



PERATURAN BUPATI KEPULAUAN ARU
NOMOR 4 TAHUN 2022

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KEPULAUAN ARU,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pengembangan profesionalisme Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kompetensi, kualifikasi, kinerja dan obyektifitas serta kualitas pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, perlu membentuk Pedoman Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru;
- b. bahwa sampai saat ini belum terdapat Peraturan yang mengatur mengenai Standar Kompetensi Pimpinan Tinggi Pratama pada Kabupaten Kepulauan Aru;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah, perlu membentuk Pedoman tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2003, tentang Pembentukan Kabupaten seram Bagian Timur, Seram Bagian Barat dan Kabupaten kepulauan Aru di Propinsi Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4350);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kepulauan Aru.
2. Bupati adalah Bupati Kepulauan Aru.

3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan.
6. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah jabatan tinggi pada Pemerintahan Daerah yang memimpin Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Daerah, Badan Daerah dan Jabatan lain yang setara dengan jabatan Eselon II.
8. Kode Jabatan adalah kode yang mempresentasikan suatu jabatan, yang dibuat untuk mempermudah inventarisir jabatan.
9. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
10. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
11. Kinerja Jabatan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
12. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi Pemerintah.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud pelaksanaan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah sebagai bahan pemetaan kompetensi dan potensi Pegawai, bahan penyusunan kebutuhan serta pelaksanaan pengembangan Pegawai, bahan pertimbangan dalam perencanaan suksesi dan karier Pegawai meliputi promosi, rotasi dan mutasi serta sebagai dasar dalam mengidentifikasi pegawai dalam rangka pengembangan manajemen talenta (*talent pool*).
- (2) Tujuan pelaksanaan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah agar setiap Perangkat Daerah mengetahui kedudukan, komposisi standar kompetensi jabatan pada setiap Perangkat Daerah sesuai kewenangan untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB II

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 3

Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi :

- a. identitas jabatan;
- b. kompetensi jabatan; dan
- c. persyaratan jabatan.

Pasal 4

- (1) Identitas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a terdiri dari :
 - a. nama jabatan;
 - b. uraian/ikhtisar jabatan; dan
 - c. kode jabatan.
- (2) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b terdiri dari :
 - a. kompetensi teknis;
 - b. kompetensi manajerial; dan
 - c. kompetensi sosial kultur.
- (3) Persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c terdiri dari :

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

Pasal 5

- (1) Lingkup Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah :
- a. Sekretaris Daerah;
 - b. Sekretaris DPRD;
 - c. Inspektur;
 - d. Kepala Badan;
 - e. Kepala Dinas; dan
 - f. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja.
- (2) Penjabaran Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.


BAB III KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

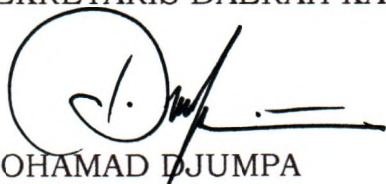
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Aru.

Ditetapkan di Dobo
pada tanggal 14 MARET 2022


BUPATI KEPULAUAN ARU,
JOHAN GONGGA

Diundangkan di Dobo
pada tanggal 14 MARET 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU,

A handwritten signature in black ink, consisting of a circular initial 'D.' followed by a stylized name and a horizontal line.

MOHAMAD DJUMPA

BERITA DAERAH KABUPATEN KABUPATEN KEPULAUAN ARU TAHUN 2022
NOMOR 4

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized name and a horizontal line.

GEORGE H KARUNY

PENJELASAN

PERATURAN BUPATI KEPULAUAN ARU

NOMOR 4 TAHUN 2022

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU

I. UMUM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa pengisian Jabatan Tinggi Utama dan Madya pada Kementerian, Lembaga Pemerintah non Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, Lembaga non Struktural dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dan dilakukan pada tingkat nasional.

Sedangkan untuk pengisian Jabatan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu di antaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Untuk itu dalam rangka pengisian Jabatan Tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) sistem merit, meliputi kriteria :

1. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
2. perencanaan kebutuhan Pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencana sukses yang diperoleh dari manajemen talenta;

5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Selain itu, dalam praktek Kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain :

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, ras, agama, jenis kelamin, asal Daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara;
3. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan factor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
5. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar Peraturan; dan
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit.

Di lain pihak dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih menguatkan bahwa pengisian Jabatan Tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif baik untuk Instansi Pusat maupun Daerah.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin Pejabat Pimpinan Tinggi memenuhi persyaratan Jabatan yang diperlukan oleh Jabatan tersebut, Kabupaten Kepulauan Aru perlu membentuk Pedoman tentang tata cara persyaratan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit melalui Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru, dengan mempertimbangkan karier PNS yang bersangkutan.

I. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU TAHUN 2022
NOMOR 2