

BUPATI CILACAP PROVINSI JAWA TENGAH PERATURAN BUPATI CILACAP NOMOR 132 TAHUN 2021

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CILACAP,

Menimbang:

- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 165 ayat (4) huruf a, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS, instansi pemerintah harus menyusun standar kompetensi jabatan;
- bahwa dalam rangka menjamin objektivitas, transparansi, kualitas dan akuntabilitas dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama serta sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah, Peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap perlu menetapkan Standar Kompetensi Jabatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Cilacap tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap;

Mengingat:

- 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
- 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
- 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 Republik Indonesia 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 Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
- 6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2016 Nomor 9. Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 134);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cilacap.

- 2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- 3. Bupati adalah Bupati Cilacap.
- 4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
- 5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 6. 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.
- 7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Pemerintah Kabupaten Cilacap.
- 8. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin dan memotivasi Pegawai Negeri Sipil melalui kepeloporan, pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
- 9. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- 10. 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.
- 11. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- 12. Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah persyaratan minimal kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan tugas secara efektif dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini, yaitu:

- a. sebagai pedoman kompetensi yang dipersyaratkan sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. sebagai dasar pertimbangan dalam pengajuan usul dan/atau penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- c. standar penilaian dari aktivitas penilaian kompetensi baik untuk tujuan pengisian jabatan yang lowong maupun untuk pemetaan kompetensi;
- d. dasar penyusunan program peningkatan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama serta calon pengemban Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
- e. dasar penyusunan program pengembangan dan/atau pembinaan karier PNS.

Pasal 3

Tujuan penetapan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sebagai berikut:

- a. mewujudkan obyektivitas, kualitas, transparansi, dan akuntabilitas pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. mengidentifikasi kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- c. mewujudkan kesesuaian antara tugas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan kompetensi pejabat atau calon pengemban jabatan sehingga tercipta pejabat yang profesional; dan
- d. mewujudkan tertib pengembangan dan pembinaan karier PNS.

Pasal 4

- (1) Uraian Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama meliputi :
 - a. Ikhtisar jabatan;
 - b. Standar Kompetensi; dan
 - c. Persyaratan Jabatan.
- (2) Uraian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

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 Cilacap.

Ditetapkan di Cilacap pada tanggal 23 Desember 2021

BUPATI/CILACAP,

Diundangkan di Cilacap pada tanggal 23 Desember 2021

TATTO SUWARTO PAMUJI

FARID MA'RUF

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI CILACAP NOMOR 132 TAHUN 2021 TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

STANDAR KOMPETENSI JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

Nama Jabatan: Sekretaris DaerahKelompok Jabatan: Jabatan Pimpinan TinggiUrusan Pemerintah: KesekretariatanKode Jabatan: 1

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA							
I. IKHTISAR J		AN PIMPINAN IING	GI PRATAMA				
Ikhtisar		Menyusun kebijakan dan menyelenggarakan koordinasi terhadap					
Jabatan		-	daerah dalam rangka perumusan				
Javatan							
			ti, berdasarkan asas desentralisasi				
II OWANDAD I		mbantuan serta pela	yanan administrasi.				
II. STANDAR K		D: 1 · ·	T 111 . TZ				
Kompetens		Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajeria		T = =					
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun				
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	ada resiko. 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, mem berikan 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 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 profesional	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional 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, transparan, 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/pengembangan 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan, mitigasi risiko	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 risiko).

B. Sosial Kultural 9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,
			preferensi politik
C. Teknis			prototonor pontini
10. 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.

11. Perencanaan Pembangunan Daearah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1. Mampu melakukan evaluasi pelakasaan 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 pelaksanaan pengelolaan keuangan dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan keuangan daerah	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 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 Pengelolaan Keuangan Daerah.
13. Menyusun Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah dan melakukan pembahasan dengan stakeholder terkait.	4.1. Mampu melakukan evaluasi 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 dibidang ekonomi, SDA, dan Pembangunan;

			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 Daerah. dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengadaan barang dan jasa dibidang ekonomi, SDA, dan Pembangunan.
14. Pengelolaan Barang Milik daerah	4	Mampu mengevaluasi Pengelolaan Barang Milik Daerah	4.3. 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; 4.4. Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah; 4.5. 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

					kebiiak	an otonom	i daerah.
III.	PERSYARA	TAN JABATAN					
	Jenis Per	gyaratan	Uraian	Tir	ngkat pen	tingnya th	d jabatan
			Ulalali	M ⁻	utlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan		Sarjana/Diplor				
		2. Bidang	Ilmu Pemerinta	,		,	,
		Ilmu	Ilmu Sosial / I	lukum	ı / Psikolo	ogi / Komu	ınikasi
В.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan			V	
			Kepemimpinan	L			
		2. Teknis	Pertama Diklat Perencar	2002		V	
		Z. Tekilis	Pembangunan	naan		V	
			Daerah				
			Diklat Pengelol	aan		V	
			Keuangan Daer			*	
		3. Fungsional	-				
C.	Pengalamai		1. Memiliki		V		
	S	3	pengalama	n			
				lalam			
			bidang hu	kum,			
			keuangan,				
			kepegawaia				
			perencanaa				
			organisasi,				
			pemerintah secara	ıan			
			kumulatif				
			paling kura	ang 5			
			(lima) tahu	_			
			2. Sedang	atau	$\sqrt{}$		
			pernah				
			menduduk	i			
			jabatan				
			administra				
				oatan			
			fungsional				
			jenjang	ahli			
				aling			
			singkat 2 tahun:	(uua)			
D .	Pangkat		Pembina Tk I (I	[V/b)			
		nerja Jabatan	1. Kualitas Pe	_ , _ ,	aan SDM·		
		erja vasatan	2. Kualitas Pe	_			
			3. Kualitas Pe	_		•	aerah.
L							

Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Jabatan Pimpinan Tinggi Bidang Kesekretariatan 1.1. Nama Jabatan : Kelompok Jabatan : Urusan Pemerintah : Kode Jabatan :

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA				
I. IKHTISAR		I IMI IMAN I INGGI F.	14111111111111111111111111111111111111		
Ikhtisar Jabatan	Memimpin menyeleng kegiatan kesejahter	garakan, mengawa di bidang kesekreta	riatan (pemerintahan dan rkan kebijakan Bupati dan		
II. STANDAR	KOMPETENSI				
Kompeter		Diskripsi	Indikator Kompetensi		
A. Manajeri		<u> </u>	*		
1. Integritas	s 4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.		
2. Kerjasan	na 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 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 pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pad hasil	a 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 pencaian target organisasi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam

		isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional 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/par tai 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, transparan, 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 bersamasama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orang-orang

7. Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program perubahan selaras antar unit kerja
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	 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 risiko)
B. Sosial Kultural	Λ	Mandana	
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;

4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi. preferensi politik. C. Teknis 10. Penyusunan 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan Kelembagaan mengevaluasi dan evaluasi terhadap Daerah mengoordinasikan teknis/metode/sistem Penyusunan kerja cara Kelembagaan pembentukan Daerah organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi 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 perangkat organisasi daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada atau instansi lain stakeholder terkait pembentukan organisasi perangkat daerah.

11. Analis Potensi Ekonomi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis potensi ekonomi	4.1. Mampu mengevaluasi pelaksanaan identifikasi, mengklasifi kasi, dan penentuan sumber daya ekonomi yang potensial untuk dikembangkan serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan analisis potensi ekonomi; 4.2. Mampu menyusun teknik dan metode dalam mengidentifikasi, meng klasifikasi, dan menentukan sumber daya ekonomi yang 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. 4.1. Mampu melakukan
Wilayah Pemerintahan		mengevaluasi dan mengoordinasikan penataan wilayah pemerintahan	evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penataan wilayah pemerintahan, menemukenali 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 instansi lain atau stakeholder 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 potensi ekonomi yang potensial untuk dikembangkan dan perencanaan penyediaan sarana ekonomi; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil perencanaan penyediaan sarana ekonomi.
14. Pemberdayaan masyarakat desa	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 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 dengan petunjuk teknis dan 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. PERSYARA'	TAN JABATAN		otolioiii daeraii.			
Jenis Pers		Uraian	Tingkat pentingnya thd jabatan			
A. Pendidikan	1. Jenjang	Mutlak Penting Perlu Sarjana/Diploma IV				
B. Pelatihan	Bidang Ilmu I.Manajerial	Administrasi Kebija Ilmu Hukum / Ilmu	kan / Ilmu Manajemen / I Politik / Ilmu Administrasi nerintahan / Kesejahteraan			
B. Pelatifian	2.Teknis	Kepemimpinan Pratama Diklat Teknis	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \			
	2. Tekins	Terkait dengan Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial	V			
	3. Fungsional	-				
C. Pengalaman		1.Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ sosial/organisasi /pemberdayaan masyarakat desa/kesejahtera an sosial /perdagangan/in dustri/ perekonomian secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2.Sedang atau pernah	V			

	menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun
D. Pangkat	Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Sinkronisasi pelaksanaan program bidang ekonomi;
	2. Sinkronisasi pelaksanaan program bidang kesejahteraan rakyat.

Nama Jabatan : Asisten Perekonomian dan Pembangunan Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Urusan Pemerintah : Kesekretariatan Kode Jabatan : 1.2.

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JAE	I. IKHTISAR JABATAN					
Ikhtisar	Ikhtisar Membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan					
Jabatan	dan pengoordinasian administratif pelaksanaan tugas					
	penyusunan kebijakan dan penyelenggaraan tugas-tugas					
		perekonomian, program dan pengendalian pembangunan,				
	kerjasama	dan pengadaan bara	ng/jasa.			
II. STANDAR KOI	MPETENSI					
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi			
A. Manajerial						
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode			
Q. Koriogo mo		Mombongun	etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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	4.1. Mengintegrasikan			
J. Romannası		manipa	wiongimes asikan			

		mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isuisu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang 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 risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan

8.	Dengambilan	4	Menyelesaikan	memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 4.1. Menyusun dan/atau
0.	Pengambilan Keputusan	4	masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko).
В.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
	Teknis Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1. Mampu melakukan evaluasi pelakasaan perencanaan pembangunan daerah, menemu kenali kelebihan dan

			1 1 1 1 1 1
11. Analisis Potensi Ekonomi Daerah	4	Mampu mengevaluasi potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah	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. 4.1. Mampu melakukan evaluasi analisis potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu memberikan rekomendasi perbaikan pembangunan ekonomi daerah dan memecahkan masalah pembangunan ekonomi daerah; 4.3. Mampu meyakinkan dan memecahkan masalah pembangunan ekonomi daerah; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait analisis potensi ekonomi daerah, serta memberikan bimbingan

			dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah.
12. 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 potensi ekonomi yang potensial untuk dikembangkan dan perencanaan penyediaan sarana ekonomi; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil perencanaan penyediaan sarana ekonomi.
13. Pemberdayaan masyarakat desa	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 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 dengan petunjuk teknis dan cara kerja pemberdayaan masyarakat desa.
14. 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,

		menemukenali kelebihan
		dan kekurangan, melakukan
		pengembangan atau
		perbaikan cara kerja
		penataan wilayah
		pemerintahan yanglebih 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
		instansi lain atau
		stakeholder terkait penataan wilayah
		pemerintahan.
15. Advokasi	4	Mampu 4.1. Mengevaluasi strategi
kebijakan		nengembangkan advokasi yang ada saat
Otonomi Daerah		trategi advokasi ini, menganalisis ebijakan Otonomi kekuatan dan
Daeran		rebijakan Otonomi kekuatan dan Daerah yang tepat kekurangan berbagai
		esuai kondisi 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	
Iom:- Down	+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +	Tingkat pentingnya thd
Jenis Persyara	uan	Uraian jabatan Mutlak Penting Perlu
A. Pendidikan 1.Jenjang		Sarjana/Diploma IV
2.Bidang		Administrasi Kebijakan / Ilmu Manajemen /
	lmu	Ilmu Hukum / Ilmu Politik / Ilmu
		Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan / Kesejahteraan Sosial / Sosiatri / Ilmu Sosial /
		- Engangungaan oosiat / oosiatti / 111110 oosiat / 1
B. Pelatihan 1.M	/Ianajerial	Teknik Sipil Pelatihan √
B. Pelatihan 1.M	Manajerial	Teknik Sipil

2.Teknis	Diklat Teknis		$\sqrt{}$	
	terkait			
	Perekonomian			
	Daerah/Pemba			
	ngunan Daerah			
	/Kehumasan			
3.Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja	1. Memiliki	V		
C. Tengalaman kerja	pengalaman	,		
	jabatan dalam			
	bidang			
	penataan			
	ruang/perekon			
	om			
	ian/kesejahter			
	aan sosial/			
	industri/perda			
	gan			
	gan/sosial/per			
	encanaan			
	secara			
	kumulatif	$\sqrt{}$		
		V		
	paling kurang			
	5 (lima) tahun			
	2. Sedang atau			
	pernah			
	menduduki			
	jabatan			
	administrator			
	atau jabatan			
	fungsional			
	jenjang ahli			
	madya paling			
	singkat 2			
D D 1	(dua) tahun:			
D. Pangkat	Pembina / (IV/a)			4.14
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Sinkronisasi		program	bidang
	perekonomian			
	2. Sinkronisasi		program	bidang
	pembangunan	l .		

