



BERITA DAERAH KOTA DEPOK

NOMOR 78

TAHUN 2022

WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 78 TAHUN 2022

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI, ADMINISTRATOR
DAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara berbasis sistem merit serta dalam rangka terwujudnya profesionalisme pegawai negeri sipil pada jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja, diperlukan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3858);

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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah 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 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);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI, ADMINISTRATOR DAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kota Depok.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kota Depok.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
4. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kota Depok.
5. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok.
6. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kota Depok.
7. Dinas Daerah adalah Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok.
8. Badan Daerah adalah Badan Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
11. 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.

12. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada 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.
13. 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.
14. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
15. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit Organisasi.
16. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
17. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan Organisasi.
18. Ikhtisar Jabatan adalah uraian tugas yang disusun secara ringkas dalam bentuk satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud penetapan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas adalah:

1. dasar pedoman kompetensi yang menjadi syarat dalam jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas;
2. dasar pertimbangan dalam pengajuan usulan/penetapan pengangkatan dan pemindahan dalam dan dari jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas; dan
3. dasar penyusunan program pengembangan dan/atau pembinaan karier pegawai negeri sipil.

Pasal 3

Tujuan penetapan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas adalah:

1. sebagai persyaratan dalam penyusunan pola karier pegawai negeri sipil;
2. untuk menjamin obyektivitas, keadilan dan transparansi dalam pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas;
3. untuk menjamin pelaksanaan tugas jabatan secara profesional, efektif dan efisien; dan
4. untuk mewujudkan pemerintah yang bersih dan akuntabel.

BAB III
STANDAR KOMPETENSI JABATAN

Bagian Kesatu

Cakupan

Pasal 4

Standar kompetensi jabatan meliputi jabatan pada:

- a. Sekretariat Daerah;
- b. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- c. Inspektorat Daerah;

- d. Satuan Polisi Pamong Praja;
- e. Badan yang terdiri dari:
 - 1) Badan Keuangan Daerah;
 - 2) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - 3) Badan Perencanaan Pembangunan, dan Penelitian Pengembangan Daerah; dan
 - 4) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
- f. Dinas yang terdiri dari:
 - 1) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - 2) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
 - 3) Dinas Pendidikan;
 - 4) Dinas Kesehatan;
 - 5) Dinas Perumahan dan Permukiman;
 - 6) Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan;
 - 7) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
 - 8) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
 - 9) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan;
 - 10) Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - 11) Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata;
 - 12) Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan;
 - 13) Dinas Sosial;
 - 14) Dinas Tenaga Kerja;
 - 15) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - 16) Dinas Perhubungan;
 - 17) Dinas Koperasi dan Usaha Mikro; dan
 - 18) Dinas Perdagangan dan Perindustrian.
- g. Kecamatan yang terdiri dari:
 - 1) Kecamatan Beji;
 - 2) Kecamatan Bojongsari;
 - 3) Kecamatan Cilodong;
 - 4) Kecamatan Cimanggis;

- 5) Kecamatan Cinere;
- 6) Kecamatan Cipayung;
- 7) Kecamatan Limo;
- 8) Kecamatan Pancoran Mas;
- 9) Kecamatan Tapos;
- 10) Kecamatan Sawangan; dan
- 11) Kecamatan Sukmajaya.

Bagian Kedua
Ruang Lingkup
Pasal 5

Ruang lingkup standar kompetensi jabatan meliputi:

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

Bagian Ketiga
Identitas Jabatan
Pasal 6

- (1) Identitas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, meliputi:
 - a. Nama jabatan;
 - b. Uraian/ikhtisar jabatan; dan
 - c. Kode jabatan.
- (2) Identitas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Keempat
Kompetensi Jabatan
Paragraf 1
Umum
Pasal 7

Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, meliputi:

- a. Kompetensi Teknis;
- b. Kompetensi Manajerial; dan
- c. Kompetensi Sosial Kultural.

Paragraf 2
Kompetensi Teknis

Pasal 8

Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 3
Kompetensi Manajerial

Pasal 9

- (1) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, meliputi:
 - a. integritas, yaitu konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya;
 - b. kerjasama, yaitu kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan strategis organisasi;
 - c. komunikasi, yaitu kemampuan untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis disertai argumentasi yang logis dengan cara-cara yang sesuai baik secara lisan maupun tertulis, memastikan pemahaman, mendengarkan secara aktif dan efektif, mempersuasi, meyakinkan dan membujuk orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi;

- d. orientasi hasil, yaitu kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil, untuk keberhasilan organisasi;
- e. pelayanan publik, yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan obyektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/golongan/partai politik;
- f. pengembangan diri dan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri, menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karier jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya;
- g. mengelola perubahan yaitu kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif; dan

