi lain atau stakeholder
					terkait pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan
12.	Tata Kelola	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Administrasi		mengevaluasi dan		terhadap
	Umum Organisasi		menyusun perangkat norma		teknis/metode/sistem tata kelola administrasi umum,
	8		standar prosedur		menemu kenali kelebihan dan
			instrumen tata kelola		kekurangan melakukan pengembangan atau
			administrasi		perbaikan tata kelola
			umum		perlengkapan pimpinan yang lebih efektif/ efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja
					yang dijadikan norma standar,
					prosedur, instrumen tata kelola administrasi umum; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan
					memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap tata
					kelola administrasi umum serta
					memberikan bimbingan dan fasilitas kepada instansi lain atau
					stakeholder terkait tata kelola
					administrasi umum.
	L				<u> </u>

13.	Penyusunan produk hukum daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penyusunan produk hukum daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penyusunan produk hukum daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan produk hukum daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu mengoordinasikan dan memecahkan masalah penyusunan produk hukum
				4.3	daerah; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penyusunan produk hukum daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan produk hukum daerah.
14.	Penyusunan kelembagaan daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penyusunan kelembagaan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan organisasi perangkat daerah yang lebih efektif/efisien
				4.2	Mampu mengoordinasikan pembentukan organisasi perangkat daerah wilayah pemerintahan dan memecahkan masalah di bidang organisasi
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penyusunan organisasi perangkat daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pembentukan organisasi perangkat daerah
15.	Advokasi kebijakan otonomi daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda
				4.2	Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah
:		·		4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka

						dalam	mener	apkan		
	<u> </u>				kebijakan ot	onomi da	erah			
	V. DEDOVADATAN JADATAN									
ш. ј	III. PERSYARATAN JABATAN Tingkat Pentingnya									
	Tanda Dana		,,,	raian		_	at Penting dap Jaba			
	Jenis Pers	syaratan	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	raian			Penting			
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diplon	no Π/		Muliak	renung	renu		
Α.	rendukan	2. Bidang	Administrasi		ebijakan/Ilm		anajemei	n /Ilmii		
		Ilmu	hukum/Ilmu		ik/Ilmu adı			a/Ilmu		
			pemerintahan			imisciasi	negar	a, mna		
В.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Keper	mimp	inan		1 4			
			Pratama							
		2. Teknis	Diklat teknis te				1			
İ	1		bidang pemerin	tahar						
<u> </u>		3. Fungsional	-			,				
C.	Pengalaman	Kerja	1. Memiliki pen			√				
			dalam bidar							
i			hukum/organ							
			n/kehumasar kumulatif p		secara			ļ		
			(lima) tahun	amig	Kurang 5	i				
				atau	pernah	V				
İ	1		menduduki	aiau	jabatan	, ,				
			administrator	ats	•					
			fungsional je							
}			paling singkat			ł				
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)							
E.		nerja Jabatan	1. Sikronisasi pelaksanaan program bidang administrasi							
1		-	umum	-			_			
			2. Sinkronisasi pelaksanaan program bidang organisasi							
			3. Sinkronisasi	i pelal	ksanaan prog	ram bidar	ng protoc	ol		

Nama Jabatan	:	af Ahli Bidang Ekonomi dan Keuangan			
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi			
Urusan Pemerintah	:	Kesekretariatan			
Kode Jabatan	:	-			

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA							
I.	IKHTISAR JABA							
	Ikhtisar	Membe	erikan telaahan, an	alisa,	dan rekomendasi terhadap isu-isu			
	Jabatan				ermasalahan bidang ekonomi dan			
		keuangan kepada Bupati sesuai peraturan dan perundang-undangan						
		yang berlaku demi kelancaran jalannya pemerintahan daerah.						
II.	STANDAR KOME							
	Kompetensi	Level	Diskripsi		Indikator Kompetensi			
Α.	Manajerial							
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang			
			menciptakan	''	mendorong seluruh pemangku			
		Į	situasi kerja yang	l	kepentingan mematuhi nilai, norma,			
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam			
		}	kepatuhan pada	1	segala situasi dan kondisi.			
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan			
			etika organisasi	7.2	prinsip moral dan standar etika			
			Cuka Organisasi		yang tinggi, serta berani			
					menanggungkonsekuensinya.			
				4.3	Berani melakukan koreksi atas			
				4.3	penyimpangan kode etik/nilai-nilai			
		}		}	yang dilakukan oleh orang lain,			
				!	pada tatatran lingkup kerja			
					setingkat instansi meskipun ada			
	1			[resiko.			
2.	Kerjasama	4	Mamhanasa	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja			
2.	Kerjasama	7	Membangun komitmen tim,	4.1				
		1	sinergi	4.2	di lingkup instansi yang dipimpin			
			erriefßi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain			
					3			
		ļ			sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja			
					rangka pencapaian target kerja organisasi			
				4.3	1			
		1		7.5	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-			
J .	Komunikasi	} ~	mengemukakan	7.1	informasi penting hasil diskusi			
			pemikiran		dengan pihak lain untuk			
			multidimensi		mendapatkan pemahaman yang			
			secara lisan dan	\	sama; berbagi informasi dengan			
			tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk			
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara			
		}	kesepakatan	ł	keseluruhan			
			1		Resciulunan			
			dengan tujuan meningkatkan					
		}	kinerja secara					
			keseluruhan					
			Resciuiuiiaii					
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep			
				'	yang multidimensi dalam bentuk			
					tulisan formal			
		1		4.3	Menyampaikan informasi secara			
				7.3	1 2 2			
					1 -			
		1	1	1	pemangku kepentingan sepakat			
	>		29					
	/							

					pada langkah-langkah bersama
					dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan
4.	Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja
	liasii		target yang		yang melebihi target yang
:			ditetapkan atau melebihi hasil	4.2	ditetapkan Memantau dan mengevaluasi hasil
			kerja sebelumnya	7.2	kerja unitnya agar selaras dengan
				4.3	sasaran strategis instansi
	ļ	1		4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja
					dalam rangka meningkatkan
]	efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1	Memahami dan member perhatian
	publik		memonitor, mengevaluasi,	ļ	kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik
			memperhitungkan		yang mempengaruhi organisasi
			dan mengantisipasi		dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan
			dampak dari isu-	<u> </u> 	mengantisipasi dampak terhadap
	į		isu jangka panjang,		pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, tansparan
			kesempatan, atau		dan profesional dalam lingkup
			kekuatan politik dalam hal	4.2	organisasi Menjaga agar kebijakan pelayanan
			pelayanan	4.2	publik yang diselenggarakan oleh
			kebutuhan		instansinya telah selaras dengan
			pemangku kepentingan yang		standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak
			transparan,		diskriminatif, serta tidak
			objektif, dan profesional	-	terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
			F	4.3	Menerapkan strategi jangka panjang
	Ì				yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan
					dalam menyusun kebijakan dengan
					mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif,
					serta tidak terpengaruh
	Den wort	4	Managara	4.1	kepentingan pribadi/kelompok Menyusun program pengembangan
6.	Pengembangan diri dan orang	4	Menyusun program	7.1	jangka panjang bersama-sama
	lain		pengembangan	ĺ	dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan,
			jangka panjang dalam rangka		didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan
	1		mendorong		pengalaman lainnya, serta
			manajemen pembelajaran		mengalokasikan waktu untuk mengikuti
		l		ĺ	pelatihan/pendidikan/pengembang
				4.2	an kompetensi dan karir Melaksanakan manajemen
					pembelajaran termasuk evaluasi
					dan umpan balik pada tataran organisasi
	1			4.3	Mengembangkan orang-orang
					disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk
					posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih
<u> </u>	perubahan]	perubahan pada	J	siap dalam menghadapi perubahan

			unit kerja		termasuk memitigasi resiko yang		
				4.2	mungkin terjadi Memastikan perubahan sudah		
					diterapkan secara aktif di lingkup		
					unit kerjanya secara berkala		
		}		4.3	Memimpin dan memastikan		
		ĺ			penerapan program-program		
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	perubahan selaras antar unit kerja Menyusun dan/atau memutuskan		
О.	keputusan	1	masalah yang	4.1	konsep penyelesaian masalah yang		
			mengandung		melibatkan beberapa/seluruh		
		ļ	resiko tinggi,		fungsi dalam organisasi		
			mengantisipasi	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai		
			dampak		masalah yang kompleks, terkait		
		ĺ	keputusan, membuat	Ì	dengan bidang kerjanya yang		
			tindakan	4.3	berdampak pada pihak lain Membuat keputusan dan		
			pengamanan;	4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak		
			mitigasi resiko		keputusannya serta menyiapkan		
					tindakan penanganannya (mitigasi		
					resiko)		
	Sosial Kultural						
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan		
			perbedaan secara konstruktif dan		meresepresentasikan pemerintah		
			kreatif untuk		dilingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga		
			meningkatkan	}	persatuan dan kesatuan dalam		
			efektifitas		keberagaman dan menerima segala		
			organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan		
		l			bermasyarakat		
				4.2	Mampu mendayagunakan		
]	J	}	perbedaan latar belakang,		
					agama/kepercayaan, suku, jender,		
	<u> </u>			4.3	sosial ekonomi, preferensi politik Mampu membuat program yang		
				1.0	mengakomodasi perbedaan latar		
					belakang agama/kepercayaan,		
					suku, jender, sosial ekonomi,		
		Í	<u> </u>	<u> </u>	preferensi politik		
	eknis		36				
10.	Manajemen Keuangan	4	Mampu mengevaluasi	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan		
	Daerah	ŀ	dan menyusun		manajemen keuangan daerah,		
	Dacran		perangkat norma		menemukenali kelebihan dan		
			standar prosedur	Ì	kekurangan, melakukan		
			instrument		pengembangan atau perbaikan		
			manajemen	ļ	cara kerja manajemen		
		İ	keuangan daera		keuangan daerah yang lebih		
					efektif/efisien;		
				4.2	Mampu menyusun pedoman,		
				7.4	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja		
					pelaksanaan manajemen		
					keuangan daerah;		
				4.3	Mampu meyakinkan dan		
					memperoleh dukungan dari		
					stakeholder pelaksanaan		
				}	manajemen keuangan daerah.		
11.	Rekomendasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi teknik, metode		
	kebijakan		mengembangkan]	strategi advokasi yang ada saat ini		
	.				, June dans and		

	1		1	1
pemetaan potensi perekonomian daerah		strategi advokasi pemetaan potensi perekonomian daerah yang tepat sesuai kondisi		menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi kebijakan pemetaan potensi perekonomian daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder
			4.2	Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi kebijakan pemetaan potensi perekonomian daerah
			4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi kebijakan pemetaan potensi perekonomian daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan
12. Rekomendasi kebijakan ilmu ekonomi baik makro maupun mikro	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi baik makro maupun mikro yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi baik makro maupun mikro yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder
			4.2	Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi kebijakan ilmu ekonomi baik makro maupun mikro
			4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi kebijakan ilmu ekonomi baik makro maupun mikro yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan
13. Rekomendasi manajemen studi pembangunan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi manajemen studi pembangunan yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder
			4.2	Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi kebijakan manajemen studi pembangunan
			4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi kebijakan

		1		r	
					manajemen studi pembangunan
ŀ					yang tepat untuk diri mereka
		}			sendiri dalam menerapkan
		1			kebijakan
14.	Perumusan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Kebijakan		mengevaluasi		terhadap perumusan kebijakan
	Bidang		dan merumuskan		dan strategi pemerintah
ŀ	Administrasi		kebijakan dan		daerah bidang administrasi dan
ļ	dan		strategi	ļ	keuangan, menemukenali
	Keuangan		Pemerintah		kelebihan dan kekurangan,
	J		Daerah bidang		melakukan pengembangan
			administrasi dan		atau perbaikan cara kerja
	:		keuangan		perumusan kebijakan dan
			B		strategi pemerintah daerah
				Î	bidang administrasi dan keuangan
		ĺ	ĺ	ſ	yang lebih efektif dan efesien
					Jung tour cickin dan cicsien
				4.2	Mampu berkontribusi dalam
					perumusan kebijakan dan
					strategi pemerintah daerah
				J	bidang administrasi dan
					keuangan;
					and desired and the second and the s
		ţ		4.3	Mampu meyakinkan dan
1					memperoleh dukungan dari
					stakeholder perumusan
		1	}	ļ	kebijakan dan strategi
					pemerintah daerah bidang
					administrasi dan keuangan.
,	i			1	8
15.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang
	kebijakan		mengembangkan		ada saat ini, menganalisis kekuatan
	otonomi	1	strategi advokasi	}	dan kekurangan berbagai metode
	daerah		kebijakan otonomi		yang dijalankan dengan kelompok
1			daerah yang tepat		sasaran yang berbeda
[ı		sesuai kondisi)
-				4.2	Mengembangkan norma, standar,
		1			prosedur, kriteria, pedoman,
] .		1			dan/atau petunjuk teknis strategi
					advokasi kebijakan otonomi daerah
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku
[1	[}	kepentingan untuk
					mengembangkan strategi advokasi
					yang dapat dijalankan oleh mereka
					sendiri dalam menerapkan
					kebijakan otonomi daerah
					ксоцакан осонош саегал

		III. PERSYA	RATAN JABATAN					
	Jenis Pers	yaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Perlu				
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV					
		2. Bidang Ilmu	Ekonomi/Manajemen/Teknik sipil/Perencanaan wilayah dan tata kota/administrasi niaga/Studi pembangunan					
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		1			
	·	2. Teknis	Manajemen pemerintahan daerah pengelolaan keuangan daerah manajemen kepegawaian pengadaan barang/jasa pemerintah		1			
		3. Fungsional	-					
C.	Pengalaman	Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan	V				

		dalam bidang pemerintahan, hukum/organisasi/perekonomian dan pembangunan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun
		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)
E.	Indikator Kinerja Jabatan	 Persentase rekomendasi atas isu strategis bidang perekonomian dan pembangunan yang disampaikan kepada Bupati Persentase pengaduan masyarakat bidang perekonomian dan pembangunan dan politik yang berhasil dikoordinasikan dan dianalisa

Nama Jabatan		Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah		Kesekretariatan
Kode Jabatan	:	-

	IKHTISAR JABA Ikhtisar Jabatan STANDAR KOM	Member yang hukun	berhubungan deng	alisa,	dan rekomendasi terhadap isu-isu				
II. A.]	Ikhtisar Jabatan STANDAR KOM	Member yang hukun	berhubungan deng						
A.]	Jabatan STANDAR KOM	yang hukun	berhubungan deng						
A.]	STANDAR KOM	hukun	~ ~ ~		sermasalahan hidang nemerintahan				
A.]			i dan nolitik kenada	yang berhubungan dengan permasalahan bidang pemerin hukum dan politik kepada Bupati sesuai peraturan dan perur					
A.]		unuan			kelancaran jalannya pemerintahan				
A.]		daerah		acm	kelancaran jalahnya pemerintahan				
A.]									
A .]	Vamamatamai	Level		1	Y. 4:1t Vananatana:				
	Kompetensi Manajerial	Level	Diskripsi	i	Indikator Kompetensi				
1.	Integritas	T 4	Momny	4.1	Manaintalzan situasi Izaria yang				
	integritas	7	Mampu menciptakan	7.1	Menciptakan situasi kerja yang				
1] .)	mendorong seluruh pemangku				
			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,				
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam				
ĺ		ĺ	kepatuhan pada		segala situasi dan kondisi.				
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan				
			etika organisasi		prinsip moral dan standar etika				
	,	ì		1	yang tinggi, serta berani				
					menanggungkonsekuensinya.				
				4.3	Berani melakukan koreksi atas				
ĺ				1	penyimpangan kode etik/nilai-nilai				
į			•		yang dilakukan oleh orang lain,				
					pada tatatran lingkup kerja				
1		ì		1	setingkat instansi meskipun ada				
					resiko.				
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja				
[komitmen tim,		di lingkup instansi yang dipimpin				
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang				
					berbeda dari unit kerja lain				
1				1	sehingga tercipta sinergi dalam				
				1	rangka pencapaian target kerja				
					organisasi				
				4.3	Mengembangkan sistem yang				
					menghargai kerja sama antar unit,				
I					memberikan dukungan/semangat				
)				}	untuk memastikan tercapainya				
					sinergi dalam rangka pencapaian				
	P.U. F		<u> </u>		target kerja organisasi				
3. [Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi-				
			mengemukakan		informasi penting hasil diskusi				
			pemikiran		dengan pihak lain untuk				
			multidimensi		mendapatkan pemahaman yang				
			secara lisan dan		sama; berbagi informasi dengan				
			tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk				
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara				
			kesepakatan		keseluruhan				
			dengan tujuan						
			meningkatkan						
			kinerja secara						
			keseluruhan						
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep				
ļ					yang multidimensi dalam bentuk				
					tulisan formal				
				4.3	Menyampaikan informasi secara				
					persuasif untuk mendorong				
			mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara	4.2	tujuan meningkatkan kinerja secar keseluruhan Menuangkan pemikiran/konse yang multidimensi dalam bentu				