Nama Jabatan: Asisten Administrasi UmumKelompok Jabatan: Jabatan Pimpinan TinggiUrusan Pemerintah: KesekretariatanKode Jabatan: 1.3.

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABATAN					
Ikhtisar Jabatan	Membantu Sekretaris Daerah dalam merumuskan kebijakan, koordinasi administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah dan pelayanan administratif terkait bidang administrasi umum sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku demi kelancaran jalannya Pemerintahan Daerah.				
II. STANDAR KOI	MPETENSI				
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi		
A. Manajerial	•	.	•		
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman		

		tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isuisu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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/ pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	 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 risiko).
B. Sosial Kultural		Mr 1	4.1.36
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
C. Teknis			preferensi politik.
10. 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.
11. Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan dan menyusun	4.1. Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja

		petunjuk operasional pengelolaan keuangan daerah	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 Pengelolaan Keuangan Daerah.
12. Pengelolaan Hubungan Masyarakat dan Keprotokolan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan	4.1. Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan, menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan strategi hubungan masyarakat dan keprotokolan; 4.2. Mampu melakukan perbaikan, 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 Pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan dan masyarakat dan keprotokolan hubungan masyarakat dan keprotokolan dan masyarakat dan keprotokolan.
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 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
14. Pelaksanaan Fungsi yang Terkait dengan Kebijakan Daerah bidang Keorganisasian	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan Daerah	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi 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
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Dearah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	pembentukan organisasi perangkat daerah. 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;

III. PERSYARA? Jenis Persy A. Pendidikan		4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah. N Uraian Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu Sarjana/Diploma IV Administrasi Kebijakan / Ilmu Manajemen / Ilmu
	Ilmu	Hukum / Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan
B. Pelatihan	1. Manajeria	al Pelatihan Kepemimpinan Pratama
	2.Teknis	Diklat Teknis terkait dengan Pemerintahan
	3. Fungsion	
C. Pengalamar	a kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ hukum/ organisasi/ kepegawaian/ kehumasan 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 Jabatan	nerja	Sinkronisasi pelaksanaan program bidang hukum; Sinkronisasi pelaksanaan program bidang organisasi.

Nama Jabatan : Staf Ahli Bidang Pemerintahan Hukum dan Politik
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah : Kesekretariatan
Kode Jabatan : 1.4.

		N PIMPINAN TINGGI	PRATAMA	
I. IKHTISAR JABATAN				
Ikhtisar Jabatan	Memberikan telaahan, analisa, dan rekomendasi terhadap isu – isu yang berhubungan dengan permasalahan bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku demi kelancaran jalannya Pemerintahan Daerah.			
II. STANDAR KON	MPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial				
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan	

			kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian target.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isuisu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	 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.

B Sosial Kultural			4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
C. Teknis 10. Pengkajian Bidang Pemerintahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan	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 pemerintahan; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang pemerintahan; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan.
11. Pengkajian Bidang Hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap isu – isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang

		norma, standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang hukum	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, instrumen dalam bidang hukum; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder 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, instrumen dalam bidang politik; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder 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 perundangundangan yang lain, mampu merumuskan intisari dari suatu kebijakan yang akan memberikan dampak positif dari maksud dan tujuan kebijakan bagi instansi dan masyarakat; 4.2. Menguasai kunci-kunci sukses dalam implementasi suatu kebijakan, dan

	Т		
			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 kebijakan; dan 4.3. Mampu menetapkan upaya perbaikan dan menetapkan langkah-langkah tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi.
14. Advokasi Kebijakan Administrasi Pemerintahan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah 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 administrasi pemerintahan 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 advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah; dan 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan
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 mereka menera otonom	sendir	
III.	PERSYARA	TAN JABATAN	T				
	Jenis Per	syaratan	Uraian		kat pentin utlak	gnya thd j Penting	
A.	Pendidikan	1.Jenjang	Sarjana/ Diplo		duan	1 circing	Torra
		2.Bidang Ilmu	Administrasi P	strasi ublik / an jal	Pemerin / bidang i batan St	tahan / lmu lainny af Ahli	Ilmu ya yang
В.	Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	L		$\sqrt{}$	
		2.Teknis	Diklat T terkait dengan bidang Pemerintahan	'eknis		√	
		3.Fungsional	-				
C.	·		bidang pemerintah dan hi secara kumulatif paling kura (lima) tahu 2. Sedang pernah menduduk jabatan administra	dalam nan/ ukum ang 5 n atau i tor batan ahli paling	√ √		
D. E.	D. Pangkat E. Indikator Kinerja Jabatan		Pembina/(IV/a 1. Persentase bidang per yang disam 2. Persentase pemerintah berhasil dil	rekon merinta paika penga nan, h	ahan, hu n pada Bu aduan ma nukum d	kum dan ıpati; asyarakat an politil	politik bidang x yang

Nama Jabatan: Sekretaris DPRDKelompok Jabatan: Jabatan Pimpinan TinggiUrusan Pemerintah: KesekretariatanKode Jabatan: 2

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA				
I.	IKHTISAR JABATA		IN TIMI INAN TINGO	IIMIAWA	
		nimpin,	mengkoordinas	sikan, menyelenggarakan,	
·				kegiatan kesekretariatan DPRD	
			tuan peraturan perui	ndang-undangan yang berlaku.	
II.	STANDAR KOMPE	ETENSI		,	
	Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi	
	Manajerial	ı .	Γ		
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan	

		dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 pada langkah-langkah bersama dengan tujuan
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 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
5. Pelayanan	4	Mampu	dengan sasaran strategis instansi; 4.3. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target. 4.1. Memahami dan memberi
Publik		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	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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	 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

В.	Sosial Kultural			menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
	Penyusunan Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah dan melakukan pembahasan dengan stakeholder terkait.	4.1. Mampu melakukan evaluasi 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 dibidang ekonomi, SDA, dan Pembangunan; 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 Daerah. dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait 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 produkproduk hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian 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 produk produk hukum yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk produk hukum; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk produk hukum dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk produk hukum.

13. Pengelolaan	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
Keuangan Daerah		mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument Pengelolaan Keuangan Daerah	evaluasi terdadap 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 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;

III.	PERSYARAT	AN JABATAN			pedoman	prosedur daerah; atkan u kep mengen advokas dijalanka sendiri kan	kapasitas bentingan ibangkan si yang n oleh
	Jenis Pers	syaratan	Uraian		kat pentir utlak	ngnya thd	
Α.	Pendidikan	1.Jenjang	Sarjana / Diplo		uuak	Penting	Perlu
Λ.	i ciididikali	2.Bidang	3 / 1		ויגלוול /	m/ Adr	ninistrasi
		Ilmu	Negara/ Admir	,		,	
			Sosial dan Poli		•		
B.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan	,			
			Kepemimpinan	L			
			Pratama			,	
		2.Teknis	Diklat legal dra			√	
			Diklat teknis t			$\sqrt{}$	
	D1	1	kesekretariatar	1	. 1	·	
C.	Pengalaman	kerja	1. Memiliki		$\sqrt{}$		
			bidang kesekretariat hukum/ Kepegawaian Organisasi s kumulatif kurang 5 tahun 2. Sedang at pernah menduduki jabatan administrato atau ja fungsional je ahli madya pa singkat 2 tahun:	r batan enjang (dua)	√		
D.	Pangkat	onio I-1	Pembina (IV/a)			~~.	
E.	E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Kualitas tata 2. Kualitas pen		_	_	erah.

Nama Jabatan : Inspektur
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi
Urusan Pemerintah : Pengawas Internal Pemerintah
Kode Jabatan : 3

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
I. IKHTISAR JABAT	AN				
Ikhtisar N					
1 -	penyelenggaraan pemerintah daerah dengan cara				
	nerencanal		nasikan, melaksanakan dan		
			ng pembinaan dan pengawasan		
1 -		-	aerah agar tercapai sesuai dengan		
	erencanaa	ın.			
II. STANDAR KOMPI		D: 1 : :	T 111 . TT .		
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi		
A. Manajerial		3.6			
1. Integritas	4	Mampu	4.1. Menciptakan situasi kerja		
		menciptakan	yang mendorong seluruh		
		situasi kerja yang	pemangku kepentingan		
		mendorong	mematuhi nilai, norma, dan		
		kepatuhan pada	etika organisasi dalam		
		nilai, norma, dan	segala situasi dan kondisi.		
		etika organisasi	4.2. Mendukung dan		
			menerapkan prinsip moral dan standar etika yang		
			tinggi, serta berani		
			56 /		
			menanggung konsekuensinya.		
			4.3. Berani melakukan koreksi		
			atau mengambil tindakan		
			atas penyimpangan kode		
			etik/nilai-nilai yang		
			dilakukan oleh orang lain,		
			pada tataran lingkup kerja		
			setingkat instansi meskipun		
			ada resiko.		
2. Kerjasama	4	Membangun	4.1. Membangun sinergi antar		
		komitmen tim,	unit kerja di lingkup		
		sinergi	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		
3. Komunikasi	Λ	Momni	organisasi.		
o. Koiiiunikasi	4	Mampu	4.1. Mengintegrasikan informasi-		
		mengemukakan	informasi penting hasil		
		pemikiran	diskusi dengan pihak lain		
		multidimensi	untuk mendapatkan		
		secara lisan dan	pemahaman yang sama;		
		tertulis untuk	Berbagi informasi dengan		
		mendorong	pemangku kepentingan		
		kesepakatan	untuk tujuan meningkatkan		

		dengan tujuan	kinerja secara keseluruhan;
		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 kinerja
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	secara keseluruhan. 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 pencaian target organisasi.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitung kan 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 memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan,

				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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpindan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko).
	Sosial Kultural	1	Mondovogunolron	4.1 Manginigipai dan
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan

C. Teknis			menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Advokasi kebijakan pengawasan internal pemerintah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengawasan internal pemerintah	4.1. Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta 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 efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan publik; 4.3. Mendorong stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan.
11. Pengawasan penyelenggaraan 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;

			4.0 Mompu
			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	4.1. 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; 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 standar prosedur instrument penyusunan laporan hasil pengawasan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan 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 pengawasan 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 JABATAI	1				
Jenis Persyaratan	Uraian			a thd jabat	
		Mutlak	Penti	ing Per	rlu
A. Pendidikan 1.Jenjang	Sarjana/Diplo				
2.Bidang	Ekonomi / A	dministrasi	Negara /	Hukum ,	/Ilmu
Ilmu	Pemerintahan	1			
B. Pelatihan 1.Manajeria			√ √		
	Kepemimpinar	1			
0.77.1	Pratama	1	,		
2.Teknis	Diklat teknis te	erkait	V		
	pengawasan				
3. Fungsiona					
C. Pengalaman kerja	1. Memiliki	١ ١	'		
	pengalaman				
	jabatan dala	m			
	bidang				
	Kepemudaar				
	Olahraga, da Pariwisata se				
	kumulatif pa				
	kurang 5 (lin	_			
	tahun	lia)			
	2. Sedang atau		1		
	pernah	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \			
	menduduki				
	jabatan				
	administrato	nr			
	atau jabatan				
	fungsional				
	jenjang ahli				
	madya palin	σ			
	singkat 2 (du	_			
	tahun:	,			
D. Pangkat	Pembina (IV/a)		L	
E. Indikator Kinerja Jabatan	· /	, enyelengga	raan urus	san pemer	intah
	_	n tata kelola		_	
	2. Penurunar		entase	penyimpa	, , ,
	pengelolaa	n keuangan			

Nama Jabatan

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Jabatan Pimpinan Tinggi Pendidikan dan Kebudayaan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan 4

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA					
	I. IKHTISAR JABATAN				
Ikhtisar Jabatan	Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan serta tugas pembantuan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam rangka mendukung				
II CTANDADIZ		saran program serta	visi dan misi Pemerintah Daerah.		
II. STANDAR K		Dial-nin ai	La dilasta a Managatana i		
Kompetens A. Manajerial	si Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi		
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	 4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 		
			4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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. Komunikas	i 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 target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.3. Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 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 pencaian target.
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	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional 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, transparan, 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

	<u> </u>	n and a la ianan	loin marco gonto
		pembelajaran	lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan /pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

C. Teknis			4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
10. Advokasi Kebijakan bidang Pendidikan	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang pendidikan yang tepat sesuai kondisi.	 4.1. Mengevaluasi strategi bidang pendidikan 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 pendidikan. 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pendidikan.
11. Perencanaan Penyediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi perencanaan penyediaaan sarana pendidikan	4.1. Mengevaluasi sarana dan prasarana 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 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. 4.4.
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; 4.3.Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan dan pemenuhannya.