- h. pengambilan keputusan yaitu kemampuan membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri setelah mempertimbangkan prinsip kehati-hatian, dirumuskan secara sistematis dan seksama berdasarkan berbagai informasi, alternatif pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.
- (2) Deskripsi masing-masing kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
- a. integritas, yaitu mampu memastikan dan menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma dan etika organisasi dalam lingkup formal, dengan indikator:
1. memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
 2. mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; dan
 3. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.
- b. kerjasama, yaitu efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi, dengan indikator:
1. melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang tepat;
 2. mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja; dan

3. membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok.
- c. komunikasi, yaitu berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/rumit/komplek, dengan indikator:
1. menyampaikan suatu informasi yang sensitif/rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat, sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain;
 2. menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah dipahami dan diterima orang lain; dan
 3. membuat laporan tahunan/periodik naskah/dokumen/proposal yang kompleks, membuat surat resmi yang sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda serta membuat proposal yang rinci dan lengkap.
- d. orientasi pada hasil, yaitu menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja, dengan indikator:
1. menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi;
 2. memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya; dan
 3. mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target unitnya.

- e. pelayanan publik, yang mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik, di lingkup unit kerja, dengan indikator:
1. memahami, mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan), dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan netral serta tidak memihak;
 2. menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara-cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya; dan
 3. mengimplementasikan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi oleh pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerjanya.
- f. pengembangan diri dan orang lain, yaitu memberikan umpan balik dan membimbing, dengan indikator:
1. memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya;
 2. mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang obyektif dan jujur;
 3. melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan;

4. mendorong kepercayaan diri bawahan serta memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan cara sendiri; dan
 5. memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang.
- g. mengelola perubahan, yaitu membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat dengan indikator:
1. membantu orang lain dalam melakukan perubahan;
 2. menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan;
 3. mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat; dan
 4. memberikan solusi efektif terhadap permasalahan yang ditimbulkan oleh adanya perubahan.
- h. pengambilan keputusan, yaitu membandingkan berbagai alternatif, menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi, dengan indikator:
1. membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya;
 2. memilih alternatif dan solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian; dan
 3. menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya.

Paragraf 4

Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 10

- (1) Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c, adalah sebagai perekat bangsa meliputi:
 - a. kemampuan mempromosi sikap toleransi, keterbukaan;
 - b. peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat, mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam masyarakat;
 - c. membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat di tengah kemajemukan Indonesia; dan
 - d. menjaga, mengembangkan dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- (2) Deskripsi perekat bangsa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan, dengan indikator:
 - a. mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan;
 - b. melakukan pemetaan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku;
 - c. mengidentifikasi potensi kesalahpahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada; dan
 - d. menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik.

Bagian Kelima
Persyaratan Jabatan

Pasal 11

- (1) Persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, meliputi:
 - a. pangkat;
 - b. kualifikasi pendidikan
 - c. jenis pelatihan
 - d. pengalaman kerja, dan
 - e. indikator kinerja jabatan.
- (2) Persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Depok.

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 31 Oktober 2022
WALI KOTA DEPOK,
ttd.

K.H. MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok
pada tanggal 31 Oktober 2022
SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,
ttd.

SUPIAN SURI
BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2022 NOMOR 78

SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK



SALVIADONA TRI P., SH, M.H.
NIP. 197603072005012005

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA DEPOK

NOMOR 78 TAHUN 2022

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI, ADMINISTRATOR DAN
PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK

DAFTAR LAMPIRAN IDENTITAS JABATAN, KOMPETENSI TEKNIS DAN
PERSYARATAN JABATAN PADA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK

Lampiran I	:	Sekretariat Daerah
Lampiran II	:	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Lampiran III	:	Inspektorat Daerah
Lampiran IV	:	Satuan Polisi Pamong Praja
Lampiran V	:	Badan Keuangan Daerah
Lampiran VI	:	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Lampiran VII	:	Badan Perencanaan Pembangunan, dan Penelitian Pengembangan Daerah
Lampiran VIII	:	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Lampiran IX	:	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Lampiran X	:	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Lampiran XI	:	Dinas Pendidikan
Lampiran XII	:	Dinas Kesehatan
Lampiran XIII	:	Dinas Perumahan dan Permukiman
Lampiran XIV	:	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan
Lampiran XV	:	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
Lampiran XVI	:	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Lampiran XVII	:	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
Lampiran XVIII	:	Dinas Komunikasi dan Informatika
Lampiran XIX	:	Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata
Lampiran XX	:	Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan
Lampiran XXI	:	Dinas Sosial
Lampiran XXII	:	Dinas Tenaga Kerja
Lampiran XXIII	:	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Lampiran XXIV	:	Dinas Perhubungan
Lampiran XXV	:	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
Lampiran XXVI	:	Dinas Perdagangan dan Perindustrian
Lampiran XXVII	:	Kecamatan

WALI KOTA DEPOK,

ttd.

K.H. MOHAMMAD IDRIS