 				,	
					pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan
					kinerja secara keseluruhan
4.	Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
	hasil		kerja mencapai	\	instansi untuk mencapai kinerja
1			target yang		yang melebihi target yang
			ditetapkan atau		ditetapkan
] .		,	melebihi hasil	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil
:			kerja sebelumnya		kerja unitnya agar selaras dengan
					sasaran strategis instansi
, ,		,	1	4.3	Mendorong pemanfaatan sumber
					daya bersama antar unit kerja
				}	dalam rangka meningkatkan
ļ,				ļ	efektifitas dan efisiensi pencapaian
					target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1	Memahami dan member perhatian
	publik	1	memonitor,	}	kepada isu-isu jangka panjang,
	^		mengevaluasi,		kesempatan atau kekuatan politik
			memperhitungkan		yang mempengaruhi organisasi
1			dan	1	dalam hubungannya dengan dunia
			mengantisipasi	į	luar, memperhitungkan dan
			dampak dari isu-		mengantisipasi dampak terhadap
ļ			isu jangka	1	pelaksanaan tugas-tugas pelayanan
			panjang,		publik secara objektif, tansparan
•			kesempatan, atau		dan profesional dalam lingkup
} ,			kekuatan politik	ł	organisasi
			dalam hal	4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan
			pelayanan		publik yang diselenggarakan oleh
\		ļ	kebutuhan	}	instansinya telah selaras dengan
			pemangku		standar pelayanan yang objektif,
			kepentingan yang		netral, tidak memihak, tidak
1 .			transparan,	l	diskriminatif, serta tidak
			objektif, dan		terpengaruh kepentingan
			profesional		pribadi/kelompok/partai politik
\				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang
					yang berfokus pada pemenuhan
					kebutuhan pemangku kepentingan
1				ĺ	dalam menyusun kebijakan dengan
					mengikuti standar objektif, netral,
					tidak memihak, tidak diskriminatif,
) '				1	serta tidak terpengaruh
					kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan	4	Menyusun	4.1	Menyusun program pengembangan
	diri dan orang		program		jangka panjang bersama-sama
	lain		pengembangan		dengan bawahan, termasuk
			jangka panjang	[didalamnya penetapan tujuan,
] '			dalam rangka	1	bimbingan, penugasan dan
			mendorong	Ī	pengalaman lainnya, serta
			manajemen	J	mengalokasikan waktu untuk
			pembelajaran	[mengikuti
					pelatihan/pendidikan/pengembang
					an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen
]				l .	pembelajaran termasuk evaluasi
				,	dan umpan balik pada tataran
					organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang
[disekitarnya secara konsisten,
]				melakukan kaderisasi untuk
					posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih

	perubahan	Γ	perubahan pada	r	siap dalam menghadapi perubahan			
	Perubahan		unit kerja		termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi			
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala			
			1	4.3	Memimpin dan memastikan			
					penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja			
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan			
ļ	keputusan		masalah yang mengandung		konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh			
Ì			resiko tinggi, mengantisipasi	4.2	fungsi dalam organisasi Menghasilkan solusi dari berbagai			
			dampak	7.2	masalah yang kompleks, terkait			
			keputusan,		dengan bidang kerjanya yang			
			membuat tindakan	4.3	berdampak pada pihak lain Membuat keputusan dan			
			pengamanan;		mengantisipasi dampak			
			mitigasi resiko		keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)			
В.	Sosial Kultural			!	Testroj			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan			
Ì			perbedaan secara konstruktif dan		meresepresentasikan pemerintah dilingkungan kerja dan masyarakat			
			kreatif untuk		untuk senantiasa menjaga			
			meningkatkan efektifitas		persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala			
			organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan			
					bermasyarakat			
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang,			
					agama/kepercayaan, suku, jender,			
					sosial ekonomi, preferensi politik			
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar			
					belakang agama/kepercayaan,			
					suku, jender, sosial ekonomi,			
C T	eknis				preferensi politik			
	Pengkajian	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi			
	bidang		mengevaluasi dan		terhadap isu-isu untuk proses			
	pemerintahan		Menyusun perangkat norma,		pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan, menganalisis			
			standar dan		kelebihan dan kekurangan serta			
			prosedur		memberikan rekomendasi			
			pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan		perbaikan dalam bidang pemerintahan			
			pomormicanan	4.2	Mampu Menyusun pedoman,			
					petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur dan instrumen dalam bidang			
					pemerintahan			
				4.3	Mampu meyakinkan dan dan memperoleh dukungan dari stake holder dan memberikan bimbingan			
					dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan			
					Possession orange possession			
	37							

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

Γ	"			T	kebijakan
				4.3	
				4.3	Mampu menetapkan upaya perbaikan dan menetapkan
				Ì	Langkah-langkah tindak lanjut dari
					hasil monitoring dan evaluasi
14.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi teknik, metode
17.	kebijakan	1	mengembangkan	1 7.1	strategi advokasi yang ada saat ini
	administrasi		strategi advokasi		menganalisis kelemahan dan
	pemerintahan		kebijakan		kekurangan serta mengembangkan
]	daerah		administrasi	ĺ	berbagai teknik, metode strategi
	dacian		pemerintahan		advokasi kebijakan administrasi
			daerah yang tepat		pemerintahan daerah yang lebih
]]			sesuai kondisi	Ì	efektif dan efisien dari berbagai
					kondisi stakeholder
 -	·			4.2	Mengembangkan norma, standar,
					prosedur, kriteria, pedoman, dan
				ļ	petunjuk teknis strategi komunikasi
[ļ		Į.	dan pelaksanaan advokasi yang
					efektif serta monitoring evaluasi
					advokasi kebijakan administrasi
,				ł	pemerintahan daerah
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku
				ļ	kepentingan untuk
,		l		{	mengembangkan strategi advokasi
					kebijakan administrasi
					pemerintahan daerah yang tepat
					untuk diri mereka sendiri dalam
					menerapkan kebijakan
15.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang
\	kebijakan		mengembangkan		ada saat ini, menganalisis kekuatan
	otonomi		strategi advokasi	1	dan kekurangan berbagai metode
	daerah		kebijakan otonomi	ł	yang dijalankan dengan kelompok
1 1			daerah yang tepat		sasaran yang berbeda
			sesuai kondisi		
				4.2	Mengembangkan norma, standar,
				}	prosedur, kriteria, pedoman,
					dan/atau petunjuk teknis strategi
					advokasi kebijakan otonomi daerah
[4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku
					kepentingan untuk
		[mengembangkan strategi advokasi
					yang dapat dijalankan oleh mereka
					sendiri dalam menerapkan
	_			L	kebijakan otonomi daerah

		III. PERSYARAT	`AN JABATAN						
				Tingkat Pentingnya					
1	Jenis Per	syaratan	Uraian		adap Jaba	,			
				Mutlak	Penting	Perlu			
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV						
		2. Bidang Ilmu	Ilmu pemerintahan/Ilmu huku	•		k/Ilmu			
			administrasi pemerintahan/Ilmu			ublik/			
			bidang ilmu lainnya yang relevan dengan jabatan Staf Ahli						
			Bidang Pemerintahan Hukum dan I	Politik					
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		V				
		2. Teknis	Diklat teknis yang terkait dengan		1				
			pemerintahan						
		3. Fungsional	-						
C.	Pengalaman Kerja		1. Memiliki pengalaman jabatar	ı V					
1	1		dalam bidang pemerintahan dar	ı					
			hukum secara kumulatif paling	g					

		kurang 5 (lima) tahun		
		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√	
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)		
E.	Indikator Kinerja Jabatan	 Persentase rekomendasi atas pemerintahan hukum dan polit kepada Bupati Persentase pengaduan masyaraka hukum dan politik yang berhas dianalisa 	tik yar t bidan	ng disampaikan ng pemerintahan

Nama Jabatan	:	Staf Ahli Bidang Sumber Daya Aparatur dan Kemasyarakatan
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Kesekretariatan
Kode Jabatan	:	-

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA			
I.	IKHTISAR JABA							
	Ikhtisar	Membe	erikan telaahan, an	alisa,	dan rekomendasi terhadap isu-isu			
	Jabatan	yang			permasalahan bidang sumberdaya			
					kepada Bupati sesuai peraturan dan			
	ļ	perundang-undangan yang berlaku demi kelancaran jalannya						
			intahan daerah.					
II.	STANDAR KOMI			,				
	Kompetensi	Level	Diskripsi	<u> </u>	Indikator Kompetensi			
-	Manajerial			T				
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang			
ŀ	Ì	1	menciptakan	ì	mendorong seluruh pemangku			
ŀ			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,			
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam			
	[ĺ	kepatuhan pada nilai, norma, dan	4.0	segala situasi dan kondisi.			
			etika organisasi	4.2	Mendukung dan menerapkan			
			etika organisasi		prinsip moral dan standar etika			
1					yang tinggi, serta berani menanggungkonsekuensinya.			
				4.3	Berani melakukan koreksi atas			
				7.3	penyimpangan kode etik/nilai-nilai			
					yang dilakukan oleh orang lain,			
					pada tatatran lingkup kerja			
		ļ	1		setingkat instansi meskipun ada			
					resiko.			
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja			
			komitmen tim,		di lingkup instansi yang dipimpin			
			sinergi	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-			
			mengemukakan		informasi penting hasil diskusi			
	,		pemikiran		dengan pihak lain untuk			
	,		multidimensi		mendapatkan pemahaman yang			
			secara lisan dan tertulis untuk		sama; berbagi informasi dengan			
			tertulis untuk mendorong		pemangku kepentingan untuk			
			kesepakatan		tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan			
			dengan tujuan		. Resciui ulian			
			meningkatkan					
			kinerja secara					
			keseluruhan					
			LLUDOIGI GIIGII	i				
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep			
					yang multidimensi dalam bentuk			
)	Ì			tulisan formal			
				4.3	Menyampaikan informasi secara			
j					persuasif untuk mendorong			
					- 8			

		· · ·	Γ'''	1	mamanalas Iranantinaan aanal-at
		15 15 15			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		Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
!			melebihi hasil kerja sebelumnya	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
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.2	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi 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 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	kepentingan pribadi/kelompok 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/pengembang an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
			;	4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya

7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang
	c			4.2	mungkin terjadi Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup
			:	4.3	unit kerjanya secara berkala Memimpin dan memastikan penerapan program-program
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang mengandung	4.1	melibatkan selaras antar unit kerja Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh
	15		resiko tinggi, mengantisipasi	4.2	fungsi dalam organisasi Menghasilkan solusi dari berbagai
			dampak keputusan, membuat		masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
			tindakan pengamanan; mitigasi resiko	4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi
В.	Sosial Kultural				resiko)
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara	4.1	Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah
			konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan		dilingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam
			efektifitas organisasi		keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender,
				4.3	sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,
C. T	eknis				preferensi politik
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Kemasyarakata	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/sistem cara kerja,mengetahui kelebihan
	n dan Sumber Daya Manusia		kemasyarakatan dan sumber daya manusia	}	dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/metode/sistem cara
					kerja penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber
					daya manusia;

	·····			1	
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia.
11.	Analisis Kebijakan Bidang Kemasyarakata n dan Sumber Daya Manusia	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait analisis kebijakan bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia.
12.	Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM)	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan Manajemen SDM yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi Manajemen SDM yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda
				4.2	Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi manajemen SDM
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi Manajemen SDM yang dapat

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

		III. PERSYARAT	'AN JABATAN	·		
	Jenis Per	syaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Perl		
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV	madai	- VIIIII	10114
		2. Bidang Ilmu	Ilmu ekonomi pembangunan/Ilmu manajemen/Ilmu sosial politik	ı kebijak	an publil	k/Ilmu
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		- √	
		2. Teknis	Diklat teknis terkait dengar sumberdaya aparatur dar kemasyarakatan		√	
		3. Fungsional				
C.	Pengalaman	Kerja	Memiliki pengalaman jabatar dalam bidang kemasyarakatan/sumberdaya manusis/kepegawaian secara kumulatif paling kurang 5 (lima tahun	3 1		
			 Sedang atau pernah menduduk jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahl madya paling singkat 2 (dua tahun 	ı i		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Ki	nerja Jabatan	 Kualitas rekomendasi kebijaka manusia dan kemasyarakatan 	an bidaı	ng sumb	erdaya

Nama Jabatan	na Jabatan : Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah			
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi		
Urusan Pemerintah]:	Kesekretariatan		
Kode Jabatan	\exists :	-		

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA		
I.	IKHTISAR JABA						
	Ikhtisar	Memimpin, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi dar					
	Jabatan				tan DPRD sesuai ketentuan peraturan		
			lang-undangan yang	berla	ku		
II.	STANDAR KOM						
	Kompetensi	Level	Diskripsi		Indikator Kompetensi		
Α.	Manajerial			T			
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan dan etika organisasi dalam		
			kepatuhan pada		segala situasi dan kondisi.		
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan		
		1	etika organisasi	l	prinsip moral dan standar etika		
					yang tinggi, serta berani		
				4.0	menanggungkonsekuensinya. Berani melakukan koreksi atas		
				4.3	penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain,		
					pada tatatran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada		
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	resiko. Membangun sinergi antar unit kerja		
	, iteljubulu	'	komitmen tim,		di lingkup instansi yang dipimpin		
			sinergi	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-		
o.			mengemukakan pemikiran	.,	informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk		
			multidimensi		mendapatkan pemahaman yang		
			secara lisan dan		sama; berbagi informasi dengan		
)	tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk		
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara		
			kesepakatan		keseluruhan		
			dengan 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		
	<u> </u>	1			dengan tujuan memigkatkan		

			†		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 Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal	4.1	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
			pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan professional	4.3	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 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	kepentingan pribadi/kelompok 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/pengembang an kompetensi dan karir Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi- posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi

	T		Т.	т	Tax
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup
			1		unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan
1		İ			penerapan program-program
		ļ			perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan
	keputusan		masalah yang	l	konsep penyelesaian masalah yang
ł	ł	ĺ	mengandung	1	melibatkan beberapa/seluruh
			resiko tinggi,	10	fungsi dalam organisasi
			mengantisipasi	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai
i)		dampak	1	masalah yang kompleks, terkait
	i		keputusan, membuat		dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
			tindakan	4.3	Membuat keputusan dan
		ĺ	pengamanan;	4.3	mengantisipasi dampak
			mitigasi resiko		keputusannya serta menyiapkan
	[l		l	tindakan penanganannya (mitigasi
					resiko)
B.	Sosial Kultural				1
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
			perbedaan secara		meresepresentasikan pemerintah
			konstruktif dan		dilingkungan kerja dan masyarakat
1	\		kreatif untuk	1	untuk senantiasa menjaga
			meningkatkan		persatuan dan kesatuan dalam
			efektifitas		keberagaman dan menerima segala
			organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan
				1.0	bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan
)				perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender,
					sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang
					mengakomodasi perbedaan latar
					belakang agama/kepercayaan,
					suku, jender, sosial ekonomi,
					preferensi politik
C. T	eknis				
10.	Penyusunan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Produk Hukum	!	mengevaluasi		teknis/metode/sistem penyusunan
	Daerah		pelaksanaan		produk hukum daerah, menemu
			penyusunan		kenali kelebihan dan kekurangan
			produk hukum		melakukan pengembangan atau
			daerah dan		perbaikan cara kerja Penyusunan
			melakukan		Produk Hukum Daerah yang lebih efektif/efisien dibidang ekonomi,
			pembahasan		SDA, dan Pembangunan;
		l	dengan stakeholder		oba, dan i embangunan,
			terkait.		
			17220000	4.2	Mampu melakukan pembahasan
					dengan DPRD dan/atau stakeholder
					terkait Penyusunan Produk Hukum
					Daerah dibidang ekonomi, SDA, dan
					Pembangunan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan
					memperoleh dukungan dari
					stakeholder pelaksanaan
					Penyusunan Produk Hukum
			l		Daerah. dan memberikan
					bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder
					terkait pengadaan barang dan jasa
				J	terkan pengadaan barang dan jasa

					dibidang ekonomi, SDA, dan Pembangunan.
11.	Manajemen SDM	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan Manajemen ASN yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi Manajemen ASN yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi Manajemen ASN;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi Manajemen ASN yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.
12.	Penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumenta sian produk- produk hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasia n produk-produk hukum.	4.1	Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produkproduk hukum yang lebih efektif/efisien;
			nanaii.	4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produkproduk hukum; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produkproduk hukum dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produkproduk hukum.
13.	Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah

			- · ·	1	1
			Pengelolaan		yang lebih efektif/efisien;
			Keuangan Daerah		
		Į		4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pengelolaan Keuangan Daerah.
14.	Pengelolaan Barang Milik Daerah	4	Mampu Mengevaluasi Pengelolaan Barang Milik Daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan Barang Milik Daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Pengelolaan Barang Milik Daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pengelolaan Barang Milik Daerah.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

		III. PERSYARAT	AN JABATAN				
	Jenis Per	syaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan			
				Mutlak	Penting	Perlu	
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Pemerintahan/ Hukum/ Administrasi Negara/ Administrasi Publik/ Kebijakan Publik/ Sosial dan Politik/ Manajemen				
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama √				
		2. Teknis	Diklat legal drafting √				

		Diklat teknis terkait		V	
		kesekretariatan			
C.	Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kesekretariatan/h ukum/Kepegawai an/Organisasi secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun	7		
		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:	7		
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan	 Kualitas tata kelola persidangan; Kualitas pengelolaan Barang Milik Daerah. 			