13. Pengawasan Penyelenggaraan 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 pengawasan pengawasan pendidikan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pendidikan.
14. Pembinan 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; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pelaksanaan pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya dan memberikan bimbingan danfasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya.
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;

III.	PERSYARA Jenis Pers Pendidikan		Uraian Sarjana/Diplor	M	pema untu strat dijala send kebij	egi advoka ankan d iri dalam akan oton	kapasitas kepentingan engembangkan asi yang dapat oleh mereka menerapkan omi daerah. hd jabatan Perlu
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidika Manajemen Pe	,		nian/ Ilmu	Kebudayaan/
В.	Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpinar Pratama	1		V	
		2.Teknis	Diklat Pendidil dan Kebudaya			$\sqrt{}$	
		3. Fungsional	-				
	C. Pengalaman kerja		bidang pendidikar secara kumulatif paling kura (lima) tahu 2. Sedang pernah menduduk jabatan administra atau jal fungsional jenjang madya singkat 2 tahun	ang 5 n atau ii tor patan ahli paling (dua)	√ √		
D.	Pangkat		Pembina (IV/a				
E. Indikator Kinerja Jabatan		 Pengelolaa Dan Penge Peningkata Prasarana Persentase 	 Pengelolaan Kebudayaan dan Pembinaan Kesenian Dan Pengelolaan Cagar Budaya Peningkatan kualitas Pendidik, Sarana dan Prasarana untuk Pendidikan dan Kebudayaan 				

Kepala Dinas Kesehatan Jabatan Pimpinan Tinggi Kesehatan Nama Jabatan Kelompok Jabatan Коотрок Jabatan Urusan Pemerintah Kode Jabatan

5

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA							
I. IKHTISAR JAI							
Ikhtisar							
Jabatan		_	dinasikan, membina, mengarahkan,				
	, ,		uasi dan melaporkan kegiatan				
			inggulangan penyakit, pelayanan tesehatan sesuai dengan peraturan				
		_	laku agar tugas pokok dan fungsi				
			erlaksana secara efisien dan efektif				
		igan perencanaan.	riaksana secara ensien dan elektii				
II. STANDAR KO		San pereneanam					
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajerial		P	<u>,</u>				
1. Integritas	4	Mampu	4.1. Menciptakan situasi kerja				
O		menciptakan	yang mendorong seluruh				
		situasi kerja yang	pemangku kepentingan				
		mendorong	mematuhi nilai, norma, dan				
		kepatuhan pada	etika organisasi dalam segala				
		nilai, norma, dan	situasi dan kondisi.				
		etika organisasi	4.2. Mendukung dan menerapkan				
			prinsip moral dan standar				
			etika yang tinggi, serta berani				
			menanggung konsekuensinya.				
			4.3. Berani melakukan koreksi				
			atau mengambil tindakan atas				
			penyimpangan kode etik/nilai-				
			nilai yang dilakukan oleh				
			orang lain, pada tataran				
			lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.				
2. Kerjasama	4	Membangun	4.1. Membangun sinergi antar unit				
2. Kerjasama		komitmen tim,	kerja di lingkup instansi yang				
		sinergi	dipimpin;				
		01110181	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				
		pemikiran	diskusi dengan pihak lain				
		multidimensi	untuk mendapatkan				
		secara lisan dan	pemahaman yang sama;				
		tertulis untuk	Berbagi informasi dengan				
		mendorong	pemangku kepentingan untuk				
		kesepakatan	tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;				
		dengan tujuan	4.2. Menuangkan pemikiran/				
		meningkatkan kinerja secara	konsep yang multidimensi				
		kınerja secara keseluruhan	dalam bentuk tulisan formal;				
		NCSCIUI UIIAII	4.3. Menyampaikan informasi				
			1.0. menyampaikan mioriilasi				

4.	Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional 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, transparan, 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 /

F				
				pendidikan / pengembangan 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
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	posisi-posisi di unit kerjanya. 4.1.Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko).
-	O 1 17 14 1			risikoj.
B 9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.

C. Teknis			
10. 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.
11. Pengelolaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat standar prosedur sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta mengkoordinasikan 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
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; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari

13. Analisis Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	stakeholder terkait prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitas kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait 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 Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengembangan e- goverment, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan
14. Perencanaan SDM tenaga kesehatan	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan SDM tenaga kesehatan dan menyusun perencanaan kebutuhan SDM tenaga kesehatan	Minuman. 4.1. 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;

					pedoman teknis kebijakar Meningka pemangk mengembadvokasi dijalanka	prosedur, dan/atau strategi notonomi oatkan kapu kepentinoangkan yang noleh mer	asitas Igan untuk
111.		TAN JABATAN		Tin	gkat penti	ingnya thd	iabatan
	Jenis Per		Uraian			Penting	Perlu
A.	Pendidikan		Sarjana / Diploma				
		2. Bidang	Ilmu Kesehatan	,	Kedokter	, -	perawatan/
		Ilmu	Farmasi/ Keseha				Gızı dan
В.	Pelatihan	1. Manajerial	Kesehatan/ Manaj Pelatihan	eine	ii Kuman	Sakit √	
Б.	TCIatillali	1.Manajenai	Kepemimpinan			V	
			Pratama				
		2.Teknis	Diklat Kesehatan			√	
		3. Fungsional	-				
C. Pengalaman kerja		1.Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kesehatan 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.	D. Pangkat		Pembina (IV/a)				
E.		inerja Jabatan	1. Peningkatan (meningkatnya angka kematia 2. Ketersediaan j kesehatan; 3. Ketersediaan s	usi n ba juml	a harapai ayi); ah dan l	n hidup/m kualitas Sl	DM tenaga

Nama Jabatan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Ruang Jabatan Pimpinan Tinggi Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Kode Jabatan

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA				
I. IKHTISAR JAB	BATAN				
Ikhtisar			as Bupati di bidang Pekerjaan		
Jabatan		_	dengan merumuskan kebijakan		
	-		n, pelaksanaan pembangunan,		
			an pemeliharaan, pembinaan,		
	_		alian, terhadap penyelenggaraan		
			, bangunan pelengkap jalan dan		
		_	a air berupa jaringa irigasi dan		
			a serta melakukan pendataan,		
			san dan rekomendasi terhadap		
	-		tur kebinamargaan dan sumber		
	-	tau diluar tungsiny	va dan tugas lain yang diberikan		
II OWAND AD IO	Bupati.				
II. STANDAR KON		D. 1	7 111 . 77		
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi		
A. Manajerial	1 4	3.6			
1. Integritas	4	Mampu	4.1. Menciptakan situasi kerja		
		menciptakan	yang mendorong seluruh		
		situasi kerja	pemangku kepentingan		
		yang mendorong	mematuhi nilai, norma,		
		kepatuhan pada nilai, norma,	dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.		
		nilai, norma, dan etika	4.2. Mendukung dan		
		organisasi	menerapkan prinsip moral		
		Organisasi	dan standar etika yang		
			tinggi, serta berani		
			menanggung		
			konsekuensinya.		
			4.3. Berani melakukan koreksi		
			atau mengambil tindakan		
			atas penyimpangan kode		
			etik/nilai-nilai yang		
			dilakukan oleh orang lain,		
			pada tataran lingkup kerja		
			setingkat instansi		
			meskipun ada resiko.		
2. Kerjasama	4	Membangun	4.1. Membangun sinergi antar		
3		komitmen tim,	unit kerja di lingkup		
		sinergi	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	4.1. Mengintegrasikan
			mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian target organisasi.
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungka n 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 memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengemb diri dan d lain	_	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/ pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya.
7. Mengelola Perubaha		Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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. Pengamb Keputusa		Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak	4.1.Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.

			keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	 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 risiko).
В.	Sosial Kultural	<u> </u>		
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	merepresentasikan pemerintah di lingkungan
	Teknis			
10.	Advokasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur	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 yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembangunan infrastruktur.

		T = -	
11. Teknik Perencanaan	4	Mampu mengevaluasi	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap
dan		dan menyusun	teknis/metode/sistem
		3	perencanaan dan
Pengendalian		perangkat norma	1 -
Tata Ruang		standar	pengendalian tata ruang,
		prosedur	menemu kenali kelebihan
		instrumen	dan kekurangan,
		perencanaan	melakukan pengembangan
		dan	atau perbaikan teknik
		pengendalian	perencanaan dan
		tata ruang	pengendalian tata ruang
		1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	yang lebih efektif/efisien;
			4.2. Mampu menyusun
			pedoman, petunjuk teknis,
			cara kerja yang dijadikan
			norma standar, prosedur,
			instrumen perencanaan
			dan pengendalian tata
			ruang;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder terhadap
			sistem perencanaan 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
Bangun		mengevaluasi	evaluasi ketersediaan
Infrastruktur		ketersediaan	infrastruktur (bendungan,
Sumber Daya		infrastruktur	embung, saluran primer
Air dan		Sumber Daya Air	1
Saluran		dan saluran	dan tersier irigasi) serta menemu kenali kelebihan
Drainase			
Dramase			dan kekurangan
		menyusun	ketersediaan infrastruktur
		rancang bangun	Sumber Daya Air dan
		konstruksi	Saluran Drainase;
		Sumber Daya Air	4.2. Mampu menyusun rancang
		dan Saluran	bangun infrastruktur
		Drainase	(bendungan, embung,
			saluran primer dan tersier
			irigasi) dan Saluran
			Drainase;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder terhadap
			rencana pembangunan
			infrastruktur (bendungan,
			embung, saluran primer
			dan tersier irigasi) dan
			Saluran Drainase.
13. Rancang	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
bangun		mengevaluasi	evaluasi ketersediaan
Infrastruktur		ketersediaan	infrastruktur Jalan,
Jalan,		Infrastruktur	Jembatan, dan Bangunan
Jembatan,		Jalan,	Pelengkap serta menemu
dan		Jembatan, dan	kenali kelebihan dan
		Bangunan	kekurangan ketersediaan
Bangunan		HBIIDAIIAU	т кекшануан кететѕешаап
		<u> </u>	
Pelengkap		Pelengkap dan menyusun	infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan

		rancang bangun Infrastruktur	Pelengkap; 4.2. Mampu menyusun rancang
		Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap	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.	PERSYARA	ATAN JABATAN	J			
				Tingkat pent	tingnva the	l jabatan
	Jenis Pers	syaratan	Uraian	Mutlak	Pentin	
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diplo	ma IV		
		2. Bidang	Teknik Sipil	l/Teknik	Industri/A	Arsitektur
		Ilmu	/Teknik Pengaii	ran		
B.	Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan			
			Kepemimpinan		$\sqrt{}$	
		0 m 4 1	Pratama			
		2.Teknis	Diklat			
			Manajemen		1	
			Konstruksi dan		V	
		2 Francisco al	Penataan Ruan	g		
		3. Fungsional	-			
C.	Pengalamar	n kerja	1. Memiliki	√		
	C	J	pengalaman			
			jabatan dalai	m		
			bidang Bin	ıa		
			Marga da			
			Cipta Kary	7a		
			secara			
			kumulatif			
			paling kurar	_		
			5 (lima) tahur			
			2. Sedang ata	ıu		
			pernah menduduki			
			jabatan			
			administrator			
			atau jabata			
			fungsional			
			jenjang ah	ıli		
			madya palir			
			singkat 2 (dua	a)		
			tahun;			
D.	Pangkat		Pembina (IV/a)			
E.	Indikator K	inerja Jabatan		konstruksi		embatan,
				gasi, draina	se, dan	penataan
			ruang			