Nama Jabatan	:	Inspektur
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Pengawasan Internal Pemerintah
Kode Jabatan	:	-

		JA	BATAN PIMPINAN T	NGG	I PRATAMA	
I.	IKHTISAR JABA	TAN				
	Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan sebagian tugas Bupati/Walikota di bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan cara merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan tugas di bidang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah agar tercapai sesuai dengan perencanaan.				
II.	STANDAR KOMI					
	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 dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani	
				4.3	menanggungkonsekuensinya. Berani melakukan koreksi atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatatran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.	
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian	
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	target kerja organisasi 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 Menyampaikan informasi secara	
		ļ		}	persuasif untuk mendorong	

4. Orientasi pada hasil 4 Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya 4.2 Membangan tujuan meningkatkan kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya 4.2 Membanal dan mengevaluasi hasil kerja sebelumnya 4.3 Memdorong pemamfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaiani target organisasi dampak dari isu- isu jamgka panjang, kesempatan, atau kekutatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional 4.3 Menganan telah selara bidah instansinya telah selara bidak diskriminatif, serta tidak mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang dalam rangka mendorong manajamga panjang panjang pribadi/kelompok dependentan bersama dengan bawahan, termasuk delam untuk pesisi- dalam hutuk palam bawahan, termasuk celahasi panjang panjang pengana-ama dengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan disekitanya secara konsisten, mendelakian kaderisasi untuk posisi- posisi di unit kerjanya		<u> </u>		T	·	
4. Orientasi pada hasil 4 Mendorong unit kerja ditetapkan atau melebihi hasik kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja ditetapkan atau melebihi hasik kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja ditetapkan ditetapkan ditetapkan angasaran strategis instansi sesaran strategis instansi untuk mencapati kinerja yang ditetapkan ditetapkan ditetapkan ditetapkan dan mengantakan sumber daya bersama antar unit kerja ditetapkan ditetapkan ditetapkan dengan sasaran strategis instansi kerja ditetapkan ditetapkan dayang mengenganipatan atau kekuatan politik yang diselengarakan opilik yang diselengarakan dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan disekitimna dan mengantisipasi dalam profesional dalam mengantisipasi dalam profesional dalam profesional dalam profesional dalam disekitimna dan mengantisipasi dalam profesional dalam profesional dalam profesional dalam profesional dalam profesional dalam pr						1.
hasil kerja mencapai larget yang ditetapkan atau melebihi hasik kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja sebelumnya kerja dalam rangka meningkatkan publik Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dari isulisu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional perfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan yang diri dan orang lain Menyasan pengembangan jangka panjang dalam rangka menipaku kepentingan yang diri dan orang lain Menyasan kebutuhan pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pendebangan diselaran dengan dalam pendangku kepentingan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan pengembangan jangka panjang dalam rangka menjaku pribadi/kelompok menyasun kebigakan dengan bawahan, termasuk didalamnya pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengaluti pelatihan/pendidikan/pengembangan an kompetensi dan karir mengalokasikan waktu untuk mengaluti pelatihan/pendidikan/pengembangan an kompetensi dan karir mengalokasikan waktu untuk mengaluti pelatihan/pendidikan/pengembangan an kompetensi dan karir mangalaman balik pada tataran organisassi dampak terhadap pelaksananan tugas-tugas pelayanan publik yang diselengarakan olam mengan dalam mengan dalam mengan dalam mengan dalam mengan dalam mengan dan mengan dalam m						
melebihi hasil kerja sebelumnya 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 publik 5. Pelayanan publik 5. Pelayanan publik memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jamgka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan profesional 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan dalam rangka penjang dalam rangka panjang dalam pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan an kompetensi dan karir 4.2 Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bakahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan an kompetensi dan karir Melaksanakan manajamen pembelajaran termasuk cepentingan pribadi kelompok 4.1 Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bakahan, termasuk depatan ungan balik pada tataran organisasi Memahani dan member perhatian kepada isu-isu jangka panjang belaksanakan manajemen pembelajaran termasuk cepatingan pribadikalam kadrariasasi untuk posisi-dalam numpan balik pada tataran organisasi 4.2 Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderiasasi untuk posisi-dalam hubungan pangan dan dalam pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan pangangan p	4.	_	4	kerja mencapai target yang	4.1	instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang
5. Pelayanan publik				melebihi hasil	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan
memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan emendorong manajemen pembelajaran 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan dalam rangka penjang dalam rangka penjang dalam rangka penjang dalam rangka penjang dalam profesional 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan dalam rangka penjang dalam pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik derpengaruh pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir manajemen pembelajaran dan mengantisipasi dama atau kekuatan politik yang mempengaruh dalam hubungannya dengan bubuhas cara dupian publik secara dipekan an mengaitsipasi dama penganan tugas-tugas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan baukatan politik derpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai tidak terpengaruh kepentingan pengan pengambangan pengamba					4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian
kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 6. Pengembangan didakan program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan diri dan orang jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan diri dak memihak, tidak diskriminatif, sert a tidak mengikuti pangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk dengan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan diri dan orang dengan bawahan, termasuk dengan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan diri dan orang dengan bawahan, termasuk dengan bengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan diri dan orang dengan bawahan, termasuk dengan bengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti 6. Pengembangan diri dan orang dengan bawahan, termasuk dengan bawahan, termasuk dengan bawahan, termasuk dengan bawahan, termasuk dengan dengan dengan dengan bawahan, termasuk dengan dengan bawahan, termasuk deng	5.	•	4	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	4.2	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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi 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 Menerapkan strategi jangka panjang
diri dan orang lain program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi 4.3 Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-						kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi 4.3 Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-	6.	diri dan orang	4	program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen		jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir
disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-						pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
					4.3	disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-

7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih
'	perubahan	'	perubahan pada	'	siap dalam menghadapi perubahan
	Forman		unit kerja		termasuk memitigasi resiko yang
ĺ				ĺ	mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah
					diterapkan secara aktif di lingkup
					unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan
)					penerapan program-program
					perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan
	keputusan		masalah yang	ļ	konsep penyelesaian masalah yang
			mengandung		melibatkan beberapa/seluruh
-			resiko tinggi,		fungsi dalam organisasi
			mengantisipasi	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai
			dampak		masalah yang kompleks, terkait
			keputusan,		dengan bidang kerjanya yang
1			membuat	<u> </u>	berdampak pada pihak lain
}	•		tindakan	4.3	Membuat keputusan dan
			pengamanan;		mengantisipasi dampak
			mitigasi resiko	}	keputusannya serta menyiapkan
					tindakan penanganannya (mitigasi
					resiko)
	Sosial Kultural				
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
İ			perbedaan secara		meresepresentasikan pemerintah
			konstruktif dan		dilingkungan kerja dan masyarakat
			kreatif untuk		untuk senantiasa menjaga
			meningkatkan efektifitas		persatuan dan kesatuan dalam
		i .			keberagaman dan menerima segala
			organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
1		ļ ,		4.2	Mampu mendayagunakan
				7.2	perbedaan latar belakang,
					agama/kepercayaan, suku, jender,
		}		}	sosial ekonomi, preferensi politik
	-			4.3	Mampu membuat program yang
					mengakomodasi perbedaan latar
ì				1	belakang agama/kepercayaan,
					suku, jender, sosial ekonomi,
					preferensi politik
	eknis			,	
10.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi teknik, metode
	kebijakan		mengembangkan		strategi advokasi yang ada saat ini
	pengawasan		strategi advokasi		menganailisis kelemahan dan
	internal		kebijakan		kekurangan serta mengembangkan
ļ	pemerintah		pengawasan	ļ	berbagai teknik, metode strategi
			internal		advokasi yang lebih efektif dan
			pemerintah		efisien dari berbagai kondisi
	***			4.0	stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norma standar,
					kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan
					strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif
					serta monitoring evaluasi advokasi
					kebijakan publik;
				4.3	Mendorong stakeholder untuk
				7.3	mengembangkan strategi advokasi
					yang tepat untuk diri mereka
					sendiri; mengidentifikasi hambatan
					di lingkungan mereka sendiri dalam
					penerapan kebijakan, serta
		L	<i></i>	L	penerapan kecijakan, serta

					mengidentifikasi menemukan akses
					ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan
11.	Pengawasan penyelenggaraa n urusan pemerintah daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah.	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan internal dan khusus;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah termasuk pengawasan internal dan khusus;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelayanan komunikasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah termasuk pengawasan internal dan khusus.
12.	Pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah	ľ	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah.
13.	Penyusunan laporan hasil pengawasan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan

			standar prosedur instrument penyusunan laporan hasil pengawasan		pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan laporan hasil pengawasan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen penyusunan laporan hasil pengawasa;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengembangan e-goverment, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan laporan hasil pengawasan.
14.	Pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan informasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

	III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Penting Terhadap Jabat Mutlak Penting					
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV		9_1				
		2. Bidang Ilmu		gara /	Hukum	/Ilmu			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	a	1				
		2. Teknis	Diklat teknis terkait kesekretariatan		1				
C.	Pengalaman	Kerja	Memiliki pengalaman jabata dalam bidang pengawasa secara kumulatif paling kurang (lima) tahun	an					
			Sedang atau pernah menduduki jabata administrator atau jabata fungsional jenjang ahli madu paling singkat 2 (dua) tahun:	an					
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)						
E.	Indikator Ki	nerja Jabatan	 Kualitas penyelenggaraan urus tata kelola administrasi keuang Penurunan prosentase per keuangan. 			ah dan elolaan			

Nama Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan		
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Pendidikan dan Kebudayaan
Kode Jabatan	T:	-

Jabatan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebud pembantuan sesuai prosedur dan ketentuan ya rangka mendukung pencapaian sasaran program Pemerintah Daerah. II. STANDAR KOMPETENSI Kompetensi Level Diskripsi Indikator Ko. A. Manajerial 1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan si menciptakan situasi kerja yang kepentingan men dan dan etika segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan dan dan dan dan dan dan dan dan	ng berlaku dalam serta visi dan misi mpetensi
Ikhtisar Jabatan Membantu Bupati/Walikota dalam melaka pemerintahan di bidang pendidikan dan kebud pembantuan sesuai prosedur dan ketentuan ya rangka mendukung pencapaian sasaran program Pemerintah Daerah. II. STANDAR KOMPETENSI Kompetensi Level Diskripsi Indikator Ko. A. Manajerial 1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan si mendorong sel kepentingan mem dan dan etika segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan etika segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan etika segala situasi	ayaan serta tugas ang berlaku dalam serta visi dan misi mpetensi tuasi kerja yang duruh pemangku
Jabatan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebud pembantuan sesuai prosedur dan ketentuan ya rangka mendukung pencapaian sasaran program Pemerintah Daerah. II. STANDAR KOMPETENSI Kompetensi Level Diskripsi Indikator Kompetensi Level Diskripsi Indikator Kompetensi Indikator Ind	ayaan serta tugas ang berlaku dalam serta visi dan misi mpetensi tuasi kerja yang duruh pemangku
pembantuan sesuai prosedur dan ketentuan ya rangka mendukung pencapaian sasaran program Pemerintah Daerah. II. STANDAR KOMPETENSI Kompetensi Level Diskripsi Indikator Ko. A. Manajerial 1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan simendorong sel kepentingan mem dan dan etika segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan dan etika segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan dan dan dan dan dan dan dan dan	mg berlaku dalam serta visi dan misi mpetensi tuasi kerja yang duruh pemangku
rangka mendukung pencapaian sasaran program Pemerintah Daerah. II. STANDAR KOMPETENSI Kompetensi Level Diskripsi Indikator Ko. A. Manajerial 1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan sir menciptakan situasi kerja yang kepentingan mem dan dan etika segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan dan etika segala situasi dar	serta visi dan misi mpetensi tuasi kerja yang duruh pemangku
Pemerintah Daerah. II. STANDAR KOMPETENSI	mpetensi tuasi kerja yang luruh pemangku
II. STANDAR KOMPETENSI Kompetensi Level Diskripsi Indikator Ko. A. Manajerial 1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan sir menciptakan situasi kerja yang kepentingan men dan dan etika kepatuhan pada nilai, norma, dan 4.2 Mendukung di	tuasi kerja yang luruh pemangku
Kompetensi Level Diskripsi Indikator Ko. A. Manajerial 1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan simendorong sel kepentingan mem dan dan etika kepatuhan pada nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan dan etika segala situasi dar	tuasi kerja yang luruh pemangku
A. Manajerial 1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan simendorong sel kepentingan men dan dan etika segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung dan dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dan dan etika segala situasi dar dar dan etika segala situasi dar dar dan etika segala situasi dar dan etik	tuasi kerja yang luruh pemangku
1. Integritas 4 Mampu 4.1 Menciptakan simenciptakan situasi kerja yang mendorong dan dan etika kepatuhan pada nilai, norma, dan 4.2 Mendukung d	luruh pemangku
menciptakan mendorong sel situasi kerja yang kepentingan men mendorong dan dan etika kepatuhan pada segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung d	luruh pemangku
situasi kerja yang kepentingan men mendorong dan dan etika kepatuhan pada segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung d	
mendorong dan dan etika kepatuhan pada segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung d	atuhi nilai, norma,
kepatuhan pada segala situasi dar nilai, norma, dan 4.2 Mendukung d	
nilai, norma, dan 4.2 Mendukung d	organisasi dalam
	n kondisi.
	lan menerapkan
	lan standar etika
yang tinggi,	serta berani
menanggungkons	
4.3 Berani melakuk	
	ode etik/nilai-nilai
	oleh orang lain,
pada tatatran	0
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	0 1
	isi meskipun ada
resiko.	
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	rgi antar unit kerja
komitmen tim, di lingkup instans	
	repentingan yang
	unit kerja lain
sehingga tercipi	
rangka pencapa	aian target kerja
organisasi	
4.3 Mengembangkan	sistem yang
menghargai kerja	a sama antar unit,
	ukungan/semangat
untuk memast	ikan tercapainya
sinergi dalam r	angka pencapaian
target kerja organ	
3. Komunikasi 4 Mampu 4.1 Mengintegrasikan	
mengemukakan informasi pentir	
pemikiran dengan pihak	-
multidimensi mendapatkan	
	_
)	pentingan untuk
	tkan kinerja secara
kesepakatan keseluruhan	
dengan tujuan	
meningkatkan	
kinerja secara	
keseluruhan	
4.2 Menuangkan	pemikiran/konsep
	nsi dalam bentuk
tulisan formal	
4.3 Menyampaikan	informasi secara
4.5 Menyampakan persuasif uni	

	"-			Γ	1
					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	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
			melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan
				4.3	sasaran strategis instansi Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau	4.1	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup
		kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.2	organisasi 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	
			F	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, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya

7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih
' '	perubahan	· ·	perubahan pada		siap dalam menghadapi perubahan
ļ			unit kerja		termasuk memitigasi resiko yang
					mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah
1			l	1	diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan
]		penerapan program-program
					perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan
1	keputusan	İ	masalah yang	}	konsep penyelesaian masalah yang
			mengandung resiko tinggi,		melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi
]			mengantisipasi	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai
			dampak	''-	masalah yang kompleks, terkait
			keputusan,		dengan bidang kerjanya yang
}			membuat		berdampak pada pihak lain
			tindakan	4.3	Membuat keputusan dan
			pengamanan; mitigasi resiko		mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan
			mugasi resiko		keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi
					resiko)
	Sosial Kultural				
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
			perbedaan secara		meresepresentasikan pemerintah
			konstruktif dan kreatif untuk		dilingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga
			meningkatkan		persatuan dan kesatuan dalam
}		1	efektifitas	\ \	keberagaman dan menerima segala
			organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan
					bermasyarakat
ĺ				4.2	Mampu mendayagunakan
					perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender,
}					sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang
					mengakomodasi perbedaan latar
('				ĺ	belakang agama/kepercayaan,
					suku, jender, sosial ekonomi,
C. 7	`eknis				preferensi politik
10.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi bidang
	kebijakan	·	mengembangkan		pendidikan yang ada saat ini,
	bidang		strategi	[menganalisis kekuatan dan
	Pendidikan		penyusunan		kekurangan berbagai metode yang
ļ			kebijakan bidang	(dijalankan dengan kelompok
			pendidikan yang tepat sesuai		sasaran yang berbeda;
			kondisi.		
				4.2	Mengembangkan norma standar,
					prosedur, kriteria, pedoman,
					dan/atau petunjuk teknis strategi
				4.3	bidang Pendidikan;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk
				1	mengembangkan strategi yang
					dapat dijalankan oleh mereka
	}				sendiri dalam menerapkan
11	Domestica		Mamara		kebijakan pendidikan.
11.	Perencanaan Penyediaan	4	Mampu mengevaluasi	4.1	Mengevaluasi sarana dan prasarana yang ada saat ini, menganalisis
	Luiyeulaali		mengevaluasi	I	yang ada saat iii, menganansis

	Sarana dan Prasarana Pendidikan		perencanaan penyediaaan sarana pendidikan		kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis penyediaan sarana dan prasarana Pendidikan:
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam penyediaan sarana dan prasarana pendidikan.
12.	Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan dan Pemenuhannya	4	Mampu mengevaluasi perencanaan SDM pendidik dan kependidikan dan pemenuhannya	4.1	Mampu mengevaluasi Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan yang ada sesuai dengan jumlah dan sebaran serta proyeksi anak usia sekolah;
				4.2	Mampu menyusun pedoman dan petunjuk teknis Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan dan pemenuhannya.
13.	Pengawasan Penyelenggaraa n Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur pengawasan penyelenggaraan pendidikan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penyelenggaraan Pendidikan;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan Pendidikan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pendidikan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pendidikan.
14.	Pembinaan Kesenian dan Pengelolaan Cagar Budaya	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya yang lebih efektif/efisien;

f -				4.2	Manage and the state of the sta
				4.2	Mampu menyusun pedoman,
					petunjuk teknis dan cara kerja
1			}		pelaksanaan pembinaan kesenian
	·				dan pengelolaan cagar budaya;
				4.3	Mampu meyakinkan dan
,		ļ	ļ	ļ	memperoleh dukungan dari
					stakeholder pelaksanaan
					pembinaan kesenian dan
		ļ	ļ	1	pengelolaan cagar budaya dan
					memberikan bimbingan dan
1					fasilitasi kepada instansi lain atau
		ļ		Ĺ	stakeholder terkait pembinaan
		<u> </u>			kesenian dan pengelolaan cagar
				[budaya.
15.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang
	Kebijakan		mengembangkan	l	ada saat ini, menganalisis kekuatan
	Otonomi		strategi advokasi		dan kekurangan berbagai metode
	Daerah	ļ	kebijakan otonomi	l	yang dijalankan dengan kelompok
		[daerah yang tepat		sasaran yang berbeda;
			sesuai kondisi.		,,,
		·	DI DILWI ABVILWIDA	4.2	Mengembangkan norma standar,
					prosedur, kriteria, pedoman,
					dan/atau petunjuk teknis strategi
					advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku
				7.5	kepentingan untuk
		J		J	mengembangkan strategi advokasi
					yang dapat dijalankan oleh mereka
					sendiri dalam menerapkan
`		1		1	kebijakan otonomi daerah.

		III. PERSYARAT	AN JABATAN					
	Jenis Per	syaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Perlu				
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV					
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan/ Ilmu Kesenia Manajemen Pendidikan	ın/ Ilmu	ı Kebuda	ıyaan/		
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		1			
		2. Teknis	Diklat Pendidikan dan Kebudayaan		1			
		3. Fungsional	-		_			
C.	Pengalaman	Kerja	 Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pendidikan/ kebudayaan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) 	1				
			tahun:		,			
<u>D.</u>	Pangkat		Pembina (IV/a)					
E.	Indikator Ki	nerja Jabatan	 Kualitas hasil penyusunan kebijakan kebudayaan Pengelolaan Kebudayaan dan Pembinaan Kesenian Dan Pengelolaan Cagar Budaya Peningkatan kualitas Pendidik, Sarana dan Prasarana untuk Pendidikan dan Kebudayaan Persentase Peningkatan Keluarga sadar pendidikan dan sadar budaya 					

Nama Jabatan	:	Kepala Dinas Kesehatan
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah		Kesehatan
Kode Jabatan	:	-

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA			
I.	IKHTISAR JABA							
	Ikhtisar		sanakan sebagian tu	ıgas	Bupati/Walikota dibidang kesehatan			
	Jabatan	dengar						
		mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan						
			kegiatan kesehatan masyarakat, penanggulangan penyakit, pelayanan					
					kesehatan sesuai dengan peraturan			
			perundang-undangan yang berlaku agar tugas pokok dan fungsi dinas kesehatan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif sesua					
	ľ		n perencanaan.	ansai	na secara cusicii dan elektii sestar			
TT	STANDAR KOMI							
II.					T. 311-4 V4			
<u> </u>	Kompetensi	Level	Diskripsi	\	Indikator Kompetensi			
Α.	Manajerial		l					
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang			
1		ľ	menciptakan	i	mendorong seluruh pemangku			
			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,			
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam			
1	1	1	kepatuhan pada		segala situasi dan kondisi.			
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan			
	,		etika organisasi		prinsip moral dan standar etika			
}	1	1		}	yang tinggi, serta berani			
					menanggungkonsekuensinya.			
				4.3	Berani melakukan koreksi atas			
ļ		ļ	1	'''	penyimpangan kode etik/nilai-nilai			
į					yang dilakukan oleh orang lain,			
					pada tatatran lingkup kerja			
		ļ		ļ	setingkat instansi meskipun ada			
					resiko.			
			3.6 1	4 1				
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja			
1			komitmen tim,		di lingkup instansi yang dipimpin			
	ľ		sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang			
					berbeda dari unit kerja lain			
					sehingga tercipta sinergi dalam			
					rangka pencapaian target kerja			
					organisasi			
		ì		4.3	Mengembangkan sistem yang			
					menghargai kerja sama antar unit,			
					memberikan dukungan/semangat			
				1	untuk memastikan tercapainya			
					sinergi dalam rangka pencapaian			
					target kerja organisasi			
3.	Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi-			
J.	- EVALUATINGS	•	mengemukakan	***	informasi penting hasil diskusi			
			pemikiran		dengan pihak lain untuk			
	1	1	multidimensi	}	mendapatkan pemahaman yang			
1			secara lisan dan		sama; berbagi informasi dengan			
ļ	\		tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk			
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara			
			kesepakatan		keseluruhan			
	ļ		dengan tujuan	ļ				
			meningkatkan					
			kinerja secara					
			keseluruhan					
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep			
					yang multidimensi dalam bentuk			
					tulisan formal			
		J	,	<u> </u>	I			

	<u> </u>	· · · · · · · ·		140	
				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	4.2	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.2	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi 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 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.2	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/pengembang an kompetensi dan karir Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk

					posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko tinggi,	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi
			mengantisipasi dampak keputusan, membuat	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
			tindakan pengamanan; mitigasi resiko	4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)
В.	Sosial Kultural	<u> </u>			Testroj
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.2	Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah dilingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. T	eknis				preference ponent
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang kesehatan yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi bidang kesehatan yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi bidang kesehatan;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
			CC		

11.	Pengelolaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat standar prosedur sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta mengkoordinasika n penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang komprehensif.	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasaran kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan.
12.	Analisis Kelayakan Izin Pendirian Rumah Sakit dan Fasilitas Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Studi Kelayakan Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakehoider terkait kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan.
13.	Analisis Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang

				4.3	dijadikan norma standar, prosedur, instrument Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengembangan egoverment, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan
14.	Perencanaan SDM tenaga kesehatan	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan SDM tenaga kesehatan dan menyusun perencanaan kebutuhan SDM tenaga kesehatan	4.1	Makanan Minuman. Mampu melakukan evaluasi kebutuhan SDM tenaga kesehatan dan ketersediaan SDM tenaga kesehatan yang ada dengan pertumbuhan penduduk dan sebarannya;
				4.2	Mampu menyusun perencanaan kebutuhan SDM tenaga kesehatan dan ketersediaan SDM tenaga kesehatan saat ini dan yang akan datang;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan perencanaan SDM tenaga kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder terkait lainnya.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

	III. PERSYARATAN JABATAN								
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan					
				Mutlak Penting Perlu					
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV						
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Kesehatan/ Kedokteran/ Keperawatan/ Farma Kesehatan Masyarakat/ Ilmu Gizi dan Kesehata Manajemen Rumah Sakit						
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama √						
		2. Teknis	Diklat Kesehatan	V					

	3. Fungsional	-					
C.	Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan	V				
İ		dalam bidang kesehatan secara					
		kumulatif paling kurang 5 (lima)					
		tahun					
		2. Sedang atau pernah menduduki	. 7	Į į			
		jabatan administrator atau √ √		!			
		jabatan fungsional jenjang ahli					
1		madya paling singkat 2 (dua)		ļ			
		tahun		;			
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)					
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1. Peningkatan derajat kesehatan ma	syarakat	(meningk	atnya		
		usia harapan hidup/menurunnya angka kematian bayi);					
		2. Ketersediaan jumlah dan kualitas SDM tenaga kesehatan;					
		3. Ketersediaan sarana pelayanan ke	sehatan.	_			

Nama Jabatan : Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang			
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi	
Urusan Pemerintah	<u>:</u>	Bidang Pekerjaan Umum	
Kode Jabatan	;	-	

· · · · · ·	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA								
Ī.	IKHTISAR JABA								
	Ikhtisar	,	sanakan sebagian tu	gas F	Bupati/Walikota di bidang Pekerjaan				
	Jabatan				engan merumuskan kebijakan dalam				
					anaan pembangunan, pelaksanaan				
		rehabilitasi dan pemeliharaan, pembinaan, pembimbingan dan							
	•	l .	pengendalian, terhadap penyelenggaraan infrastruktur jalan,						
	•	_			jalan dan pengembangan sumber				
					an bangunan pelengkap lainnya serta				
		melakı							
		rekome			tan aset infrastruktur kebinamargaan				
ļ					ıar fungsinya dan tugas lain yang				
		diberik	an Bupati/Walikota.						
II.	STANDAR KOMF	ETENS							
	Kompetensi	Level	Diskripsi		Indikator Kompetensi				
	Manajerial		Y						
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang				
1			menciptakan		mendorong seluruh pemangku				
			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,				
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam				
ſ	" 		kepatuhan pada		segala situasi dan kondisi.				
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan				
			etika organisasi		prinsip moral dan standar etika				
ľ		1		ì	yang tinggi, serta berani				
					menanggungkonsekuensinya.				
	,			4.3	Berani melakukan koreksi atas				
				ĺ	penyimpangan kode etik/nilai-nilai				
					yang dilakukan oleh orang lain,				
					pada tatatran lingkup kerja				
1					setingkat instansi meskipun ada				
			2.5		resiko.				
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja				
			komitmen tim,	4.0	di lingkup instansi yang dipimpin				
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang				
{				ļ	berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam				
		•							
					rangka pencapaian target kerja				
				4.3	organisasi Mengembangkan sistem yang				
}				7.3	menghargai kerja sama antar unit,				
					memberikan dukungan/semangat				
					untuk memastikan tercapainya				
					sinergi dalam rangka pencapaian				
					target kerja organisasi				
3.	Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi-				
J.	ANTIMITINGOL	•	mengemukakan		informasi penting hasil diskusi				
			pemikiran		dengan pihak lain untuk				
			multidimensi		mendapatkan pemahaman yang				
			secara lisan dan		sama; berbagi informasi dengan				
			tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk				
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara				
			kesepakatan		keseluruhan				
			dengan tujuan		2000IMI MIIMI				
			meningkatkan						
			kinerja secara						
			keseluruhan						
			Locididiai]				

			T		
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep
					yang multidimensi dalam bentuk
1 .			ļ		tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara
					persuasif untuk mendorong
<u> </u>				ļ	pemangku kepentingan sepakat
				1	pada langkah-langkah bersama
				}	dengan tujuan meningkatkan
	;]	Ì	kinerja secara keseluruhan
4.	Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
''	hasil		kerja mencapai		instansi untuk mencapai kinerja
			target yang		yang melebihi target yang
			ditetapkan atau		ditetapkan
			melebihi hasil	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil
			kerja sebelumnya	7.2	kerja unitnya agar selaras dengan
1			keija sebeluliliya	ĺ	
				4.0	sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber
\			\	}	daya bersama antar unit kerja
				İ	dalam rangka meningkatkan
					efektifitas dan efisiensi pencapaian
1			ł		target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1	Memahami dan member perhatian
	publik		memonitor,		kepada isu-isu jangka panjang,
	•		mengevaluasi,	ļ	kesempatan atau kekuatan politik
			memperhitungkan		yang mempengaruhi organisasi
			dan		dalam hubungannya dengan dunia
)			mengantisipasi)	luar, memperhitungkan dan
			dampak dari isu-		mengantisipasi dampak terhadap
			isu jangka		pelaksanaan tugas-tugas pelayanan
				l	publik secara objektif, tansparan
}			panjang,	1	
			kesempatan, atau	Ì	dan profesional dalam lingkup
			kekuatan politik		organisasi
ľ			dalam hal	4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan
			pelayanan		publik yang diselenggarakan oleh
			kebutuhan		instansinya telah selaras dengan
1	}		pemangku	}	standar pelayanan yang objektif,
			kepentingan yang		netral, tidak memihak, tidak
			transparan,		diskriminatif, serta tidak
1			objektif, dan	ł	terpengaruh kepentingan
			profesional		pribadi/kelompok/partai politik
			Profession	4.3	Menerapkan strategi jangka panjang
ļ	ļ			1.5	yang berfokus pada pemenuhan
					kebutuhan pemangku kepentingan
] .				,	dalam menyusun kebijakan dengan
					mengikuti standar objektif, netral,
					tidak memihak, tidak diskriminatif,
					serta tidak terpengaruh
L					kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan	4	Menyusun	4.1	Menyusun program pengembangan
	diri dan orang		program		jangka panjang bersama-sama
	lain		pengembangan	1	dengan bawahan, termasuk
			jangka panjang	1	didalamnya penetapan tujuan,
			dalam rangka		bimbingan, penugasan dan
\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	ļ		mendorong	1	pengalaman lainnya, serta
			manajemen		mengalokasikan waktu untuk
			,		•
ļ ,			pembelajaran		mengikuti
]	pelatihan/pendidikan/pengembang
					an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen
				1	pembelajaran termasuk evaluasi
					dan umpan balik pada tataran
					organisasi
			•	-	

		I	 	140	
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait
			keputusan, membuat		dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
			tindakan pengamanan; mitigasi resiko	4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)
В.	Sosial Kultural				
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah dilingkungan 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, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
	eknis				
10.	Advokasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktu	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi

			T	•	rong donet distantan oleh mende
				1	yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan
					kebijakan pembangunan infrastruktur.
11.	Teknik	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Perencanaan		mengevaluasi dan		terhadap teknis/metode/sistem
	dan		menyusun		perencanaan dan pengendalian tata
	Pengendalian		perangkat norma		ruang, menemu kenali kelebihan
ł	Tata Ruang		standar prosedur		dan kekurangan, melakukan
			instrumen		pengembangan atau perbaikan
			perencanaan dan pengendalian tata		teknik perencanaan dan pengendalian tata ruang yang lebih
			ruang		efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman,
				}	petunjuk teknis, cara kerja yang
					dijadikan norma standar, prosedur, instrumen perencanaan dan
					instrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang;
				4.3	Mampu meyakinkan dan
					memperoleh dukungan dari
					stakeholder terhadap
					sistemperencanaan dan
					pengendalian tata ruang serta
`)	memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau
					stakeholder terkait perencanaan
					dan pengendalian tata ruang;
12.	Rancang	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Bangun		mengevaluasi		ketersediaan infrastruktur
	Infrastruktur		ketersediaan		(bendungan, embung, saluran
	Sumber Daya		infrastruktur		primer dan tersier irigasi) serta
]	Air dan Saluran		Sumber Daya Air dan saluran]	menemu kenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan
	Drainase		Drainase dan		infrastruktur Sumber Daya Air dan
			menyusun		Saluran Drainase;
			rancang bangun		ŕ
			konstruksi		
			Sumber Daya Air		
			dan Saluran Drainase		
			2	4.2	Mampu menyusun rancang bangun
					infrastruktur (bendungan, embung,
					saluran primer dan tersier irigasi) dan Saluran Drainase; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan
					memperoleh dukungan dari
					stakeholder terhadap rencana
				1	pembangunan infrastruktur
					(bendungan, embung, saluran
					primer dan tersier irigasi) dan Saluran Drainase
13.	Rancang	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	bangun		mengevaluasi		ketersediaan infrastruktur Jalan,
	Infrastruktur		ketersediaan		Jembatan, dan Bangunan
	Jalan,		Infrastruktur		Pelengkap serta menemu kenali
	Jembatan, dan		Jalan, Jembatan,		kelebihan dan kekurangan
	Bangunan Pelengkap		dan Bangunan Pelengkap dan		ketersediaan infrastruktur Jalan,
	reiengkap		menyusun		Jembatan, dan Bangunan Pelengkap;
			rancang bangun		1 ciciignap,
			Infrastruktur		
_			Jalan, Jembatan,		

		ı —	dam Damanan	<u> </u>	
			dan Bangunan Pelengkap		
				4.2	Mampu menyusun rancang bangun Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pembangunan Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap.
14.	Analisis Kelayakan Ijin Usaha Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan infrastruktur serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian ijin usaha pembangunan infrastruktur;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan ijin usaha pembangunan infrastruktur;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis pemberian ijin usaha pembangunan infrastruktur.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

		III. PERSYARAT	AN JABATAN		•••		
	Jenis Per	syaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Perli			
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2. Bidang Ilmu	Teknik Sipil/Teknik Industri/Arsite	ktur /Te	knik Peng	airan	
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama √				
		2. Teknis	Diklat Manajemen Konstruksi dan		1		
ŀ			Penataan Ruang				
		3. Fungsional	-				
C.	C. Pengalaman Kerja		1. Memiliki pengalaman jabatan				
			dalam bidang Bina Marga dan				
			Cipta Karya secara kumulatif	·			

		paling kurang 5 (lima) tahun;			
<u></u>		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling √√ singkat 2 (dua) tahun;	V		
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)		•	
E.	Indikator Kinerja Jabatan	Kualitas konstruksi jalan, jem drainase dan penataan ruang	batan, s	saluran	irigasi,

Nama Jabatan]:	Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Perumahan dan Kawasan Pemukiman
Kode Jabatan	:	-

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA		
I.	IKHTISAR JABA	TAN					
	Ikhtisar Jabatan	Merumuskan kebijakan teknis, merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perumahan, kawasan permukiman dan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah.					
II.	STANDAR KOMI	PETENS	<u> </u>				
	Kompetensi	Level	Diskripsi		Indikator Kompetensi		
A.	Manajerial						
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. Mendukung dan menerapkan		
11.11			etika organisasi		prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggungkonsekuensinya.		
				4.3	Berani melakukan koreksi atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatatran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.		
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin 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		

		<u> </u>	r -		pada langkah-langkah bersama
					pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan
					kinerja secara keseluruhan
1	Orientari modo	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
4.	Orientasi pada hasil	4	kerja mencapai	4.1	instansi untuk mencapai kinerja
	nasn		target yang		yang melebihi target yang
<u> </u>			ditetapkan atau		ditetapkan
			melebihi hasil	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil
			kerja sebelumnya	7.2	kerja unitnya agar selaras dengan
ľ			kcija sebelumnya	ĺ	sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber
				4.3	daya bersama antar unit kerja
1				}	dalam rangka meningkatkan
					efektifitas dan efisiensi pencapaian
					target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1	Memahami dan member perhatian
٥.	publik	T	memonitor,	7.1	kepada isu-isu jangka panjang,
	Puonk		mengevaluasi,		kesempatan atau kekuatan politik
			memperhitungkan]	yang mempengaruhi organisasi
			dan	Ì	dalam hubungannya dengan dunia
			mengantisipasi]	luar, memperhitungkan dan
			dampak dari isu-		mengantisipasi dampak terhadap
			isu jangka		pelaksanaan tugas-tugas pelayanan
	[panjang,	Ţ	publik secara objektif, tansparan
			kesempatan, atau		dan profesional dalam lingkup
			kekuatan politik		organisasi
			dalam hal	4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan
			pelayanan	4.2	publik yang diselenggarakan oleh
			kebutuhan		instansinya telah selaras dengan
			pemangku		standar pelayanan yang objektif,
			kepentingan yang		netral, tidak memihak, tidak
			transparan,		diskriminatif, serta tidak
]		objektif, dan	ļ	terpengaruh kepentingan
			profesional		pribadi/kelompok/partai politik
			profesional	4.3	Menerapkan strategi jangka panjang
ļ				4.3	yang berfokus pada pemenuhan
					kebutuhan pemangku kepentingan
					dalam menyusun kebijakan dengan
				J	mengikuti standar objektif, netral,
					tidak memihak, tidak diskriminatif,
					serta tidak terpengaruh
				ļ	1 3
_	Dom gene han non-	A	Monaroum	4.1	kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan	4	Menyusun	4.1	Menyusun program pengembangan
	diri dan orang		program]	jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk
	lain		pengembangan		· '
			jangka panjang dalam rangka		didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan
ļ			,		pengalaman lainnya, serta
			mendorong manajemen		mengalokasikan waktu untuk
			, -		1 9
]		pembelajaran	}	mengikuti
					pelatihan/pendidikan/pengembang
				4.2	an kompetensi dan karir Melaksanakan manajemen
 	ļ	•		4.2	1
	j l	•			pembelajaran termasuk evaluasi
					dan umpan balik pada tataran
]			4 ^	organisasi
<u> </u>				4.3	Mengembangkan orang-orang
				}	disekitarnya secara konsisten,
1				1	melakukan kaderisasi untuk
77	Man ==1,1	<u> </u>	Vaminain	4 1	posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih
	perubahan		perubahan pada		siap dalam menghadapi perubahan

	- · -				
			unit kerja		termasuk memitigasi resiko yang
					mungkin terjadi
	1			4.2	Memastikan perubahan sudah
					diterapkan secara aktif di lingkup
					unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan
					penerapan program-program
					perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan
	keputusan		masalah yang		konsep penyelesaian masalah yang
		-	mengandung		melibatkan beberapa/seluruh
į			resiko tinggi,		fungsi dalam organisasi
	}		mengantisipasi	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai
			dampak		masalah yang kompleks, terkait
			keputusan,		dengan bidang kerjanya yang
	1	[membuat		berdampak pada pihak lain
l		•	tindakan	4.2	
İ				4.3	Membuat keputusan dan
ነ		1	pengamanan;		mengantisipasi dampak
			mitigasi resiko		keputusannya serta menyiapkan
					tindakan penanganannya (mitigasi
		İ		<u> </u>	resiko)
	Sosial Kultural				7
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
\)	perbedaan secara	}	meresepresentasikan pemerintah
			konstruktif dan		dilingkungan kerja dan masyarakat
		[kreatif untuk		untuk senantiasa menjaga
}			meningkatkan	ļ	persatuan dan kesatuan dalam
			efektifitas		keberagaman dan menerima segala
			organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan
ļ		ļ	organisasi	ļ	bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan
		į		7.2	perbedaan latar belakang,
)	ļ	agama/kepercayaan, suku, jender,
				4.0	sosial ekonomi, preferensi politik
l				4.3	Mampu membuat program yang
				Ì	mengakomodasi perbedaan latar
				[belakang agama/kepercayaan,
				İ	suku, jender, sosial ekonomi,
					preferensi politik
	eknis		T=	1	
10.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang
	Kebijakan		mengembangkan		ada saat ini, menganalisis kekuatan
	Pembangunan		strategi advokasi		dan kekurangan berbagai metode
	Perumahan		kebijakan		yang dijalankan dengan kelompok
			pembangunan		sasaran yang berbeda;
			perumahan yang		
			tepat sesuai		
1			kondisi		
				4.2	Mengembangkan norma standar,
				1.2	prosedur, kriteria, pedoman,
					dan/atau petunjuk teknis strategi
					advokasi kebijakan pembangunan
				4.0	perumahan;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku
					kepentingan untuk
					mengembangkan strategi advokasi
					yang dapat dijalankan oleh mereka
					sendiri dalam menerapkan
					kebijakan pembangunan
					perumahan.
11.	Perencanaan	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi efektifitas penerapan
	Pembangunan		mengevaluasi		prosedur di bidang perumahan;
			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		

	Kawasan Permukiman		konsep dar prosedur d bidang		
			perumahan		
				4.2	Menguji substansi dasar perumahan dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;
				4.3	Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
12.	Pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan	4	Mampu mengevaluasi konsep dar prosedur d bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dar perumahan	i	Mampu melakukan evaluasi konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan;
		-		4.2	Mampu menyusun konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana konsep dan prosedur di bidang pengawasan permukiman, dan perumahan.
13.	Advokasi kebijakan bidang pertanahan	4	Melakukan advokasi serta pemecahan permasalahan d bidang pertanahan		Mengevaluasi efektfifitas penerapan prosedur di bidang pertanahan;
				4.2	Menguji substansi dasar pertanahan dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;
				4.3	Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di biang pertanahan dapat terselenggara sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
14.	Penataan Perumahan dan Kawasan Permukiman Kumuh	4	Mampu mengevaluasi penataan perumahan dar kawasan permukiman kumuh	4.1	Mampu mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan evaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode dalam mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan

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

	-	III. PERSYARAT	'AN JABATAN						
	Jenis Per		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Pe					
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV						
		2. Bidang Ilmu	Teknik Sipil / Planologi / Agraria /	Arsitektu	r / Geode	esi			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√ √				
		2. Teknis	Diklat Manajemen Konstruksi dan Penataan Ruang		1				
İ		3. Fungsional	-		<u> </u>	<u> </u>			
C.	Pengalaman		Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pembangunan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun;						
		-	 Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun: 						
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)						
E.	Indikator Ki	nerja Jabatan	 Kualitas Penataan Kawasan Perus Persentase Peningkatan Rumah L Kualitas Penyelesaian Sengketa T 	ayak Hun	ni				

Nama Jabatan		Kepala Satuan Po	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja					
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinar	Jabatan Pimpinan Tinggi					
Urusan Pemerintah	 :	Pemerintahan B Perlindungan	idang	Ketentraman	dan	Ketertiban	Umum,	
Kode Jabatan	:	-				•		

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA			
I.	IKHTISAR JABA							
	Ikhtisar	Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan,						
	Jabatan	mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis						
					ebijakan daerah di bidang penegakan			
					ya ketertiban umum dan ketentraman			
		masya	_	•				
II.	STANDAR KOMI	PETENS	Ι					
	Kompetensi	Level	Diskripsi		Indikator Kompetensi			
A.	Manajerial							
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang			
	}	1	menciptakan	1	mendorong seluruh pemangku			
			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,			
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam			
		ł	kepatuhan pada		segala situasi dan kondisi.			
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan			
			etika organisasi		prinsip moral dan standar etika			
}				}	yang tinggi, serta berani			
					menanggungkonsekuensinya.			
				4.3	Berani melakukan koreksi atas			
İ				•	penyimpangan kode etik/nilai-nilai			
		<u> </u>			yang dilakukan oleh orang lain,			
					pada tatatran lingkup kerja			
]			setingkat instansi meskipun ada			
			3.0	4 1	resiko.			
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja			
			komitmen tim,	4.0	di lingkup instansi yang dipimpin			
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang			
ļ		Į.	,		berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam			
					sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja			
					organisasi			
		1		4.3	Mengembangkan sistem yang			
				4.5	menghargai kerja sama antar unit,			
					memberikan dukungan/semangat			
					untuk memastikan tercapainya			
					sinergi dalam rangka pencapaian			
					target kerja organisasi			
3.	Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi-			
~~		-	mengemukakan		informasi penting hasil diskusi			
			pemikiran		dengan pihak lain untuk			
1)	multidimensi	}	mendapatkan pemahaman yang			
			secara lisan dan		sama; berbagi informasi dengan			
			tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk			
[mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara			
			kesepakatan		keseluruhan			
			dengan tujuan					
			meningkatkan		1			
			kinerja secara]			
]]	keseluruhan]			
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep			
					yang multidimensi dalam bentuk			
					tulisan formal			
				4.3	Menyampaikan informasi secara			

_				Т	
					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		Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
			melebihi hasil kerja sebelumnya	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
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik	4.1	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi
			dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan professional	4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya

7	Mangalala	4	Mamimuin	A 1	Managarahlan sasit basis sastalalahih
7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih
1	perubahan		perubahan pada		siap dalam menghadapi perubahan
1	1	ľ	unit kerja	ł	termasuk memitigasi resiko yang
1				4.2	mungkin terjadi Memastikan perubahan sudah
				4.2	<u> </u>
1				}	diterapkan secara aktif di lingkup
		İ		4.3	unit kerjanya secara berkala Memimpin dan memastikan
		i		4.3	
i	1			ĺ	penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan	4	Menyelesaiakan	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan
0.	keputusan	7		4.1	konsep penyelesaian masalah yang
1	Reputusan	1	masalah yang mengandung	Ì	melibatkan beberapa/seluruh
			resiko tinggi,		fungsi dalam organisasi
			mengantisipasi	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai
			dampak	7.2	masalah yang kompleks, terkait
			keputusan,		dengan bidang kerjanya yang
			membuat	l	berdampak pada pihak lain
			tindakan	4.3	Membuat keputusan dan
			pengamanan;	1.5	mengantisipasi dampak
			mitigasi resiko		keputusannya serta menyiapkan
					tindakan penanganannya (mitigasi
					resiko)
B.	Sosial Kultural		I	L .	1
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
١,٠	1 Cickat Dangsa	•	perbedaan secara	•••	meresepresentasikan pemerintah
		ļ	konstruktif dan	1	dilingkungan kerja dan masyarakat
1			kreatif untuk		untuk senantiasa menjaga
			meningkatkan		persatuan dan kesatuan dalam
			efektifitas	ļ	keberagaman dan menerima segala
			organisasi	ļ	bentuk perbedaan dalam kehidupan
			organisas:		bermasyarakat
1				4.2	Mampu mendayagunakan
				''-	perbedaan latar belakang,
					agama/kepercayaan, suku, jender,
1		}	1	\	sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang
					mengakomodasi perbedaan latar
1				ľ	belakang agama/kepercayaan,
					suku, jender, sosial ekonomi,
					preferensi politik
C. T	eknis				
10.	Pengendalian	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Ketertiban		mengevaluasi		terhadap teknis/metode/sistem
	Umum		pelaksanaan		cara kerja dan menemu kenali
			pengendalian		kelebihan dan kekurangan
			ketertiban umum		pelaksanaan Pengendalian
					Ketertiban Umum;
				4.2	Mampu menyusun teknik, metode,
					dan mengembangkan kapasitas
					SDM dalam Pengendalian
					Ketertiban Umum;
				4.3	Mampu meyakinkan dan
					memperoleh dukungan dari
					stakeholder terkait pengembangan
					teknik, metode, dan kapasitas SDM
					Pengendalian Ketertiban Umum.
11.	Pemetaan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Potensi		mengevaluasi		terhadap teknis/metode/sistem
	Kerawanan		pelaksanaan		pengumpulan, pengolahan, dan
	Pelanggaran		Pemetaan Potensi		analisis Pemetaan Potensi
L,	Ketertiban		Kerawanan		Kerawanan Pelanggaran Ketertiban

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

14.	Advokasi Kebijakan Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat yang tepat sesuai kondis	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

		III. PERSYARAT	'AN JABATAN			-	
	Jenis Per	syaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan			
	<u> </u>			Mutlak	Penting	Perlu	
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV				
		2. Bidang Ilmu	, , ,				
			Sosial / Komunikasi				
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		1 1		
l		2. Teknis	Diklat Pengendalian Massa		√ √		
			Diklat Penyidik pegawai negeri sipil (PPNS)		1		
<u> </u>			Diklat Dasar PolPP		1		
İ		3. Fungsional	-				
C.	Pengalaman	Kerja	 Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kepamongprajaan dan linmas secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun; 				
			 Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli 				

		madya paling singkat 2 (dua)					
		tahun:					
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)					
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1. Peningkatan Ketertiban Umum					
	P	2. Penurunan Pelanggaran Perda					

Nama Jabatan		Kepala Dinas Sosial
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Bidang Sosial
Kode Jabatan	:	-