Nama Jabatan

Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Jabatan Pimpinan Tinggi Bidang Sumber Daya Air 7 Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah Kode Jabatan

		AN PIMPINAN TINGO	GI PRATAMA
I. IKHTISAR JA			
Ikhtisar Jabatan II. STANDAR KO	bidang Su Peraturan	ggarakan, mengawas:	ngoordinasikan, memfasilitasi, i dan mengendalikan kegiatan di dasarkan kebijakan Bupati dan an yang berlaku.
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial	LCVCI	Diskripsi	mulkator Kompetensi
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan

		kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	 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 risiko)
В.	Sosial Kultural			I ISIKO)
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
C.	Teknis			
	Advokasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur	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 yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembangunan infrastruktur.
11.	Rancang Bangun Infrastruktur Sumber Daya Air dan Saluran Drainase	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur Sumber Daya Air dan saluran Drainase dan	4.1.Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur

		menyusun rancang bangun konstruksi Sumber Daya Air dan Saluran Drainase	Sumber Daya Air dan Saluran Drainase; 4.2. Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) dan Saluran Drainase; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pembangunan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) dan Saluran Drainase.
12. Pengelolaan Sumber Daya Air	4	Mampu melakukan supervisi dan evaluasi jalannya proses pengelolaan sumber daya air	4.1.Mampu mengevaluasi pelaksanaan program pengelolaan sumber daya air 4.2.Mampu mengevaluasi penyelenggaraan pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai dalam daerah 4.3.Mampu mengevaluasi pengelolaan sistem irigasi primer dan sekunder.
13. Pengelolaan Air Minum	4	Mampu melakukan supervisi dan evaluasi jalannya proses pengelolaan air minum	4.1.Mampu mengevaluasi pelaksanaan program pengelolaan air minum 4.2.Mampu mengevaluasi penyelenggaraan mekanisme pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) 4.3.Mampu melakukan supervisi dalam pengoperasian teknologi pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM).
14. Pengelolaan Persampahan dan Air Limbah	4	Mampu melakukan supervisi dan evaluasi jalannya proses pengelolaan persampahan dan air limbah	4.1.Mampu mengevaluasi pelaksanaan program pengelolaan persampahan, drainase dan air limbah 4.2.Mampu mengevaluasi penerapan pengembangan sistem air limbah domestik, persampahan dan sistem drainase 4.3.Mampu melakukan supervisi dalam penerapan teknologi pengolahan persampahan, drainase dan air limbah.
15. Advokasi kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat	4.1. Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan

	Se		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. PERSYARA	TAN JABATAN		
Jenis Per	syaratan	Uraian	Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
A. Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma Teknik Sipil/Tekn Pengairan	<u> </u>
B. Pelatihan	1.Manajerial 2.Teknis	Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat teknis terka pekerjaan umum	rait $\sqrt{}$
	3. Fungsional	-	
C. Pengalama:		1. Memiliki pengalaman jabatan dala bidang pekerjaan umum secar kumulatif paling kurang (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabata fungsional jenjang al madya palin singkat 2 (dutahun	ara g 5 u √
D. Pangkat E. Indikator K	inerja Jabatan	Pembina (IV.a) Kualitas saluran i	irigasi dan drainase
ت. muikatul K	merja vavatali	Kuamas saiurali i	irigasi uaii urailiäst

Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Nama Jabatan

dan Pertanahan

Kelompok Jabatan

Jabatan Pimpinan Tinggi Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Urusan Pemerintah

Pertanahan

Kode Jabatan

JABA	TAN PIMPINAN	TINGGI	PRATAMA	<u> </u>		
I. IKHTISAR JABATAN						
Ikhtisar Jabatan	Membantu	Bupati	dengan	cara	memi	impin,
	merumuskan	kebija	ıkan da	erah,	menet	apkan
	kebijakan	tekn	is,	mengk	oordina	sikan,
	menyelenggar	akan	kebijakan	, pro	ogram	dan
	kegiatan, ser	ta meng	endalikan	tugas	pada l	oidang
	perumahan	rakyat,	Kawasan	perm	ukiman	dan
	pertanahan ya	angmenja	adi kewena	angan d	aerah.	
II. STANDAR KOMPETENS	SI					

	pert	pertanahan yang menjadi kewenangan daerah.				
II. STANDAR KO	MPETENSI					
Kompetens	i Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi			
A. Manajerial						
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yangmendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai- nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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 secaralisan 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 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 yangditetapkan; 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 pencaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungka n dan mengantisipasi dampak dari isu -isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, emmperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas- tugas pelayanan public secara objektif, transparan, dan

		kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif,dan profesional	professional 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, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri danorang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1. Menyusun program pengembanga jangka panjang bersamasama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarannya secara konsisten, melakukan kederisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unitkerja	4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;

	1			
		Manualtanilan	4.3.	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanyasecara berkala; Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2.	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tidankan penanganannya (mitigasirisiko).
B. Sosial Kultural				
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi	4.2.	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuksenantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.

C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Pembangun Perumahan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pembangun perumahan 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 pembangun perumahan; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembangun perumahan;
11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan Kawasan permukiman yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanan pembangunan Kawasan permukiman; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan kawasan permukiman dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait.

10 P	4	Money	4.1 Mar
12. Pengawasan	4	Mampu	4.1. Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat
pembangunan		mengembangkan	ini, menganalisis
kawasan		strategi advokasi	kekuatan dan
permukiman dan		kebijakan	kekurangan berbagai
perumahan		pertanahanyang	metode yang dijalankan
		tepat sesuai	dengan kelompok
		kondisi	sasaran yang berbeda;
		11011011	4.2. Mengembangkan norma
			standar, prosedur,
			kriteria, pedoman,
			dan/atau petunjuk
			teknis strategi advokasi
			kebijakan pertanahan;
			4.3. Meningkatkan kapasitas
			pemangku kepentingan
			untuk mengembangkan
			strategi advokasi yang
			dapat dijalankan oleh
			mereka sendiri dalam
			menerapkan kebijakan
			pertanahan.
13. Advokasi kebijakan	4		4.1. Mengevaluasi efektfifitas
bidang pertanahan			penerapan prosedur di
Sidding perturiariari			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. Analis Kelayakan	4	Mengembangkan	4.1. Mengidentifikasi,
Pembangunan		konsep, teori,	menganalisis, teori,
Kawasan dan		kebijakan, dan	konsep, kebijakan
Pendirian		menjadi sumber	pembangunan sarana
Bangunan		rujukan untuk	dan prasarana serta
Dangunan			pelaksanaannya
		implementasi	menemukenali
		serta pemecahan	kelebihan dan
		masalah	kekurangan dan
		pembangunan	rekomendasi
		sarana dan	perbaikanya;
		prasarana	4.2. Mengembangkan teori,
		F	konsep dan kebijakan
			pembangunan sarana
			dan prasarana,
			meyakinkan stakeholder
			dan shareholder terkait
			untuk menerima
			konsep, teori dan
			kebijakan yang
			dikembangkan;
			4.3. Menjadi sumber
			rujukan utama
			(nasional) dalam
			implementasi kebijakan
			dan pemecahan
			masalah dalam
	i	i .	pembangunan sarana

					dan	prasarai	12	1
15. Advokasi kebijakan Otonomi Daerah		4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonom daerah yang tepatsesuai kondisi.	4.2.	Mer adversini, keke keke den sasa Mer norr pros ped otor Mer pen unt stra dap mer mer	ngevaluas okasi ya uatan urangan ode yan gan aran yan ngemban ma sedur, oman, unjuk tel okasi nomi dae ningkatka nangku uk men ategi adv at dijal	g d g b gka kni rah kej gen vok anlindin	standar, kriteria, dan/atau s strategi kebijakan i; kapasitas pentingan nbangkan asi yang kan oleh ri dalam
III. PERSYARAT	AN IABAT	A TAT			otor	iomi dae	rar	1.
III. FERSTARAT	AN UADATA	711			-1 مـ ما	at Dantin	~~~	41a d
Jenis Pers	Jenis Persyaratan					at Pentin jabata	n	
A. Pendidikan	1 1		Sarjana / Diploma	Mut	ıaĸ	Penting		Perlu
A. Feliululkali	Pendidikan 1.Jenjang 2.Bidang Ilmu		Teknik Sipil / Pla		/ Δ.	ororio /	Δη	siteletur /
			Geodesi	iioiogi	/ /	graria /	AI	siicktui /
B. Pelatihan	1.Manaje	rial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			V		
	2.Teknis		Diklat Konstruksi Bangunan			√ 		
			Diklat Pertanahan			√		
0 5 1	3.Fungsi	onal	-	1				
C. Pengalaman	Кегја		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang perumahan rakyat/ Kawasan permukiman/pe rtanahan/ tata ruang 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	1. Kualitas Penataan Kawasan Perumahan
	 Persentase Peningkatan Rumah Layak Huni Kualitas Penyelesaian Sengketa Tanah

Kepala Dinas Sosial Jabatan Pimpinan Tinggi Bidang Sosial 9 Nama Jabatan :
Kelompok Jabatan :
Urusan Pemerintah :
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA							
I. IKHTISAR JAB	ATAN						
Ikhtisar Jabatan	Membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Pemberdayaan sosial, Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan dan Jaminan Sosial berdasarkan asas desentralisasi, dan tugas pembantuan.						
II. STANDAR KON		sasi, daii tugas peiiib	antuan.				
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajerial	Bever	Diomipoi	mamator nompeterior				
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi				
2. Kerjasama 3. Komunikasi	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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.				
5. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja				

		kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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