		.TA	BATAN PIMPINAN T	TNGG	I PRATAMA
I. —	IKHTISAR JABA		DAIM I MILMAN I	11100	IIMIA
	Ikhtisar		lenggarakan urusa	an d	di bidang Pemberdayaan sosial,
	Jabatan	Rehab			Perlindungan dan
		Jamin		-	ngan bencana berdasarkan asas
			ralisasi dan tugas pe		0
			ransasi dan dagas pe	шош	
II.	STANDAR KOM	PETENS	I		
_	Kompetensi	Level	Diskripsi	<u></u>	Indikator Kompetensi
	Manajerial				
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang
	ļ	ļ	menciptakan	ļ	mendorong seluruh pemangku
			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam
			kepatuhan pada	<u></u>	segala situasi dan kondisi.
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan
			etika organisasi		prinsip moral dan standar etika
	,	}		\	yang tinggi, serta berani
		İ			menanggungkonsekuensinya.
			1	4.3	Berani melakukan koreksi atas
		1		1	penyimpangan kode etik/nilai-nilai
				i	yang dilakukan oleh orang lain,
					pada tatatran lingkup kerja
		1		1	setingkat instansi meskipun ada
	77 .	ļ <u>.</u>			resiko.
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja
			komitmen tim,	<u> </u>	di lingkup instansi yang dipimpin
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang
					berbeda dari unit kerja lain
		<u>'</u>		\	sehingga tercipta sinergi dalam
					rangka pencapaian target kerja
				4.2	organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang
				ŀ	menghargai kerja sama antar unit,
					memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya
					untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian
					target kerja organisasi
3.	Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi-
J .	LVIIMIIIAGI	T	mengemukakan	7.1	informasi penting hasil diskusi
			pemikiran		dengan pihak lain untuk
			multidimensi		mendapatkan pemahaman yang
			secara lisan dan		sama; berbagi informasi dengan
			tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara
			kesepakatan		keseluruhan
			dengan 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
			·F# -		

		<u> </u>	<u> </u>	T	pada langkah-langkah bersama
					dengan tujuan meningkatkan
<u> </u>					kinerja secara keseluruhan
4.	Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
	hasil		kerja mencapai target yang		instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang
			target yang ditetapkan atau	ļ	yang melebihi target yang ditetapkan
			melebihi hasil	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil
			kerja sebelumnya]	kerja unitnya agar selaras dengan
					sasaran strategis instansi
		ľ		4.3	Mendorong pemanfaatan sumber
			! 		daya bersama antar unit kerja
					dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian
	ļ				target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1	Memahami dan member perhatian
	publik		memonitor,		kepada isu-isu jangka panjang,
1	<u> </u>		mengevaluasi,	1	kesempatan atau kekuatan politik
			memperhitungkan		yang mempengaruhi organisasi
			dan mengantisipasi		dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan
			dampak dari isu-		mengantisipasi dampak terhadap
			isu jangka		pelaksanaan tugas-tugas pelayanan
			panjang,	1	publik secara objektif, tansparan
			kesempatan, atau]	dan profesional dalam lingkup
			kekuatan politik		organisasi
			dalam hal pelayanan	4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
			kebutuhan		instansinya telah selaras dengan
			pemangku	<u> </u>	standar pelayanan yang objektif,
			kepentingan yang]	netral, tidak memihak, tidak
			transparan,		diskriminatif, serta tidak
			objektif, dan		terpengaruh kepentingan
			profesional	4.3	pribadi/kelompok/partai politik Menerapkan strategi jangka panjang
		ì		7.3	yang berfokus pada pemenuhan
					kebutuhan pemangku kepentingan
					dalam menyusun kebijakan dengan
	Ì			1	mengikuti standar objektif, netral,
					tidak memihak, tidak diskriminatif,
				ļ	serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan	4	Menyusun	4.1	Menyusun program pengembangan
•	diri dan orang	,	program		jangka panjang bersama-sama
	lain		pengembangan		dengan bawahan, termasuk
			jangka panjang		didalamnya penetapan tujuan,
ı	ļ		dalam rangka	ļ	bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta
			mendorong manajemen		pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk
			pembelajaran		mengikuti waktu untuk
		1	,	1	pelatihan/pendidikan/pengembang
					an kompetensi dan karir
ı	Į į		Į	4.2	Melaksanakan manajemen
:					pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran
					organisasi
	}		}	4.3	Mengembangkan orang-orang
					disekitarnya secara konsisten,
ı					melakukan kaderisasi untuk
_		_			posisi posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih
	perubahan		perubahan pada	<u> </u>	siap dalam menghadapi perubahan

8. Pengambilan keputusan		T	1		1	1
8. Pengambilan keputusan Pengamanan Pengamanan Pengamanan Pengamanan Perekat Bangsa Perekatan dalam kebidupan perbedaan Jata Pelakan Jagama Perekatan Jata Perekatan Jata Perekatan Jata P				unit kerja		termasuk memitigasi resiko yang
8. Pengambilan keputusan Pengambilan keputusan Pengamanan perubahan selaras antar unit kerja Menyusun dan/atau memutuska konsep penyelesaia masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantsipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa Perekat Ban					42	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
8. Pengambilan keputusan 4 Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko iningi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan, mitigasi resiko 8. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbadaan secara konstruktif dana kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbadaan secara konstruktif dana kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbadaan secara konstruktif dana kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbadaan secara konstruktif dana kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbadaan secara konstruktif dana kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbadaan secara konstruktif dana kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbadaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan efektifitas organisasi 9. Mendayagunakan efektifitas organisasi 9. Mendayagunakan efektifitas organisasi 9. Mendayagunakan perbadaan dalam kehidukan penanganannya (mitigar resiko) 9. Mendayagunakan perbadaan dalam kehidukan penanganannya perbadaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik 9. Mampu mendayagunakan berbaga ikanik, metod strategi advokasi yang elebatis sekinik, metod efekinik, metod				Ì	7.2	T
8. Pengambilan keputusan 4 Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuta tindakan pengamanan; mitigasi resiko 4.2 Menghasilkan solusi dari berbaga keputusan, membuta tindakan pengamanan; mitigasi resiko 4.3 Membuta keputusanya serta menyiapak herdampak pada pihak lain tindakan pengamanan; mitigasi resiko 4.3 Membuta keputusanya serta menyiapak indakan penangananya (mitigasi resiko) 4.4 Menginisiasi dara mengantisipasi dam nerebedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 6.2 Menginisiasi dara mengantisipasi dara mengantisipasi dara mengantisipasi dara mengantisipasi dara mengantisipasi dara mengantisipasi dara menganganan dan menerima segal bentuk perbedaan dalam kehidupar bermasyarakat 4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik selijakan Sosia Sosial yang tepat sesuai kondisi Sosial yang tepat sesuai kondisi Sosial yang tepat sesuai kondisi dara berbagai kelijakan sosial dara mengembangkan strategi advokasi yang da saa saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan sert mengembangkan strategi advokasi yang dibih efektif dara fasien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Menginisiasi dara penanganannya (mitigasi resiko) 4.1 Mengembangkan seriakun dalar keberagaman dan menerima segal bentuk perbedaan latar belakang agama/kepercayaar mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaar mengambangkan seriakunik, metod strategi advokasi yang elibih efektif dara fasien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan seriakun dalar mengembangkan seriakun dara berbagai kondis stakeholder. 4.3 Mengembangkan seriatiga advokasi yang effektif serian petunjuk teknis gama dara seriakun dalar kebangan dara seriakun dara berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan seriatiga advokasi yang effektif serian petunjuk teknis mengembangkan seriakun dara berbagai kondis stakeholder. 4.3 Memmungantan mengembangkan seriakun dara berbagai kondis stakeholder. 4.4 Mengem						
8. Pengambilan keputusan					43	
8. Pengambilan keputusan R		.		}	7.0	1
8. Pengambilan keputusan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko 8. Sosial Kulturat 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi organisasi 9. Mendayagunakan perbedaan dalam kebungan kerjadan masalah yang kompleks, terka dengan bidang kerjanya yan berdampak pada pihak lain 4.3 Membuat keputusan da mengantisipasi dam pengantisipasi dam					ĺ	,
keputusan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi organisasi C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia Mampu mengambungkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi Mampu mengambangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi Mengusikan penanganannya (mitigar resiko) Menginisiasi meresepresentasikan pemerinta dilingkungan kerja dan masyaraka untuk senantiasa menjag persatuan dan kesatuan dalar keberagaman dan menerima segal bentuk perbedaan dalam kehidupa bermasyarakat 4.2 Mampu mendayagunakan agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu mendayagunakan agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 6. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi yang ada saa ini menganalisisi kelemaha dan kekurangan sert mengembangkan strategi advokasi yang ada saa ini menganalikan dan berbagai kelemaha dan kekurangan sert mengembangkan teknik, metode strategi advokasi yang elbih elektif dar efisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan strategi advokasi yang ada saa ini menganalikan dan kekurangan sert mengembangkan teknik, metode strategi advokasi yang elbih elektif dar efisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan strategi advokasi yang ada saa ini menganalikan dan perbagai kondisi strategi advokasi yang efiketif sert monitoring evaluasi advokasi yang efiketif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat sertifuk mengembangkan strategi advokasi yang efiketif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat sertifuk mengedentifikasi hambatan delatikan mengedentifikasi hambatan delatikan dengan berbagai kondisi strategi advokasi yang efiketif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat pengedentifikasi hambatan delatikan dengan berbagai kepat pengangentifikasi hambatan	Q	Pengambilan	4	Menvelesaiakan	4 1	<u> </u>
mengandung resiko tinggi, mengantalingi dampak keputusan, membuat tindakan heperbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi organisasi 4.3 Menghasilkan penanganannya (mitigar resiko) 8. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi bentuk perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mengewaluasi teknik, metod strateg advokasi yang lebih efektif dar kekurangan petunjuk teknis strateg advokasi yang lebih efektif dar sisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma keputunjuk teknis strateg advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat keputuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di sakeholder.	о.	. •	1		7.1	
resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkas efektifitas organisasi organisasi 10. Advokasi kebijakan Sosia C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi yang lebih efektif dai stakeholder. 4.1 Mengevaluasi teknik, metode sadvokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi advokasi yang tepat serategi ad		Reputusan		J		1
mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi organisasi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengambangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengambangkan strategi advokasi yang lebih efektif dan kreatigi aundisi mengembangkan strategi advokasi yang lebih efektif dar herbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengenisiasi dan penanganannya (mitigar resiko) 4.3 Menginisiasi da meresepresentasikan pemerinta dilingkungan kerja dan masyarake untuk senantiasa menjag persatuan dan kesatuan dalar keberagaman dan menerima segal bentuk perbedaan dalam kehidupan perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi preferensi politik 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosial yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan solusi dari berbaga teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dari mengembangkan stataken junjuk teknis strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampuan stakeholde strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.4.3 Memampukan stakeholde strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengelentifikasi hambatan di mengenta fikasi				, ,		,
dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko]		00 /	42	+ · · · • • · · · · · · · · · · · · · ·
keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi						1 •
membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi a defektifitas organisasi 7. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 8. Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas 8. Menganisiasi dan meresiko) 8. Menganisiasi dan meresepresentasikan pemerinta diingkungan kerja dan masyarakat keberagaman dan menerima segal bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan persatuan dan kesatuan dalah kebatuan dalam kehidupan bermasyarakat 10. Advokasi Advokasi Sosia Yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi Kebijakan Sosia Yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi Kebijakan Sosia Yang tepat sesuai kondisi 10. Mengembangkan strategi advokasi yang tebat sesuai kondisi 10. Mengembangkan teknik, metode strategi advokasi yang defektif darefisien dari berbagai kondis stakeholder. 11. Mengembangkan teknik, metode strategi advokasi yang lebia teknik defisien dari berbagai kondis stakeholder. 12. Mengembangkan serta pertunjuk teknis strategi advokasi yang effektif darefisien dari berbagai kondis stakeholder. 13. Mengembangkan strategi advokasi yang effektif sert mengembangkan sosial. 14.2 Mengembangkan sosial. 15. Mengembangkan sosial. 16. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial. 18. Mengembangkan sosial.						,
tindakan pengamanan; mitigasi resiko B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 10. Advokasi kebijakan Sosia C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia 10. Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender posam perferensi politik 10. Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender posam perferensi politik 10. Advokasi kebijakan Sosia 10. Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender posam perferensi politik 10. Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender posam perbedaan latar belakang			•			
Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupat bermasyarakat 4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomdasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomdasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomdasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomdasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 4.3 Mengevaluasi teknik, metod strategi advokasi yang das saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan berbaga teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan berbaga teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan peresi politik 4.1 Mengembangkan perunjuk teknis strategi advokasi yang effektif sertimonitoring evaluasi advokasi yang effektif sertimonitoring evaluasi stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif sertimonitoring evaluasi stakeholde untuk mengembangkan stategi advokasi yang effektif sertimonitoring evaluasi stakeholde untuk mengembangkan stategi advokasi yang tepa tempa periperiperiperiperiperiperiperiperiperi					43	
B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi yang lebih efektif dan kebijakan strategi advokasi salakeholder. 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi yang lebih efektif dan kekurangan serta menyiapka tanakena dalam kehidupat bentuk perbedaan dalam kehidupat bentuk perbedaan dalam kehidupat bentuk perbedaan dalam kehidupat bentuk perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi sosial teknik, metod strategi advokasi yang lebih efektif da efisien dari berbagai kenik, metode strategi advokasi yang lebih efektif da efisien dari berbagai kenik, metode strategi advokasi yang lebih efektif da efisien dari berbagai kenik, metode strategi advokasi yang effektif sert menjutoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendifi mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di mengidentifikasi hambatan di merekatikan pemerinta dilingkungan kerja dan mengima menjagan menjag persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dalam keberagaman dan menerima segal bentuk perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.2 Mampu membuat program yan mengama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mengewaluasi teknik, metod strategi advokasi yang lebih efektif da efisien dari berbagai kondis			l			
B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstrukti dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi organisasi organisasi bentuk perbedaan dalam kehidupa bermasyarakat dan keberagaman dan menerima segal bentuk perbedaan dalam kehidupa bermasyarakat 4.2 Mampu mendayagunakan efektifitas organisasi bentuk perbedaan dalam kehidupa bermasyarakat 4.2 Mampu mendayagunakan agama/kepercayaan, suku, jender. 6. Teknis 10. Advokasi 4 Mampu mengambangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi sesuai kondisi sesuai kondisi sesuai kondisi sakeholder. 4.1 Mengevaluasi teknik, metoda strategi advokasi yang lebih efektif dan defisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan sert mengembangkan perbagai kennik, metoda strategi advokasi yang lebih efektif dan defisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan perbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan perbagai kondis stakeholder. 4.3 Mengembangkan strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi stakeholde untuk mengembangkan stategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi stakeholde untuk mengembangkan stategi advokasi yang tepa komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi stakeholde untuk mengembangkan stakeholde untuk mengembangkan stakeholde untuk mengembangkan stakeholde untuk mengembangkan hambatan defentifikasi hambatan defentifikasi hambatan defentifikasi hambatan defektif dan mengidentifikasi hambatan defentifikasi hambatan defektif sert mengembangkan sakeholde untuk mengembangkan sakeholde untuk mengembangkan hambatan defentifikasi hambatan defentifikasi hambatan defentifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan defektifikasi hambatan de				1		
B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 8 and a perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 9 and a perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10 and a perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 10						1 -
B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaam secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mengembangkan strategi advokasi sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mengembangkan strategi advokasi sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mengembangkan strategi advokasi sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mengembangkan strategi advokasi sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mengembangkan strategi advokasi sesuai kondisi 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mengembangkan strategi advokasi yang ada saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan serta mengembangkan berbaga teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan teknik, metoda strategi advokasi yang ada saa ini menganalisis kelemahar dan kekurangan serta kenik, metode strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan berbagai kerja dan masyaraka untuk strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan berbagai kondisi strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial.]	}	
9. Perekat Bangsa 4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	В.	Sosial Kultural	J			
perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi Perbedaan dan kerja dan masyaraka untuk senantiasa menjag persatuan dan kesatuan dalar keberagaman dan menerima segal bentuk perbedaan dalam kehidupa bermasyarakat Perbedaan dalam kehidupa bermasyarakat Perbedaan dalam kehidupa bermasyarakat Perbedaan dalam kehidupa perbedaan datar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan datar belakang agama/kepercayaan suku, jender sosial ekonomi preferensi politik Perbedaan dan kekurangan sertare jadvokasi yang da saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan sertare jadvokasi yang da saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan sertare jadvokasi yang da saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan sertare jadvokasi yang da saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan sertare jadvokasi yang da saa ini menganalisis kelemaha dan kekurangan sertare jadvokasi yang da saa ini me			4	Mendayagunakan	4.1	
konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat sesuai kondisi 4.2 Mengewaluasi teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai komunikasi dan pelaksanga advokasi yang effektif darefisien dari berbagai komunikasi dan pelaksanga sakkeholder. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi yang agama/kepercayaar suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saa dan kekurangan sert mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norm standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaa advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan diri diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan diri mengidentifikasi hambatan diri mengidentifikasi hambatan diri mengidentifikasi hambatan diri mengidentifikasi hambatan diri mengidentifikasi hambatan diri diri mengidentifikasi hambatan diri diri mengidentifikasi hambatan diri diri mengidentifikasi hambatan diri diri mengidentifikasi hambatan diri diri diri diri diri diri diri						meresepresentasikan pemerintah
meningkatkan efektifitas organisasi meningkatkan efektifitas organisasi agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia Mampu mengembangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi 4.1 Mengevaluasi teknik, metod strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemaha dan kekurangan sert mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norm strategi advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di				1 -		dilingkungan kerja dan masyarakat
efektifitas organisasi efektifitas organisasi lehertuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat 4.2 Mampu mendayagunakan gagma/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan lata belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosial yang tepat sesuai kondisi 4.1 Mengevaluasi teknik, metod strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemahat dan kekurangan sert mengembangkan sert mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dat efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norm standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di				kreatif untuk		
efektifitas organisasi efektifitas organisasi efektifitas organisasi efektifitas organisasi Adva Adva Adva				meningkatkan		
dermasyarakat						keberagaman dan menerima segala
dermasyarakat				organisasi		bentuk perbedaan dalam kehidupan
perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan lata belakang agama/kepercayaar suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi Sosia 9 Mampu 4.1 Mengevaluasi teknik, metod strategi advokasi yang ada saa ini menganalisis kelemahar dan kekurangan sert mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaar advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di		}	}		\	- 1
agama/kepercayaan, suku, jender sosial ekonomi, preferensi politik 4.3 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan lata belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik C. Teknis 10. Advokasi 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi Sosia Sosia yang tepat sesuai kondisi 4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemahar dan kekurangan sert mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dar efisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di					4.2	Mampu mendayagunakan
C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia 4 Mampu membuat program yan mengakomodasi perbedaan lata belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi preferensi politik 4.1 Mengevaluasi teknik, metod strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemahar dan kekurangan sert mengembangkan teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dar efisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa tuntuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di						perbedaan latar belakang,
C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi si kebijakan Sosia Sosia yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi si strategi advokasi sosial yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi si strategi advokasi sosial yang tepat sesuai kondisi 10. Advokasi si strategi advokasi si mengermbangkan strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 10. Advokasi si strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 10. Advokasi si strategi advokasi yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 10. Advokasi si strategi advokasi yang effektif sertimengitentifikasi perbagai kondisi stakeholder. 10. Advokasi si strategi advokasi si strategi advokasi yang effektif sertimengitentifikasi hambatan darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 10. Advokasi si strategi advokasi si strategi advokasi yang effektif sertimengidentifikasi hambatan darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 11. Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang effektif darefisien dari berbagai kondisi stakeholder. 12. Mengembangkan normi standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sertimentimengidentifikasi hambatan darefisien dari berbagai kondisi stakeholder.			}	}	1	agama/kepercayaan, suku, jender,
C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemahar dan kekurangan sert mengembangkan sesuai kondisi 8						sosial ekonomi, preferensi politik
C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia					4.3	Mampu membuat program yang
C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi Sosia 4 Sosial yang tepat sesuai kondisi 4.2 Mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serti monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholder 4.4 Memampukan stakeholder 4.5 Memampukan stakeholder 4.6 Memampukan stakeholder 4.7 Mengembangkan stakeholder 4.8 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.1 Mengembangkan stakeholder 4.2 Mengembangkan stakeholder 4.3 Memampukan stakeholder 4.4 Memampukan stakeholder 4.5 Memampukan stakeholder 4.6 Memampukan stakeholder 4.7 Memampukan stakeholder 4.8 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder 4.9 Memampukan stakeholder			1		ነ	mengakomodasi perbedaan latar
C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia Sosia Sosial yang tepat sesuai kondisi Relativated A.1 Mengevaluasi teknik, metod strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemahan dan kekurangan sert mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di						belakang agama/kepercayaan,
C. Teknis 10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi 4.1 Mengevaluasi teknik, metod strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemahar dan kekurangan sert mengembangkan berbaga teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dar efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaar advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di						suku, jender, sosial ekonomi,
10. Advokasi kebijakan Sosia 4 Mampu mengembangkan strategi advokasi Sosia 9 Sosia 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang tepat sesuai kondisi 9 Sosial yang lebih efektif darefisien dari berbagai kondisi 9 Stakeholder. 9 Sosial 9 Sosi			}			preferensi politik
kebijakan Sosia mengembangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi mengembangkan strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi strategi advokasi yang ada saa ini menganailisis kelemahar dan kekurangan sert mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dar efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norm standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di	C. T	eknis				
Sosia strategi advokasi Sosial yang tepat sesuai kondisi ini menganailisis kelemahan dan kekurangan sert mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di	10.		4		4.1	
Sosial yang tepat sesuai kondisi dan kekurangan serta mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan normal standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan diri		_				
sesuai kondisi mengembangkan berbaga teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dar efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norm standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaar advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di		Sosia		_		, – –
teknik, metode strateg advokasi yang lebih efektif dar efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norm standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaar advokasi yang effektif sert monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di					J	
advokasi yang lebih efektif dar efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di				sesuai kondisi		
efisien dari berbagai kondis stakeholder. 4.2 Mengembangkan norms standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaar advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di						
stakeholder. 4.2 Mengembangkan normal standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di						advokasi yang lebih efektif dan
4.2 Mengembangkan norms standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di						,
standar, kriteria, pedoman petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di						
petunjuk teknis strateg komunikasi dan pelaksanaar advokasi yang effektif serte monitoring evaluasi advokase kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di					4.2	, , ,
komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d						1 - 1
advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d						11 0
monitoring evaluasi advokas kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d						1
kebijakan sosial. 4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d						, , ,
4.3 Memampukan stakeholde untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d						
untuk mengembangkar strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d					42	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
strategi advokasi yang tepa untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d					4.3	
untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan d						
mengidentifikasi hambatan d						
)						
88						mighungan mereka senunt

	, .=	1	1	1	1
				;	dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan sosial.
11.	Pemetaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan Pemetaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	4.1	Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan Pemetaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan Pemetaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial;
				4.3	Memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis Pemetaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial.
12.	Penanganan Bencana	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan Penanganan Bencana	4.1	Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan Penanganan Bencana;
	-			4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan Penanganan Bencana; dan
				4.3	Memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis penanganan bencana
13.	Perlindungan dan Jaminan Sosial	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan Perlindungan dan Jaminan Sosial	4.1	Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan Perlindungan dan Jaminan Sosial;
				4.2	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan Perlindungan dan Jaminan Sosial;
				4.3	Memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perlindungan dan jaminan sosial
14.	Manajemen Rehabilitasi Sosial	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan rehabilitasi sosial dan menyusun petunjuk teknis	4.1	Mampu mengevaluasi hasil pemetaan, teknik metode pemetaan dan menemukenali kelemahan dan kelebihan rehabilitasi sosial;

	1	F	Ι		
			dan prosedur		
			Rehabilitasi sosial		
				4.2	Mampu membuat perbaikan teknik metode pemetaan masalah sosial dan menyusun petunjuk teknis/prosedur rehabilitasi sosial;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait manajemen rehabilitasi sosial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan rehabilitasi sosial.
15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

		III. PERSYARAT	TAN JABATAN			
	Jenis Per	syaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan Mutlak Penting Perlu		
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Kesejahteraan Sosial/ Sosiat Sosial dan Kesejahteraan	ri/ Sosia	l/Pemban	gunan
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	1 1	1
		2. Teknis	Diklat Pekerja Sosial		V	
			Diklat manajemen rehabilitasi sosial		1	
		3. Fungsional	-	<u> </u>		
C.	Pengalaman		Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang sosial/pembangun an manusia secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun;			
			 Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun: 	}		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)			•
E.	Indikator Kir	nerja Jabatan	 Peningkatan Kesejahteraan Sosial Kualitas pelayanan rehabiltasi so 			

Nama Jabatan	:	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah]:	Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kode Jabatan		-

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA		
I.	IKHTISAR JABA						
	Ikhtisar	Memin	Memimpin Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, menyiapkan,				
	Jabatan		mengolah, menelaah dan merumuskan rencana kebijakan,				
					nan daerah di bidang pelatihan dan		
ļ					ordinasi, pengendalian dan fasilitasi		
		; -	_	_	bungan industrial dan jaminan sosial,		
					uasan kesempatan kerja, bidang		
					elaksana teknis dinas, evaluasi dan		
					tuan dan perundang-undangan yang		
П.	STANDAR KOME		u untuk kelancaran p	Delaks	sanaan tugas		
11.	Kompetensi	Level	Diskripsi	Ι	Indikator Kompetensi		
A.	Manajerial	Devel	Diskiipsi		manator monipotenta		
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang		
		-	menciptakan		mendorong seluruh pemangku		
			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,		
		 	mendorong	<u> </u>	dan dan etika organisasi dalam		
	•		kepatuhan pada		segala situasi dan kondisi.		
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan		
		}	etika organisasi	ľ	prinsip moral dan standar etika		
					yang tinggi, serta berani		
					menanggungkonsekuensinya.		
Ì		1		4.3	Berani melakukan koreksi atas		
					penyimpangan kode etik/nilai-nilai		
					yang dilakukan oleh orang lain,		
					pada tatatran lingkup kerja		
					setingkat instansi meskipun ada resiko.		
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja		
2.	Keijasama	•	komitmen tim,	7.1	di lingkup instansi yang dipimpin		
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang		
			, J		berbeda dari unit kerja lain		
					sehingga tercipta sinergi dalam		
					rangka pencapaian target kerja		
Ì				l	organisasi		
				4.3	Mengembangkan sistem yang		
					menghargai kerja sama antar unit,		
					memberikan dukungan/semangat		
					untuk memastikan tercapainya		
ļ		ļ	ļ	ļ	sinergi dalam rangka pencapaian		
	77 11 1		35	4 -	target kerja organisasi		
3.	Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi-		
-		}	mengemukakan		informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk		
			pemikiran multidimensi		1 5 1		
			secara lisan dan		mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan		
		l	tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk		
		1	mendorong	1	tujuan meningkatkan kinerja secara		
			kesepakatan		keseluruhan		
	1	j	dengan tujuan				
			meningkatkan				
			kinerja secara				
L	<u></u>		keseluruhan	<u></u>			
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep		
			<u></u>	<u> </u>	yang multidimensi dalam bentuk		

				Ţ 	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	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
			melebihi hasil kerja sebelumnya	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
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.2	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi 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 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	kepentingan pribadi/kelompok 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/pengembang an kompetensi dan karir
				4.3	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten,

			I	r	melakukan kaderisasi untuk
					posisiposisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang mengandung resiko tinggi,	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi
			mengantisipasi dampak keputusan,	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang
			membuat tindakan pengamanan;	4.3	berdampak pada pihak lain Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak
			mitigasi resiko		keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)
В.	Sosial Kultural				
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah dilingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat Mampu mendayagunakan
					perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. T	eknis				
10.	Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan bidang tenaga kerja yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan bidang tenaga kerja.
				4.3	Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan
			93	l	, which is the state of the sta

					di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses
					ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan bidang tenaga kerja.
11.	Penempatan Tenaga Kerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen Penempatan Tenaga Kerja;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder Penempatan Tenaga Kerja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Penempatan Tenaga Kerja.
12.	Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
13.	Pelatihan dan produktivitas Tenaga kerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Studi Kelayakan Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Pelatihan

				1	dan produktivitas Tenoga Keria:
				4.3	dan produktivitas Tenaga Kerja; Mampu meyakinkan dan
				4.5	memperoleh dukungan dari
1		ĺ		ĺ	stakeholder pelaksanaan Pelatihan
					dan produktivitas Tenaga Kerja dan
				l	memberikan bimbingan dan
]	fasilitasi kepada instansi lain atau
					stakeholder terkait Pelatihan dan
	ļ	ļ			produktivitas Tenaga Kerja.
14.	Pengawasan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	ketenagakerjaa		mengevaluasi		terhadap teknis/metode/sistem
ļ	n	1	pelaksanaan		cara kerja menemu kenali kelebihan
			pengawasan		dan kekurangan melakukan
			ketenagakerjaan		pengembangan atau perbaikan cara
1			dan memecahkan	l	kerja pengawasan ketenagakerjaan
			masalah teknis		yang lebih efektif/efisien;
			pengawasan		
<u> </u>			ketenagakerjaan	1.0	
				4.2	Mampu menyusun pedoman,
					petunjuk teknis, cara kerja yang
			(dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan
					pengawasan ketenagakerjaan;
ļ—		· · · · · ·		4.3	Mampu meyakinkan dan
				•	memperoleh dukungan dari
					stakeholder pelaksanaan
				}	pengawasan ketenagakerjaan dan
					memberikan bimbingan dan
					fasilitasi kepada instansi lain atau
	ļ	1	<u> </u>	[stakeholder terkait Pengawasan
'					ketenagakerjaan.
15.	Pengembangan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
15.	sistem	4	Mampu mengevaluasi dan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system
15.	sistem pelatihan dan	4	mengevaluasi dan menyusun	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan
15.	sistem pelatihan dan	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien;
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman,
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur,
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi;
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan
15.	sistem pelatihan dan produktifitas	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja
	sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi		mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja da transmigrasi.
16.	sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi	4	mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja da transmigrasi. Mampu melakukan evaluasi
	sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi Analisis Kelayakan		mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja da transmigrasi. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem
	sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi Analisis Kelayakan Penertiban Izin		mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi Mampu mengevaluasi dan menyusun	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja da transmigrasi. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukan kelebihan
	sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi Analisis Kelayakan		mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan sistem pelatihan dan produktifitas transmigrasi	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/system cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pada pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana tenaga kerja da transmigrasi. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem

			Kelayakan Penertiban Izin		kerja Studi Kelayakan Penertiban Izin LPTKS dan fasilitas
			LPTKS dan fasilitas transmigrasi		Transmigrasi yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen prosedur Kelayakan Penertiban Izin LPTKS dan fasilitas Transmigrasi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait prosedur Kelayakan Penertiban Izin LPTKS dan fasilitas Transmigrasi serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lainnya atau stakehoider terkait Kelayakan Penertiban Izin LPTKS dan fasilitas Transmigrasi.
17.	Penyiapan kawasan transmigrasi dan penyediaan calon transmigran	4	Mampu mengevaluasi penyiapan sarana prasarana kawasan transmigrasi, dan penyediaan calon transmigran	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyiapan kawasan transmigrasi dan penyediaan calon transmigran yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan penyiapan kawasan transmigrasi dan penyediaan calon transmigran;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyiapan kawasan transmigrasi dan penyediaan calon transmigran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyiapan kawasan transmigrasi dan penyediaan calon transmigran.
18.	Pembinaan dan Pemberdayaan Transmigran	4	Mampu mengevaluasi penyelenggaraan program/kegiatan, menentukan strategi dan alternatif solusi permasalahan dan pembinaan dan pemberdayaan transmigran	4.1	Mampu mengevaluasi program / kegiatan , bahan dan perumusan kebijakan pembinaan dan pemberdayaan transmigran;
				4.2	Mampu menentukan strategi pengembangan dan menghasilkan perbaikan, serta pembaharuan teknis dan metode kerja penyiapan pembinaan dan pemberdayaan

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

		III. PERSYARAT	AN JABATAN			
					at Penting	
Jenis Persyaratan			Uraian		idap Jaba	
				Mutlak	Penting	Perlu
Α.	Pendidikan		Sarjana/Diploma IV			
}	1	2. Bidang Ilmu	Hukum / Administrasi Negara /			
			Psikologi / Manajemen / Ilmu		ahan / 1	ľeknik
<u> </u>	70.1.411	1 361	Industri / Teknik Mesin / Teknik E	lektro	- al	1
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	 	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	
		2. Teknis	Diklat Pelatihan dasar		V	
			ketenagakerjaan		 	
Ì	i '		Pelatihan pembinaan hubungan	1	1	1
			industri	 	+ 1	
			Pelatihan Peningkatan dan		'	
[Produktivitas Tenaga Kerja	-	- √	
			Pelatihan dasar ketenagakerjaan	 	 	
l			Pelatihan Peningkatan dan	Į	\ \	Į Į
			Produktivitas Tenaga Kerja Pelatihan Pemberdayaan	<u> </u>	1	
			Masyarakat Transmigrasi		Y	
		3. Fungsional	Masyarakat Transmigrasi		+	
C.	Domaslaman		1. Memiliki pengalaman jabatan	1 1		
٠.	Pengalaman	Kerja	dalam bidang transmigrasi/tena	1 '		
			ga kerja/social secara kumulatif		ļ	
	:		paling kurang 5 (lima) tahun;			
-			2. Sedang atau pernah menduduki	 		
			jabatan administrator atau	'		
			jabatan adilinistrator atau jabatan fungsional jenjang ahli			
			madya paling singkat 2 (dua)			
			madya pamig singkat 2 (dda) tahun;			}
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)		<u> </u>	-
E.		nerja Jabatan	1. Presentase peningkatan kualitas l	avanan a	ntar keria	<u>.</u>
		_	2. Kualitas pengembangan produ			
			masyarakat transmigrasi.		•	
			3. Presentase penyelesaian perselisil	ian hubu	ıngan indu	ıstrial
			4. Presentase ketaatan perusaha			
			norma kerja dan norma keselama	tan dan l	kesehatan	kerja