6.	Pengembangan	4	Menyusun	objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 4.1. Menyusun program
	diri dan orang lain		program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan
		konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,
C. Teknis			preferensi politik
10. Advokasi kebijakan Kesejahteraan Sosial	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kesejahteraan Sosial 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 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 kesejahteraan sosial. 4.3. Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.
11. Perencanaan Pembangunan Kawasan	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang	4.1. Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman;

		nomano 1- o /	4.0 Mongrii arrhatarrii de
		perumahan/ permukiman	4.2. Menguji substansi dasar perumahan/permukiman 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. Manajemen Pengembangan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	4	Menyusun petunjuk teknis dan prosedur penerapan Manajemen Pengembangan Potensi sumber kesejahteraan sosial	4.1. Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan Manajemen Pengembangan Potensi sumber kesejahteraan sosial yang ada. 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan Manajemen Pengembangan Potensi sumber kesejahteraan sosial 4.3. Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola Bantuan Organisasi Masyarakat Sosial dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan SDM sistem informasi Manajemen Pengembangan Potensi sumber kesejahteraan sosial Daerah Kabupaten
13. Pemetaan masalah Sosial	4	Mampu mengevaluasi hasil pemetaan masalah sosial dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pemetaan masalah sosial	4.1. Mampu mengevaluasi hasil pemetaan, teknik metode pemetaan dan menemukenali kelemahan dan kelebihan prose pemetaan masalah sosial; 4.2. Mampu membuat perbaikan teknik metode pemetaan masalah sosial dan menyusun petunjuk teknis/prosedur pemetaan masalah sosial; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan masalah sosial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan penerapan intervensi sosial.
14. Manajemen Rehabilitasi Sosial	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan rehabilitasi sosial dan menyusun	4.1. Mampu mengevaluasi hasil pemetaan, teknik metode pemetaan dan menemukenali kelemahan dan kelebihan rehabilitasi sosial;

		petunjuk teknis dan prosedur Rehabilitasi sosial	4.2. Mampu perbaikar pemetaan dan mer teknis/pr rehabilita 4.3. Mampu memperod dari sta manajeme sosial de bimbingar kepada dengan re	n teknik n masala nyusun osedur asi sosial; meyakink leh d akeholder en rel lan mer n dan instansi	h sosial petunjuk kan dan ukungan terkait habilitasi mberikan fasilitasi terkait
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1. Mengeval advokasi menganal kekurang metode dengan kyang berk 4.2. Mengemb standar, pedoman petunjuk advokasi otonomi of 4.3. Meningka pemangka untuk strategi	uasi yang ada lisis keku gan yang di kelompok beda; bangkan prosedur, teknis tkan kaj u kep mengem advokas dijalankai kan kel	strategi saat ini, atan dan berbagai ijalankan sasaran norma kriteria, dan/atau strategi kebijakan pasitas bentingan ibangkan ii yang
III. PERSYARA'			Tingkat pentin	gnva thd	iabatan
Jenis Pers		Uraian	Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang	Sarjana / Diplom Ilmu Kesejah		sial/	Sosiatri/
D D-1-4"	Ilmu	Sosial/Pembangu		•	,
B. Pelatihan	1. Manajeria	l Pelatihan Kepemimpinan Pratama		V	
	2.Teknis	1.Diklat Peke Sosial 2.Diklat manajemen rehabilitasi sos		√ √	
O P 1	3. Fungsiona		-1		
C. Pengalamar	і кегја	kumulatif pali	al/ an ara		

	0.0.1		
	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	1. Peningkatan Kesejahteraan Sosial		
	2. Kualitas pelayanan rehabiltasi sosial		

Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pimpinan Tinggi Pratama Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum,

Perlindungan

Kode Jabatan : 10

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA						
I.	IKHTISAR JAB		III IIII IIIAN IINGC	A I I MI AMA			
	Ikhtisar Memimpin, merumuskan, mengatur, membina,						
	abatan	mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggung					
		jawabkan		penyusunan dan pelaksanaan			
				enegakan peraturan daerah agar			
			a ketertiban umum o	dan ketentraman masyarakat.			
II.	STANDAR KON						
	Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi			
	Manajerial	4	1.6	4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			
1.	Integritas		Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain,			
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan			

		dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, tidak terpengaruh kepentingan
6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	pribadi/kelompok 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
С	Teknis			preferensi pontik
	Pengendalian Ketertiban Umum	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengendalian ketertiban umum	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja dan menemu kenali kelebihan dan kekurangan 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 Potensi Kerawanan Pelanggaran Ketertiban Umum	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan Pemetaan Potensi Kerawanan Pelanggaran Ketertiban Umum	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem pengumpulan, pengolahan, dan analisis Pemetaan Potensi Kerawanan Pelanggaran Ketertiban 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
12. Deteksi Dini	4	Moment	ketertiban umum.
Gangguan	4	Mampu mengevaluasi dan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap
Ketentraman		menyusun	teknis/metode/sistem cara
		perangkat norma	kerja menemu kenali
		standar prosedur	kelebihan dan kekurangan
		instrument	melakukan pengembangan
		deteksi dini	atau perbaikan cara kerja
		terhadap rawan gangguan	deteksi dini gangguan ketentraman
		ketentraman	yang lebih efektif/efisien;
		masyarakat,	4.2. Mampu menyusun
		ketertiban umum,	pedoman, petunjuk teknis,
		dan perlindungan	cara kerja yang dijadikan
		masyarakat	norma standar, prosedur,
			instrument pelaksanaan deteksi dini gangguan
			deteksi dini gangguan ketentraman;
			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
13. Penyuluhan	4	Mompu	masyarakat. 4.1.Mampu melakukan
pencegahan	4	Mampu mengevaluasi dan	evaluasi efektifitas
pelanggaran		menyusun	Penyuluhan pencegahan
ketertiban		perangkat norma	pelanggaran ketertiban;
		standar prosedur	4.2. Mampu menyusun teknik
		instrument	metode / media
		Penyuluhan	penyuluhan yang lebih efektif dan efisien terkait
		pencegahan pelanggaran	pelanggaran ketertiban;
		ketertiban	4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder terhadap
			metode dan media
			penyuluhan pelanggaran ketertiban serta
			ketertiban serta meningkatkan kapasitas
			SDM penyuluhan.
14. Advokasi	4	Mampu	4.1. Mengevaluasi strategi
Kebijakan		mengembangkan	advokasi yang ada saat ini,
Ketenteraman,		strategi advokasi	menganalisis kekuatan dan
Ketertiban		kebijakan	kekurangan berbagai
Umum dan Perlindungan		ketenteraman, ketertiban umum	metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran
Masyarakat		dan perlindungan	yang berbeda
wasy ar anai		masyarakat yang	4.2. Mengembangkan norma
		tepat sesuai	standar, prosedur, kriteria,
		kondisi	pedoman, dan/atau
			petunjuk teknis strategi
			advokasi kebijakan
			ketenteraman, ketertiban

15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	r s l	Mampu nengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi laerah yang tepat sesuai kondisi.	masyara 4.3. Meningl pemang untuk strategi dapat mereka meneraj ketenter umum masyara 4.1. Mengeva advokas mengan kekurar metode dengan yang be 4.2. Mengem standar pedoma petunju advokas	ku kep mengem advokas dijalankar sendiri okan kel aman, k dan perli akat aluasi i yang ada alisis kekur ganberbag yang di kelompok rbeda; bangkan prosedur, n, ok teknis i k daerah; katkan kap ku kep mengem advokas dijalankar sendiri okan kel	pasitas entingan bangkan i yang n oleh dalam oijakan etertiban ndungan strategi saat ini, atan dan ai jalankan sasaran norma kriteria, lan/atau strategi tebijakan pasitas entingan bangkan i yang
III.	PERSYARA'	ΓΑΝ JABATAN		Tingkat pent	nonva thd	iahatan
	Jenis Pers	3	Uraian	Mutlak	Penting Penting	
A.	Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang	Sarjana / Diplon Ilmu Hukum /		an / Adn	ninistrasi
	D 1 . '1	Ilmu	Negara / Ilmu S		•	Ī
В.	Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		$\sqrt{}$	
		2.Teknis	1. Diklat		√	
			Pengendaliai Massa	n		
			2. Diklat Peny		√	
			sipil (PPNS)	egeri		
			3. Diklat Da	asar	√	
	D 1	3. Fungsional	-			
C.	Pengalamar	n kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dal bidang kepamongpr an dan lin secara kumulatif paling kurar (lima) tahun	aja mas		

	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	1. Peningkatan Ketertiban Umum		
	2. Penurunan Pelanggaran Perda		

Kepala Dinas Perhubungan Jabatan Pimpinan Tinggi Bidang Perhubungan 11 Nama Jabatan :
Kelompok Jabatan :
Urusan Pemerintah :
Kode Jabatan :

т 1	IZITTIOAD IAD		AN PIMPINAN TINGG	I PRATAMA			
	I. IKHTISAR JABATAN Ikhtisar Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi,						
	abatan	menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di					
	abatan	bidang perhubungan berdasarkan kebijakan Bupati dan					
		Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.					
II.	STANDAR KON		3 3	<i>y</i> 8			
	Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi			
A.	Manajerial	.	*	-			
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan			

		dengan tujuan	untuk tujuan
		meningkatkan	meningkatkan kinerja
		kinerja secara	secara keseluruhan;
		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 kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1. Mendorong unit kerja di
hasil	'	kerja mencapai	tingkat instansi untuk
		target yang	mencapai kinerja yang
		ditetapkan atau	melebihi target yang
		melebihi hasil	ditetapkan;
		kerja sebelumnya	4.2. Memantau dan
			mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras
			unitnya agar selaras dengan sasaran strategis
			instansi;
			4.3. Mendorong pemanfaatan
			sumber daya bersama
			antar unit kerja dalam
			rangka meningkatkan
			efektifitas dan efisiensi
5. Pelayanan	4	Mampu	pencaian target organisasi 4.1. Memahami dan memberi
Publik		memonitor,	perhatian kepada isu-isu
		mengevaluasi,	jangka panjang,
		memperhitungkan	kesempatan atau kekuatan
		dan	politik yang mempengaruhi
		mengantisipasi dampak dari isu-	organisasi dalam hubungannya dengan
		isu jangka	dunia luar,
		panjang,	memperhitungkan dan
		kesempatan, atau	mengantisipasi dampak
		kekuatan politik	
		dalam hal	tugas-tugas pelayanan
		pelayanan	publik secara objektif,
		kebutuhan pemangku	transparan, dan professional dalam lingkup
		kepentingan yang	organisasi;
		transparan,	4.2. Menjaga agar kebijakan
		objektif, dan	pelayanan publik yang
		profesional	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
L	1		1 6-

6.	Pengembangan	4	Menyusun	menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 4.1. Menyusun program
	diri dan orang lain		program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
C. Teknis			preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan / Desa	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi pemberdayaan masyarakat dan /desa 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 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 pemberdayaan masyarakat dan desa/. 4.3. Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan pemberdayaan masyarakat

11. Manajemen lalu lintas Angkutan Jalan dan Pelabuhan/ Dermaga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur Manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/ dermaga	4.1. Mampu melakukan evaluasi manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga yang ada, menemu kenali kelebihan dan kekurangan manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga agar menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan manajemen lalu lintas angkutan jalan, manajemen rekayasa lalu lintas serta manajemen pelabuhan/dermaga; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dalam menerapkan perbaikan dimaksud.
12. Penyusunan rencana induk jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal, pelabuhan sungai dan danau.	4	Mampu mengevaluasi jaringan lalu lintas dan menyusun rencana induk jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal, pelabuhan sungai dan danau.	4.1. Mampu melakukan evaluasi jaringan lalu lintas yang ada, menemu kenali kelebihan dan kekurangan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih effektif/effisien; 4.2. Mampu menyusun rencana induk jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal, pelabuhan sungai dan danau sesuai dengan arah pembangunan daerah dan pembangunan wilayah sekitarnya (regional); 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan rencana induk jaringan LLAJ dan DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal, pelabuhan sungai dan danau, dan implementasinya, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada

			instansi lain atau stakeholder terkait dalam menerapkan perubahan dimaksud.
13. Audit Keselamatan LLAJ dan pelayaran	4	Mampu mengevaluasi hasil audit keselamatan LLAJ dan pelayaran, dan menyusun rekomendasi peningkatan keselamatan LLAJ dan pelayaran	4.1. Mampu melakukan evaluasi hasil audit keselamatan LLAJ dan pelayaran (jumlah kecelakaan, jumlah korban, sumber penyebab), menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur, untuk infrastruktur dan operasi keselamatan LLAJ dan pelayaran; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perubahan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dalam menerapkan perubahan dimaksud.
14. Analisis kelayakan tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor	4	Mampu Mengevaluasi hasil analisis kelayakan tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor yang ada, perkembangan ekonomi dan daya beli masyarakat; 4.2. Mampu menyusun rekomendasi besaran tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor berdasarkan hasil analisis kelayakan tarif; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait besaran tarif penyeberangan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dengan penerapan tarif dan trayek.

15.	Advokasi kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan 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.	PERSYARA'		Tingkat pentingnya tha jahatan
	Jenis Per	•	Mutlak Penting Perlu
A.	Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang	Sarjana / Diploma IV Ilmu Transportasi / Ilmu Manajemen
		Ilmu	Transportasi / Ilmu Teknik / Ilmu
В.	Pelatihan	1.Manajeri	Kesyahbandaran/ Ilmu Pelayaran ial Pelatihan √
ь.	relatiliali	1.Manajen	Kepemimpinan
		0.70.1	Pratama
		2.Teknis	1. Diklat Manajemen √
			Angkutan
			Umum
			2. Diklat √
			Penyusunan Analisis
			Dampak Lalu
			Lintas
			3. Diklat √
			Manajemen Transportasi
			Transportasi Perkotaan
			4. Diklat Pengelola √
			Perlengkapan Jalan
			5. Diklat Rencana √
			Induk Lalu Lintas dan
			Angkutan Jalan
			6. Diklat Transport √
			Oriented
			Development 7. Diklat Sistem √
			7. Diklat Sistem √ Manajemen
			Keselamatan
			Angkutan Umum
<u> </u>		I.	

	8. Manajemen √
	Transportasi
	Sungai, Danau
	dan
	Penyeberangan
3. Fungsional	-
C. Pengalaman kerja	1. Memiliki √
	pengalaman
	jabatan dalam
	bidang
	pemerintahan/
	kesejahteraan
	sosial/
	pemberdayaa
	masyarakat
	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	1. Kualitas manajemen lalu lintas angkutan
	jalan dan pelayaran;
	2. Kualitas rekomendasi trayek dan tarif
	angkutan jalan dan pelayaran;
	3. Kualitas pengelolaan sarana transportasi
	angkutan jalan dan pelayaran;
	l anguan jami dan pengaran,

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pimpinan Tinggi Pratama Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil 12

Nama Jabatan :
Kelompok Jabatan :
Urusan Pemerintah :
Kode Jabatan :

	JABAT	AN PIMPINAN TINGG	I PRATAMA
I. IKHTISAR JAE			
Ikhtisar			Bupati dalam mengendalikan,
Jabatan		, ,	nggarakan urusan pemerintah
II. STANDAR KO		ministrasi Kependudi	ıkan dan Pencatatan Sipil.
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial	LCVCI	Diskripsi	muikatoi kompetensi
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain,
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan

			. 1 .1	
			meningkatkan kinerja secara	meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
			kınerja secara keseluruhan	4.2. Menuangkan
			Reservi uriari	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	4	Mendorong unit	4.1. Mendorong unit kerja di
	hasil		kerja mencapai	tingkat instansi untuk
			target yang	mencapai kinerja yang
			ditetapkan atau	melebihi target yang
			melebihi hasil	ditetapkan;
			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
				pencaian target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1. Memahami dan memberi
	Publik		memonitor,	perhatian kepada isu-isu
			mengevaluasi,	jangka panjang,
			memperhitungkan	kesempatan atau kekuatan
			dan	politik yang mempengaruhi
			mengantisipasi	organisasi dalam
			dampak dari isu-	hubungannya dengan
			isu jangka	dunia luar,
			panjang,	memperhitungkan dan
			kesempatan, atau	mengantisipasi dampak
			kekuatan politik	
			dalam hal	tugas-tugas pelayanan
			pelayanan	publik secara objektif,
			kebutuhan	transparan, dan
			pemangku	professional dalam lingkup
			kepentingan yang	organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan
			transparan, objektif, dan	pelayanan publik yang
			profesional	diselenggarakan oleh
			protesional	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
1			İ	
				menyusun kebijakan

6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya 4.1. Mengarahkan unit kerja
7.	Perubahan	4	perubahan pada unit kerja	untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,
				preferensi politik
	Advokasi Kebijakan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
11.	Teknik Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pelayanan kependudukan dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk	4.1. Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk; 4.2. Menguji Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3. Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan Pelayanan

12. Teknik Tata Kelola Pelayanan Pencatatan Sipil	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan Pelayanan pencatatan sipil dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur tata kelola pelayanan pencatatan sipil	Pendaftaran Penduduk serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder agar dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan 4.1. Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur tata kelola pelayanan pencatatan sipil; 4.2. Menguji tata kelola pelayanan pencatatan sipil dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3. Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan Pelayanan Pencatatan Sipil serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder agar dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
13. Sistem Infomasi Administrasi Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis sistem informasi administrasi kependudukan	4.1. Mampu melakukan evaluasi sistem informasi administrasi kependudukan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan sistem informasi administrasi kependudukan yang lebih efektif/ efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen sistem manajemen administrasi kependudukan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem informasi administrasi kependudukan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem informasi administrasi kependudukan.
14. Sistem Administrasi Kependudukan & Pencatatan Sipil	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan data kependudukan	4.1. Mampu melakukan evaluasi pengelolaan data kependudukan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan data kependudukan

			kependudukan yang lebih efektif/ efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengelolaan data kependudukan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pengelolaan data kependudukan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan data kependudukan.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	r s k	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	kekurangan berbagai
Jenis Pers	yaratan	Uraian	Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
A. Pendidikan	1.Jenjang	Sarjana / Diplom	1 81
	2.Bidang Ilmu	Pemerintahan/ M	nistrasi Negara / Hukum /Ilmu Manajemen / Kebijakan Publik/ ka/ Statistik/ Matematika/
B. Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	√
	2.Teknis	Diklat teknis dalam bida kependudukan d pencatatan sipil	
	3. Fungsional	-	

C. Pengalaman kerja	1. Memiliki √
	pengalaman
	jabatan dalam
	bidang
	kependudukan/
	sistem
	informasi
	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	
	pencatatan sipil;
	2. Akurasi dan keaktualan data kependudukan.

Nama Jabatan : Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kelompok Jabatan : Pimpinan Tinggi Pratama Urusan Pemerintah : Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kode Jabatan : 13

	JABAT	AN PIMPINAN TINGO	GI PRATAMA
I. IKHTISAR JAI	BATAN		
Ikhtisar Jabatan		daerah, mene linasikan, menyeleng	cara memimpin, merumuskan etapkan kebijakan teknis, ggarakan kebijakan, program dan tugas pada bidang lingkungan
	_	g menjadi kewenanga	
II. STANDAR KO			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial		2101111701	1114114001 1101114 0001101
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan

			meningkatkan	meningkatkan kinerja
			kinerja secara	secara keseluruhan;
			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 kinerja
				secara keseluruhan.
4.	Orientasi	4	Mendorong unit	4.1. Mendorong unit kerja di
	pada hasil		kerja mencapai	tingkat instansi untuk
	_		target yang	mencapai kinerja yang
			ditetapkan atau	melebihi target yang
			melebihi hasil	ditetapkan;
			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
				pencaian target organisasi
5.	Pelayanan	4	Mampu	4.1. Memahami dan memberi
0.	Publik	'	memonitor,	perhatian kepada isu-isu
			mengevaluasi,	jangka panjang,
			memperhitungkan	kesempatan atau kekuatan
			dan	politik yang mempengaruhi
			mengantisipasi	organisasi dalam
			dampak dari isu-	hubungannya dengan
			isu jangka	dunia luar,
			panjang,	memperhitungkan dan
			kesempatan, atau	mengantisipasi dampak
			kekuatan politik	
			dalam hal	tugas-tugas pelayanan
			pelayanan kebutuhan	publik secara objektif, transparan, dan
			pemangku	professional dalam lingkup
			kepentingan yang	organisasi;
			transparan,	4.2. Menjaga agar kebijakan
			objektif, dan	pelayanan publik yang
			profesional	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
				ı kebulunan pemangku
				1
				kepentingan dalam menyusun kebijakan

				dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C	Teknis			preferensi politik
	Advokasi Kebijakan Pelestarian Lingkungan Hidup	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup	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 bidang pelestarian lingkungan hidup; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup.
11	Pengelolaan Persampahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Pengelolaan Persampahan yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur,

			instrumen pelaksanaan
			Pengelolaan Persampahan;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder
			pelaksanaan Pengelolaan
			Persampahan dan
			memberikan bimbingan
			dan fasilitasi kepada
			instansi
12. Analisis	4	Mampu	4.1. Mengidentifikasi,
Dampak		mengevaluasi dan	menganalisis, teori,
Lingkungan		menyusun	konsep, kebijakan analisis
		perangkat norma	dampak lingkungan serta
		standar prosedur	pelaksanaannya
		instrument	menemukenali kelebihan
		analisis dampak	dan kekurangan dan
		lingkungan	rekomendasi perbaikanya;
			4.2. Mengembangkan teori,
			konsep dan analisis
			dampak lingkungan,
			meyakinkan stakeholder
			dan shareholder terkait
			untuk menerima konsep,
			teori dan kebijakan yang
			dikembangkan;
			4.3. Menjadi sumber rujukan
			dalam implementasi
			kebijakan dan pemecahan
			masalah dalam analisis
			dampak lingkungan.
13. Analis	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
Kelayakan		mengevaluasi dan	evaluasi terhadap
Izin		menyusun	teknis/metode/sistem cara
Lingkungan		perangkat norma	kerja menemu kenali
dan		standar prosedur	kelebihan dan kekurangan
Perlindungan		instrumen	melakukan pengembangan
dan			atau perbaikan cara kerja
Pengelolaan			Analis Kelayakan Izin
Lingkungan			Lingkungan dan
Hidup (PPLH)			Perlindungan dan
			Pengelolaan Lingkungan
			Hidup (PPLH) yang lebih
			efektif/efisien;
			4.2. Mampu menyusun
			pedoman, petunjuk teknis,
			cara kerja yang dijadikan
			norma standar, prosedur,
			instrumen pelaksanaan
			Analis Kelayakan Izin
			Lingkungan dan
			Perlindungan dan
			Pengelolaan Lingkungan
			Hidup (PPLH);
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder
			pelaksanaan Analis
			Kelayakan Izin Lingkungan
			dan Perlindungan dan
			Pengelolaan Lingkungan
			Hidup (PPLH) dan
			memberikan bimbingan
•			<u>. </u>

			dan fasilitasi kepada
			instansi lain atau stakeholder terkait Analis Kelayakan Izin Lingkungan dan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan
14. Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan	4	Kemampuan melaksanakan pemantauan dan kebijakan pengelolaan Lingkungan hidup pada pelestarian Kemampuan lingkungan yang serasi dan seimbang	Hidup (PPLH). 4.1. Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Manajemen Pengelolaan Daya Tampung Lingkungan dan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan.
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.	PERSYARATA	AN JABATAN					
	Jenis Persy	varatan	Uraian	Tingkat Mutla		gnya thd Penting	jabatan Perlu
A.	Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang Ilmu	Sarjana / Dip Teknik Lingk Kehutanan /	oloma IV tungan / l	Keseha	tan Masy	
В.	Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpina Pratama	an		√	
		2.Teknis	Diklat Kel Pembinaan Pengawasan terhadap lingkungan pengelolaan lingkungan (PPLH) Diklat AMDA	izin dan hidup		V	
			Diklat teknis			V	
		3 Fungsional	lingkungan h -	iaup			
C.	Pengalaman	kerja	bidang lingkungan l secara kum paling kura (lima) tahun 2. Sedang a pernah menduduki jabatan administrato atau jal fungsional jenjang	tau r batan ahli aling	V		
	Pangkat		Pembina IV/a				
Е.	Indikator Kir Jabatan	nerja	 Peningkata (berkurang tanah); Peningkata kebersihan 	gnya pen un ku	as lir icemara ualitas		_

Nama Jabatan : Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Urusan Pemerintah : Penanaman Modal : 14