Nama Jabatan	:	Kepala Dinas Ketahanan Pangan
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	:	Pertanian
Kode Jabatan	:	-

[JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA			
I.	IKHTISAR JABA							
	Ikhtisar	Memin	npin dan melaksana	kan	fungsi pelaksana urusan Ketahanan			
	Jabatan	Pangar	n yang menjadi kev	venar	ngan Pemerintah Daerah agar dapat			
			sana secara efisien da	ın efe	ktif.			
II.	STANDAR KOMI	MPETENSI						
	Kompetensi	Level	Diskripsi		Indikator Kompetensi			
Α.	Manajerial							
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang			
			menciptakan		mendorong seluruh pemangku			
			situasi kerja yang mendorong		kepentingan mematuhi nilai, norma, dan dan etika organisasi dalam			
		}	kepatuhan pada		segala situasi dan kondisi.			
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan			
			etika organisasi		prinsip moral dan standar etika			
					yang tinggi, serta berani			
					menanggungkonsekuensinya.			
		1		4.3	Berani melakukan koreksi atas			
		}			penyimpangan kode etik/nilai-nilai			
					yang dilakukan oleh orang lain,			
	1			1	pada tatatran lingkup kerja			
					setingkat instansi meskipun ada resiko.			
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja			
۷.	Kerjasama	7	komitmen tim,	7.1	di lingkup instansi yang dipimpin			
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang			
	}		,		berbeda dari unit kerja lain			
					sehingga tercipta sinergi dalam			
					rangka pencapaian target kerja			
	1				organisasi			
				4.3	Mengembangkan sistem yang			
	ļ				menghargai kerja sama antar unit,			
					memberikan dukungan/semangat			
					untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian			
		1			target kerja organisasi			
3.	Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi-			
•			mengemukakan		informasi penting hasil diskusi			
			pemikiran		dengan pihak lain untuk			
			multidimensi		mendapatkan pemahaman yang			
		[secara lisan dan		sama; berbagi informasi dengan			
			tertulis untuk		pemangku kepentingan untuk			
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara			
			kesepakatan dengan tujuan		keseluruhan			
			dengan tujuan meningkatkan					
			kinerja secara					
		1	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			
		l			dengan tujuan meningkatkan			

·					kinerja secara keseluruhan
4.	Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan professional	4.2	Memahami dan member 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, tansparan dan profesional dalam lingkup organisasi 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 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang an kompetensi dan karir Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi—posisi di unit kerjanya
7.	Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi resiko yang mungkin terjadi

			т.	140	No. 1 and 1
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program
8.	Pengambilan keputusan	4	Menyelesaiakan masalah yang	4.1	perubahan selaras antar unit kerja Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang
	•		mengandung resiko tinggi,	4.2	melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi Menghasilkan solusi dari berbagai
			mengantisipasi dampak keputusan, membuat	4.2	masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang
			tindakan	4.3	berdampak pada pihak lain Membuat keputusan dan
			pengamanan; mitigasi resiko		mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi resiko)
	Sosial Kultural				
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan meresepresentasikan pemerintah dilingkungan 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, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
	e <u>knis</u>		1	1 4 4	
10.	Perencanaan Penyediaan Infrastruktur Kemandirian Pangan	4	Mampu mengevaluasi pengelolaan dan penyediaan infrastruktur kemandirian pangan dan menyusun perencanaan penyediaan infrastruktur pangan	4.1	Mampu melakukan evaluasi infrastruktur pangan yang tersedia serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan ketersediaan infrastruktur kemandirian pangan dalam pengelolaan ketahanan pangan terhadap potensi konsumsi pangan;
				4.2	Mampu menyusun perencanaan penyediaan infrastruktur kemandirian pangan; dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana dan realisasi penyediaan infrastruktur kemandirian pangan.
11.	Pemetaan Potensi Ketahanan	4	Mampu mengevaluasi penyelenggaraan	4.1	Mampu melakukan evaluasi penyediaan, penyaluran, logistik, distribusi, pengelolaan pangan dan

	Pangan		ketahanan pangan		stabilitas harga pangan serta
			serta menyusun		menemu kenali kelebihan dan
			peta potensi		kelemahan teknis/ metode/ sistem
			ketahanan pangan		cara kerja untuk memetakan
					potensi produksi ketahanan
<u></u>				4.0	pangan;
				4.2	Mampu menyusun peta potensi
					penyediaan, penyaluran, pengelolaan, serta harga pangan
					dan menyusun rencana
					pengembangan produksi pangan;
					dan
				4.3	Mampu meyakinkan dan
	•				memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana
					pengembangan produksi pangan.
12.	Kerawanan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi tingkat
	Pangan	, ,	mengembangkan	''	kerawanan pangan yang ada saat
			perangkat norma,	ł	ini serta menemu kenali kelebihan
			standar, prosedur,		dan kelemahan, melakukan
			dan mengevaluasi		pengembangan atau perbaikancara
			kerawanan		kerja penilaian kerawanan pangan
			pangan tingkat instansi		menjadi lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman,
			,		petunjuk teknis, standar prosedur indikator dan penilaian kerawanan
					pangan tingkat instansi; dan
				4.3	Mampu mengkoordinasikan,
ļ					meyakinkan dan mampu
					memperoleh dukungan dari
					stakeholder terkait pedoman,
		Ì			petunjuk teknis, standar prosedur
					indikator dan penilaian kerawanan
ļ					pangan dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi lain
					atau stakeholder terkait.
13.	Manajemen	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Logistik		mengevaluasi dan		manajemen logistik pangan yang
	Pangan		menyusun		ada saat ini, menemu kenali
			perangkat norma		kelebihan dan kekurangan
			standar prosedur		melakukan pengembangan atau
			manajemen logistik pangan		perbaikan manajemen logistik pangan menjadi lebih efektif dan
			logistik pangan tingkat instansi		efisien;
			yang meliputi		CHSICH,
			kelembagaan,		
			ramalan		
			permintaan,		
			manajemen		
			persediaan,		
			komunikasi		
			logistik, dan		
			penanganan material		
				4.2	Mampu menyusun pedoman
					petunjuk teknis, standar dan prosedur kelembagaan, Ramalan
					Permintaan, Manajemen
					Persediaan, Komunikasi Logistik,
					Penanganan material dalam
					manajemen logistik pangan; dan

	•		<u> </u>		
				4.3	Mampu mengkoordinasikan,
					meyakinkan dan mampu
					memperoleh dukungan dari
[stakeholder terkait penerapan
					manajemen logistik pangan dan
1					memberikan bimbingan dan
) '		ļ	<u>'</u>		fasilitasi kepada instansi lain atau
					stakeholder terkait dalam
					penerapan penerapan manajemen
		_			logistik pangan
14.	Keamanan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi sistem
	Pangan		mengevaluasi dan		penerapan manajemen keamanan
	_		menyusun norma,		pangan segar asal tumbuhan (PAST)
			standar, prosedur,		yang ada saat ini, menemu kenali
			pedoman, dan		kelebihan dan kekurangan
			petunjuk teknis		melakukan pengembangan atau
			sistem penerapan		perbaikan sistem penerepan
			manajemen		manajemen keamanan pangan
1			keamanan pangan		menjadi lebih efektif dan efisien;
			segar asal		and the same of th
			tumbuhan (PAST)		
<u> </u>	<u>'</u>		tumbunan (FASI)	4.2	Mampu menyusun dan
				4.2	mengembangan pedoman petunjuk
l l					teknis sistem penerepan manajemen
<u> </u>					keamanan pangan; dan
!				4.3	Mampu meyakinkan dan mampu
ł	•				memperoleh dukungan dari
					stakeholder terkait sistem
					penerapan manajemen keamanan
İ				1	pangan dan memberikan bimbingan
					dan fasilitasi kepada instansi lain
E					atau stakeholder terkait sistem
ļ					penerapan manajemen keamanan
					pangan.
15.	Advokasi	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang
10.	Kebijakan	. •	mengembangkan	***	ada saat ini, menganalisis kekuatan
1	Otonomi		strategi advokasi		dan kekurangan berbagai metode
	Daerah		kebijakan otonomi		yang dijalankan dengan kelompok
	חמבומוו				sasaran yang berbeda;
			daerah yang tepat		sasaran yang berbeda,
			sesuai kondisi.	4.0	1
				4.2	Mengembangkan norma standar,
					prosedur, kriteria, pedoman,
					dan/atau petunjuk teknis strategi
					advokasi kebijakan otonomi daerah;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku
					kepentingan untuk
'					mengembangkan strategi advokasi
	1				yang dapat dijalankan oleh mereka
					sendiri dalam menerapkan
					kebijakan otonomi daerah.
L				L	

		III. PERSYARAT	AN JABATAN					
	**				Tingkat Pentingnya			
	Jenis Per	syaratan	Uraian	Terhadap Jabatan				
				Mutlak	Penting	Perlu		
A.	Pendidikan	1. Jenjang	1. Jenjang Sarjana/Diploma IV					
		2. Bidang Ilmu Pertanian / Ketahanan Pangan / Ilmu Pertanian						
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		1 1			
		2. Teknis	1. Pelatihan analisis ketahanan		1			
,	ł		pangan		\	, ;		
			2. Pelatihan manajemen					

		ketahanan pangan		
		3. Pelatihan pengelolaan		
]	keamanan pangan berbasis		
		НАССР		
		4. Diklat Pengadaan Barang/		
		Jasa Pemerintah		
	3. Fungsional	-		
C.	Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan	V	
		dalam bidang Pertanian/ Pangan	i	1
		secara kumulatif paling kurang 5		
		(lima) tahun.		
		2. Sedang atau pernah menduduki	√	}
		jabatan administrator atau		
		jabatan fungsional jenjang ahli √		
		√ madya paling singkat 2 (dua)		1
		tahun.		
D.	Pangkat	Pembina (IV/a)		
E.	Indikator Kinerja Jabatan	1. Kualitas dan kuantitas produksi p	angan;	
	_	2. Kualitas pola pangan harapan;		
		3. Kualitas harga stabil dan distribus	si pangan	merata;
		4. Kualitas ketersediaan pangan;	- 0	
		5. Kualitas dan kuantitas pengan	ekaragai	man konsumsi
		pangan;		

Nama Jabatan		Kepala Dinas Lingkungan Hidup
Kelompok Jabatan	:	Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah	\mathbb{T} :	Bidang Lingkungan Hidup
Kode Jabatan	:	-

		JA	BATAN PIMPINAN T	INGG	I PRATAMA			
I.	IKHTISAR JABA							
	Ikhtisar	Membantu Bupati/Walikota dengan cara memimpin, merumuskan						
	Jabatan	kebijakan daerah, menetapkan kebijakan teknis, mengkoordina						
	Journal				program dan kegiatan, serta			
		mengendalikan tugas pada bidang lingkungan hidup yang menjad						
}		kewenangan daerah.						
II.	STANDAR KOMI							
11.	Kompetensi	Level	Diskripsi	T	Indikator Kompetensi			
A.	Manajerial			1				
1.	Integritas	4	Mampu	4.1	Menciptakan situasi kerja yang			
			menciptakan		mendorong seluruh pemangku			
			situasi kerja yang		kepentingan mematuhi nilai, norma,			
			mendorong		dan dan etika organisasi dalam			
		ļ	kepatuhan pada	ļ	segala situasi dan kondisi.			
			nilai, norma, dan	4.2	Mendukung dan menerapkan			
			etika organisasi	•••	prinsip moral dan standar etika			
ļ		Į		ļ	yang tinggi, serta berani			
					menanggungkonsekuensinya.			
		ļ		4.3	Berani melakukan koreksi atas			
				1.5	penyimpangan kode etik/nilai-nilai			
					yang dilakukan oleh orang lain,			
					pada tatatran lingkup kerja			
				Į	setingkat instansi meskipun ada			
				l	resiko.			
2.	Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja			
۷.	Keijasama	-	komitmen tim,	J -7.1	di lingkup instansi yang dipimpin			
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang			
			Siffergr	4.2	berbeda dari unit kerja lain			
	ļ			ļ	sehingga tercipta sinergi dalam			
					rangka pencapaian target kerja			
					organisasi			
	1	1		4.3	Mengembangkan sistem yang			
				4.3	menghargai kerja sama antar unit,			
					memberikan dukungan/semangat			
					untuk memastikan tercapainya			
					sinergi dalam rangka pencapaian			
				ļ	target kerja organisasi			
2	Komunikasi	4	Momni	4.1				
3.	Komunikasi	"	Mampu	7.1	Mengintegrasikan informasi- informasi penting hasil diskusi			
			mengemukakan					
			pemikiran multidimensi	<u> </u>				
			secara lisan dan		mendapatkan pemahaman yang sama; berbagi informasi dengan			
			tertulis untuk		, 0			
	F			[
			mendorong		tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan			
			kesepakatan		Kesciurunan			
	}	}	dengan tujuan meningkatkan					
			•	Ì				
			kinerja secara keseluruhan		į į			
	}	}	keselufuhan					
		 		4.2	Menuangkan pemikiran/konsep			
				ਜ.∠	yang multidimensi dalam bentuk			
	1			}	tulisan formal			
		}		4.3	Menyampaikan informasi secara			
		,		7.5	, , ,			
	1	<u> </u>	L.		persuasif untuk mendorong			

				1	pemangku kepentingan sepakat
ŀ					pada langkah-langkah bersama
					dengan tujuan meningkatkan
					kinerja secara keseluruhan
4.	Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
''	hasil	,	kerja mencapai	''-	instansi untuk mencapai kinerja
			target yang		yang melebihi target yang
			ditetapkan atau	İ	ditetapkan
			melebihi hasil	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil
	:		kerja sebelumnya		kerja unitnya agar selaras dengan
					sasaran strategis instansi
ì				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber
					daya bersama antar unit kerja
					dalam rangka meningkatkan
		1			efektifitas dan efisiensi pencapaian
			3.7	4 1	target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1	Memahami dan member perhatian
	publik	'	memonitor, mengevaluasi,		kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik
			mengevaluasi, memperhitungkan		yang mempengaruhi organisasi
			dan]	dalam hubungannya dengan dunia
			mengantisipasi		luar, memperhitungkan dan
			dampak dari isu-		mengantisipasi dampak terhadap
			isu jangka	 	pelaksanaan tugas-tugas pelayanan
j			panjang,		publik secara objektif, tansparan
			kesempatan, atau		dan profesional dalam lingkup
			kekuatan politik		organisasi
			dalam hal	4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan
			pelayanan		publik yang diselenggarakan oleh
}		:	kebutuhan		instansinya telah selaras dengan
			pemangku		standar pelayanan yang objektif,
			kepentingan yang		netral, tidak memihak, tidak
			transparan,		diskriminatif, serta tidak
			objektif, dan profesional		terpengaruh kepentingan
ļ		•	profesional	4.3	pribadi/kelompok/partai politik Menerapkan strategi jangka panjang
				7.3	yang berfokus pada pemenuhan
					kebutuhan pemangku kepentingan
					dalam menyusun kebijakan dengan
					mengikuti standar objektif, netral,
					tidak memihak, tidak diskriminatif,
l					serta tidak terpengaruh
					kepentingan pribadi/kelompok
6.	Pengembangan	4	Menyusun	4.1	Menyusun program pengembangan
	diri dan orang	•	program	Í	jangka panjang bersama-sama
	lain		pengembangan		dengan bawahan, termasuk
			jangka panjang	[didalamnya penetapan tujuan,
			dalam rangka		bimbingan, penugasan dan
			mendorong		pengalaman lainnya, serta
			manajemen		mengalokasikan waktu untuk
			pembelajaran		mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembang
					an kompetensi dan karir
}				4.2	Melaksanakan manajemen
					pembelajaran termasuk evaluasi
					dan umpan balik pada tataran
					organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang
				ļ	disekitarnya secara konsisten,
		.			melakukan kaderisasi untuk
					posisi—posisi di unit kerjanya
<u> </u>				<u> </u>	