Jabatan membagi tugas, mengarahkan dan mengkoordir melaksanakan urusan pemerintahan bidang Penanamar dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu.	Modal
Ikhtisar Membantu Bupati dalam menyusun rencana pr Jabatan membagi tugas, mengarahkan dan mengkoordir melaksanakan urusan pemerintahan bidang Penanamar dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu.	asikan Modal
Jabatan membagi tugas, mengarahkan dan mengkoordir melaksanakan urusan pemerintahan bidang Penanamar dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu.	asikan Modal
melaksanakan urusan pemerintahan bidang Penanamar dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu.	Modal
dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu.	
	•
II. STANDAR KOMPETENSI	
Kompetensi Level Diskripsi Indikator Kompeter	IS1
A. Manajerial	. 1 .
1. Integritas 4 Mampu 4.1. Menciptakan situas	-
menciptakan yang mendorong s	
	ntingan
	norma,
kepatuhan pada dan etika organisas:	
nilai, norma, dan segala situasi dan ke	
etika organisasi 4.2. Mendukung	dan
menerapkan prinsip	
dan standar etika	
tinggi, serta	berani
menanggung konsekuensinya.	
4.3. Berani melakukan	lzarolzai
atau mengambil ti atas penyimpangar	
etik/nilai-nilai	
dilakukan oleh orar	
pada tataran lingku	_
	nstansi
meskipun ada resiko	
2. Kerjasama 4 Membangun 4.1. Membangun sinerg	
	ingkup
sinergi instansi yang dipim	
4.2. Memfasilitasi keper	
yang berbeda dar	
kerja lain sehingga	
sinergi dalam	rangka
pencapaian target	
organisasi;	3
4.3. Mengembangkan	sistem
yang menghargai	kerja
sama antar	unit,
memberikan dukur	,
semangat	untuk
	apainya
sinergi dalam	rangka
pencapaian target	kerja
organisasi.	
3. Komunikasi 4 Mampu 4.1. Mengintegrasikan	
mengemukakan informasi-informasi	
	diskusi
multidimensi dengan pihak lain	untuk
secara lisan dan mendapatkan pema	haman
tertulis untuk yang sama;	Berbagi
mendorong informasi	dengan
kesepakatan pemangku keper	ntingan
dengan tujuan untuk	tujuan

				1
			meningkatkan	meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
			kinerja secara keseluruhan	•
			keselulullali	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 kinerja
				secara keseluruhan.
4. Or	rientasi pada	4	Mendorong unit	4.1. Mendorong unit kerja di
	asil	•	kerja mencapai	tingkat instansi untuk
	2011		target yang	mencapai kinerja yang
			ditetapkan atau	melebihi target yang
			melebihi hasil	ditetapkan;
			kerja sebelumnya	4.2. Memantau dan
			ja sosoraninya	mengevaluasi hasil kerja
				unitnya agar selaras
				dengan sasaran strategis
				instansi;
				4.3. Mendorong
				pemanfaatansumber daya
				bersama antar unit kerja
				dalam rangka
				meningkatkan efektifitas
				dan efisiensi pencaian
				target organisasi
5. Pe	elayanan	4	Mampu	4.1. Memahami dan memberi
	ıblik		memonitor,	perhatian kepada isu-isu
			mengevaluasi,	jangka panjang,
			memperhitungkan	kesempatan atau kekuatan
			dan	politik yang mempengaruhi
			mengantisipasi	organisasi dalam
			dampak dari isu-	hubungannya dengan
			isu jangka	dunia luar,
			panjang,	memperhitungkan dan
			kesempatan, atau	mengantisipasi dampak
			kekuatan politik	
			dalam hal	tugas-tugas pelayanan
			pelayanan	publik secara objektif,
			kebutuhan	transparan, dan
			pemangku	professional dalam lingkup
			kepentingan yang	organisasi;
			transparan,	4.2. Menjaga agar kebijakan
			objektif, dan	pelayanan publik yang
			profesional	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
1				1robysty12 on
				kebutuhan pemangku kepentingan dalam

6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,
C. Teknis			preferensi politik
10. Advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal	4	Mampu mengembangkan strategi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal yang tepat sesuai kondisi	4.1. Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; 4.2. Mampu mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal; 4.3. Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan dilingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk

Pengembangan Penanaman Modal; 11. Teknik 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan	Iklim
11 Telepile 4 Mampu 4 1 Mampu melakukan	
promosi mengembangkan evaluasi proses pe	-
Penanaman Perangkat norma koperasi yang ada	saat
Modal standar prosedur inipada tingkat in dan mengevaluasi menemu kenali kel	stansi,
	angan,
Penanaman Modal melakukan pengemb	•
	Teknik
promosi Penanaman	
Modal menjadi	lebih
efektif/efisien;	
	yusun
pedoman petunjuk Teknik p	romosi
Penanaman Moda	
tingkat instansi;	41
4.3. Mampu meyakinkar	n dan
· · · · · · · · · · · · · · · · · ·	oeroleh
dukungan dari stake	eholder
	romosi
Penanaman Modal	
	bingan kepada
instansi lain	atau
stakeholder terkait	
	naman
Modal.	
12. Tata kelola 4 Mampu 4.1.mampu mengevalua	
pelayanan mengevaluasi, teknis/metode/sister	
perizinandan menyusun kerja pelayanaan te nonperizinan perangkat norma menemu kenali kel	_
	rangan
system/proses melakukan pengemb	_
Tata kelola atau perbaikan tata	_
pelayanan pelayanan perizinar	n dan
perizinan dan nonperizinan	secara
nonperizinan terpadu yang	lebih
secara terpadu efektif/efisien 4.2. mampu; mer	ıyusun
pedoman, petunjuk	
cara kerja yang dij	
norma standar, pro	
instrumen pelaks	sanaan
<u> </u>	ayanan
perizinan dan	non
perizinan secara terp 4.3. mampu meyakinkan	
	ungan
	eholder
	ayanan
perizinan dan nonpe	rizinan
	erikan
	silitasi
kepada instansi lair stakeholder terkait	
kelola pelayanan pe	
	secara
terpadu.	Scoura
-	valuasi
	nalisis 1 dan

penanaman modal penanaman modal penanaman modal penanaman modal 4.2. Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data perzianan dan non perizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatanya yang lebih effisien; 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perzinan dan non perzianan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Penanaman Modal 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Penanaman modal. 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah 4 Mampu	nonperizinan		analisis kelayakan	non perizinan, menemu
penamana modal pengembangan atau perbaikan teknik metode analisis kelayakan; 4.2. Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian atau perbaikan teknik pengumpulan pengolahan dan perpatian dan perpatian di bidang penamanan modal dan pemanfaatanya yang lebih effisien; 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan serta memberikan bimbingan adan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal mengewaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 15. Advokasi Pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien dan kekurangan, melakukan pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien dan kekurangan, melakukan pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efisien dan kekurangan bendapan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait memberikan bimbingan dan fasilitasi kepad			I	_
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal Mampu Mampu Mampu Mengerbangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajiana data perizinan dan non perizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatanya yang lebih effisien; A.3. mampu mengerbangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajiana data perizinan dan non perizinan penanaman modal. 4.1. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4.1. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih effisien A.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu menyusun pedoma, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar; prosedur instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu mengevaluasi sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu sakinkan dan memberikan bimbingan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.4. Mempu mengerbangkan statagi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai	modal		<u> </u>	S
4.2. Mampu mengembangkan pengolahan dan penyajian data perizinan dan non perizinan dan industria takeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan dan industria takeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan pelaksanaan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan dan non perizinan modal. 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangkan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada			penanaman modal	
4.2. Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data perizinan dan non perizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatanya yang lebih effisien; 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kepada instansi alian atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal menemu kenali kelebihan dan non perizinan penanaman modal. 15. Advokasi Kebijakan Otonomi daerah yang tepat kekurangan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien; dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien; dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien; dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien; dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien; dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien; dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efelisien; dari stakeholder terhadap sistem				_
teknik pengumpulan pengalahan dan penyajian data perizinam dan non perizinan dan penyajian data perizinam dan penyajian data perizinam dan penanaman modal dan pemanfaatanya yang lebih effisien; 4.3.mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinam serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinam penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan peranaman modal. 15. Advokasi Kebijakan Otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi. 16. Advokasi Kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisit. 17. Advokasi Kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisit. 18. Advokasi Kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisit.				ž ·
pengolaham dan penyajian data perizinan dan non perizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatanya yang lebih effisien; 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan pelaksanaan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman menyusum perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4.1. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4.1. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4.1. Mampu mengevaluasi mengenua kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.2. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu menyusum petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan penanaman modal 4.4. mengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.5. mengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.6. mengendalian pelaksanaan penanaman				
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanman Modal 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanman Modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah Mampu Mampu				1 0 1
14. Teknik				
penanaman modal dan pemanfaatanya yang lebih efisien; 4.3 mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal Penanaman Modal 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal Penanaman Modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah 28. Mampu Mengevaluasi at teknis/metod/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Mengewaluasi dan menemenu kenali kelebihan menemenu kenali kelebihan menemu kenali kelebihan mengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mengewaluasi dan menemende kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Mampu Mampu Mengewaluasi dan menemenu kenali kelebihan menemenu kenali kelebihan menemenu kenali kelebihan mengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Mampu Mengewaluasi dan mengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Mengewaluasi dan mengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Mengewaluasi dan mengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mengewaluasi dan mengendalian pelaksanaan penanaman modal Mampu Malikan pengendalian Mampu Mamp				_
14. Teknik Pengendalian Penanaman Modal 4 Mampu mengevaluasi dan menjerikan dan non perizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadip hasil analisis kelayakan perizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan penanaman modal. 4.1. Mampu mengevaluasi dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan penanaman modal 4.1. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknisi, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu mengeralanian serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang dijalankan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian penanaman modal 4.3. mampu mengeralaniasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal 4.3. mampu mengeralaniasis kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal 4.3. mampu mengevaluasi teknis/netode/sistem pengendalian penanaman modal an fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal 4.3. mampu mengevaluasi teknis/netode/sistem pengendalian penanaman modal an helaksanaan penanaman modal 4.2. mampu mengendalian penanaman modal 4.3. mampu mengeralaniasis kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian penanaman modal 4.3. mengembangan atau perbaikan cara kerja yang dijalankan penanaman modal 4.4. Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kebauata dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan				
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah 2 Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mengevaluasi dan menyusun pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4 Mampu Mampu Mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4 Mampu Mampu Mengevaluasi dan Mekukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengevaluasi tenalu pelaksanaan penanaman modal. 4.3 mampu mengevaluasi tenalusia kepada instansi lain atau penanaman modal yari pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengevaluasi atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengevaluasi atau perbaikan penanaman modal 4.1 Mampu mengevaluasi atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengevaluasi atau kekutrangan benanaman modal 4.1 Mampu mengevaluasi atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengevaluasi atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal vamampu mengusum pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengevaluasi atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.1 Mengevaluasi atau perbaikan cara dan fasilitasi kepada instakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu menemusum pengenbangan atau perbaikan cara berbaikan cara berbaikan penanaman modal 4.1 Mampu menemu kenali kelebihan dan kekurangan berbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.1 Mampu menemu kenali kelebihan dan hatu perbaikan cara k				
4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan penanaman modal. 14. Teknik				
memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan sesrta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Modal 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal Penanaman perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah 15. Advokasi Kebijakan Otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi. 16. Advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				
dari stakeholder terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan peranaman menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan peranaman modal standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 15. Advokasi Parah 15. Advokasi Parah 15. Advokasi Parah 16. Advokasi Parah 18. Advokasi Parah 19. Advokasi Parah 19. Advokasi Parah 10. Advokasi Parah 10. Advokasi Parah 10. Advokasi Parah 10. Advokasi Parah 11. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal Parah Parah 12. Mampu mengewaluasi dan menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal Parah 15. Advokasi Parah 16. Mampu mengewaluasi dan menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal Parah Parah Parah Pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien Pengendalian pelaksanaan penanaman modal Parah				
hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman modal Modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah 16. Teknik Pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 18. Mampu mengevaluasi dan menyusun penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan penanaman modal wang lebih efektif/efisien 18. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah 19. Advokasi Daerah 10. Mampu mengevaluasi dan menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi dan mengeroleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal 19. Advokasi Kebijakan Otonomi strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				1
14. Teknik				
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman modal menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 15. Advokasi 4 Mampu Mampu Mengevaluasi dan menyusun penanaman modal wasa standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 15. Advokasi 4 Mampu Mampu Mampu Mengembangan dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal wasa lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal wasa lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal wasa lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal wasa lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal wasa lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal wasa lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal wasa lebih efektif/efisien dari stakeholder terhadapa sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal dari stakeholder terhadia pelaksanaan penanaman modal dari stakeholder terhadia memperoleh dukungan dari stakeholder terhadia penanaman modal dari stakeholder dari stakeholder terhadia penanaman modal dari stakeholder dari stakeho				•
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah A Mampu Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 41. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder dan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder dan penanaman modal serta memberikan dan memu kenali kelebihan dan penanaman penanaman penanaman penanaman penanaman modal serta memberikan dan mengu kenali kelebihan dan penanaman penanaman penanaman penanaman penanaman mod				-
dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perizinan dan non perizinan penanaman modal. 14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal Mampu standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah A Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4 Mampu mengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien A.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal A.4.1. Mengevaluasi strategi pengendalian penanaman modal yang lebih efektif/efisien A.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal A.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal A.4.1. Mengevaluasi strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				-
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah Pengendalian Penanaman Modal A Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4.1. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian penanaman modal menyusun pengendalian penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 4.1. Mampu mengembanaman atau perbaikan pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkaitp pelaksanaan penanaman modal 4.1. Mampu mengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2. mampu mengewaluasi stateli adari stakeholder terkaitp pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu mengembaman modal 4.4.1. Mampu mengembanam penanaman modal 4.5. Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				S
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal Modal Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Modal			instansi lain atau	
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal 15. Advokasi Cotonomi Daerah Pengendalian Otonomi Daerah Pengendalian Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. 4 Nampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien Pengendalian pedaksanaan penanaman modal 4.2 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal 4.1 memperikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 4.1 Mempu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman menemu kenali kelebihan dan kekurangan menguksan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.2 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu mengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.1 mengevaluasi atu perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.1 mengevaluasi atu perbaikan atau perbaikan a				stakeholder terkait
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal Modal Pengendalian penanaman Modal Modal Penanaman Modal Penanaman Modal Modal A.1. Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman penanaman penanaman penanaman modal. Modal Mampu Penanaman Penanaman Penanam				perizinan dan non
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal Modal Andro prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman Modal Modal Andro prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Andro prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien Andro prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal Andro prosedur instrument pengendalian penanaman modal yang lebih efektif/efisien Andro prosedur instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal Andro prosedur instrument pengendalian penanaman modal yang lebih efektif/efisien Andro prosedur instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal Andro prosedur instrument pengendalian penanaman modal yang lebih efektir/efisien Andro prosedur instrument pengendalian penanaman modal Andro prosedur instrument pengendalian penanaman intelukuan pengenbangan atau perbaikan an penanaman modal Andro prosedur instrument pengendalian penanaman intelukuan pengendalian penanaman modal Andro prosedur instrument pengendalian penanaman intelukuan intelukua				
Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal Modal mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. mengevaluasi dan menyusun pengendalian pelaksanaan penanaman modal kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah Modal tekmis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman endal kelebihan dan kekurangan bengendalian penanaman atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.2. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman bendal				
pelaksanaan Penanaman Modal menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekutatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran		4	-	_
Penanaman Modal Penanaman Modal			C	
Modal standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengenalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Standar prosedur instrumen kekuragan dijalankan dengan kelompok sasaran dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran	-		_	
instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penganaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran			1	
pengendalian pelaksanaan penanaman modal. penanaman modal. melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	Wiodai		l =	
pelaksanaan penanaman modal. pelaksanaan penanaman modal. penanaman modal. 4.2 mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3 mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah Mampu strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				9 7
penanaman modal. pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah A Mampu Mampu Mempembangkan strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran			1 2	1 0
modal. modal. penanaman modal yang lebih efektif/efisien 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah Mampu mengembangkan strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.			_ -	_
lebih efektif/efisien 4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu mengembangkan otonomi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan derah yang tepat metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran			-	
4.2. mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal stakeholder terkait pelaksanaan penanaman			1110 010121	, i
pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal Kebijakan Otonomi strategi advokasi mengembangkan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				•
cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 16. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 17. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 18. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 19. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi k				<u> </u>
instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu strategi advokasi yang ada saat ini, mengembangkan strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				
pelaksanaan penanaman modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu Kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				norma standar, prosedur,
modal 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu strategi advokasi yang ada saat ini, mengembangkan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				instrumen pengendalian
4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 16. Advokasi 4 Mampu strategi advokasi yang ada saat ini, mengembangkan otonomi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				
memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu tepat strategi advokasi yang ada saat ini, mengembangkan otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi.				
dari stakeholder terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 16. Advokasi 4 Mampu strategi advokasi yang ada saat ini, mengembangkan otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi.				
sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu 4.1.Mengevaluasi strategi Kebijakan mengembangkan advokasi yang ada saat ini, otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi.				
penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu 4.1. Mengevaluasi strategi Kebijakan mengembangkan advokasi yang ada saat ini, otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi.				-
memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu 4.1. Mengevaluasi strategi Kebijakan otonomi strategi advokasi yang ada saat ini, otonomi baerah kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi.				
dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu 4.1. Mengevaluasi strategi Kebijakan mengembangkan advokasi yang ada saat ini, Otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi.				
instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah Baerah B				\mathcal{S}
stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal 15. Advokasi 4 Mampu 4.1. Mengevaluasi strategi Kebijakan otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi.				
15. Advokasi 4 Mampu 4.1. Mengevaluasi strategi Kebijakan otonomi baerah kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.				
15. Advokasi 4 Mampu 4.1. Mengevaluasi strategi Kebijakan mengembangkan advokasi yang ada saat ini, Otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi. dengan kelompok sasaran				
Kebijakan Otonomi Daerah Mebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi. mengembangkan advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran				-
Otonomi strategi advokasi menganalisis kekuatan dan kebijakan otonomi daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi. menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran	15. Advokasi	4		4.1. Mengevaluasi strategi
Daerah kebijakan otonomi kekurangan berbagai daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi. dengan kelompok sasaran	<u> </u>			_
daerah yang tepat metode yang dijalankan sesuai kondisi. dengan kelompok sasaran				9
sesuai kondisi. dengan kelompok sasaran	Daerah			9
				, <u> </u>
yang berbeda;			sesuai kondisi.	
				yang berbeda;

					4.3	pedomar petunjuk advokasi otonomi 3. Meningk pemangk untuk strategi dapat mereka menerap otonomi	prosedur n, teknis daerah; atkan ka tu kep mengen advokas dijalanka sendiri kan ke daerah.	dan/atau strategi kebijakan pasitas pentingan abangkan si yang n oleh dalam bijakan
Jenis	Pers	syaratan		Uraian		gkat pentir Iutlak	Penting	jabatan Perlu
A. Pendidi	ikan	1.Jenjang		Sarjana / Diplo	ma IV	7		
		2.Bidang		Ekonomi Pen	nbang	unan/ N	Ianajemer	
D D 1 . "		Ilmu		Pemerintahan/	Ilmu	Administra I	ası/ Huku	ım
B. Pelatiha	an	1. Manajeria		Pelatihan Kepemimpinan			\checkmark	
				Pratama				
		2.Teknis		1. Diklat Manaj	emen		,	
				Penanaman			$\sqrt{}$	
		0 F2 :	. 1	Modal				
C Doz 1		3. Fungsion	aı	1. Memiliki		1		
C. Pengala	aman	a nei ja		pengalaman jabatan di bidang Penanaman Modal s kumulatif paling kura (lima) tahun 2. Sedang at pernah menduduki jabatan administrat	lalam necara ang 5 n au tor patan ahli aling	√ √		
	D. Pangkat			Pembina (IV.a)				
E. Indikat	or Ki	nerja Jabata		 Prosentase modal dan Kualitas at terhadap perizinan te 	Invest au tii Layai	ngkat kep nan peri	n; uasan sta	nanaman akeholder an non

Kepala Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Jabatan Pimpinan Tinggi Nama Jabatan

Kelompok Jabatan

Urusan Pemerintah Bidang Keluarga Berencana, Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak

Kode Jabatan 15

I. IKHTISAR JABA Ikhtisar Jabatan	ATAN Memimpir mengarah dinas di b dan perlin	kan, menyelenggara	mengkoordinasikan, membina,				
Ikhtisar	Memimpir mengarah dinas di b dan perlin	kan, menyelenggara					
	mengarah dinas di b dan perlin	kan, menyelenggara					
	Pemberda	idungan anak sesuai s pokok dan fungsi I	mengarahkan, menyelenggarakan, dan pelaporan kegiatan dinas di bidang keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak sesuai peraturan perundang-undangan agar tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat				
II. STANDAR KOM							
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajerial		<u> </u>					
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman				

	I	T	
		tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)
B. 9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi,
	Advokasi kebijakan bidang Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Bidang pengendalian penduduk dan KB, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang tepat sesuai kondisi	4.1. Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; 4.2. Mampu mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan bidang pengendalian penduduk dan KB, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; 4.3. Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi bidang pengendalian penduduk dan KB, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan dilingkungan

			mereka sendiri dalam
			penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan bidang pengendalian penduduk dan KB, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
11. Pengelolaan Pelayanan dan Pembinaan Keluarga Berencana	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana	4.1. Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait Pengelolaan Pelayanan dan Pembinaan Keluarga Berencana dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana.
12. Perlindungan Perempuan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis pelaksanaan program perlindungan perempuan	4.1. Mampu mengevaluasi mekanisme pelaksanaan program perlindungan perempuan, menemu kenali kekurangan dan kelebihan yang ada serta pemanfaatannya; 4.2. Mampu menyusun petunjuk teknis pelaksanaan program perlindungan perempuan berupa pelayanan, penanganan dan pencegahan korban terhadap kekerasan perempuan; 4.3. Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan program perlindungan perempuan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi

			kepada stakeholder terkait sebagai bentuk pencegahan dan penanggulangan akan tindak kekerasan terhadap perempuan dalam situasi dan kondisi darurat khusus.
13. Pengendalian Penduduk	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis pengendalian penduduk	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap pengendalian kuantitas pertumbuhan penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk.
14. Pemenuhan Hak dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur perlindungan anak dan pemenuhan hak anak	4.1. Mampu mengevaluasi mekanisme pelaksanaan perlindungan anak dan pemenuhan hak anak, menemu kenali kelebihan dan kekurangan yang ada serta pemanfaatannya; 4.1. Mampu menyusun petunuk teknis dan prosedur pelaksanaan program perlindungananak berkebutuhan khusus (ABK) dan anak yang bermasalah dengan hukum (ABH) serta pemenuhan hak anak dalam rangka menurunkan angka tindak

15. Advokasi kebijakan Otonomi Daerah	4	kekerasan kepada anak dan meningkatkan partisipasi anak dalam pembangunan; 4.2. Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan program perlindungan anak dan pemenuhan hak anak dan memberikan bimbingan dan fasillitasi kepada stakeholder terkait. 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
III. PERSYARA	TAN JABATAN	otonomi daerah.
Jenis Per		Uraian Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
A. Pendidikan	, ,	Sarjana / Diploma IV
	2. Bidang Ilmu	Administrasi Pemerintahan / Ilmu Administrasi / Ilmu Sosial / Manajemen / Ilmu Kesehatan Masyarakat
B. Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama
	2.Teknis	Diklat Teknis √ terkait Keluarga
		Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
	3. Fungsiona	1 -
C. Pengalaman	n kerja	1.Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ kesejahteraan sosial/ pemberdayaa masyarakat 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	1. Terkendalinya jumlah pertumbuhan
	penduduk;
	2. Kualitas pengelolaan dan pembinaan keluarga
	berencana
	3. Persentase Peningkatan Kualitas Hidup Anak
	dan Perempuan;

Nama Jabatan : Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata : Jabatan Pimpinan Tinggi : Pemuda, Olahraga dan Pariwisata : Pemuda, Olahraga dan Pariwisata : 16

Kode Jabatan : 16

	JABATA	N PIMPINAN TINGG	I PRATAMA		
I. IKHTISAR JAB	I. IKHTISAR JABATAN				
Ikhtisar	Ikhtisar Memimpin dan melaksanakan fungsi pelaksana urusan				
Jabatan	Kepemuda	an dan Olahraga,	dan Pariwasata yang menjadi		
			ah agar dapat terlaksana secara		
	efisien dar	n efektif			
II. STANDAR KON					
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi		
A. Manajerial					
1. Integritas	4	Mampu	4.1. Menciptakan situasi kerja		
		menciptakan	yang mendorong seluruh		
		situasi kerja yang mendorong	pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma,		
		kepatuhan pada	dan etika organisasi dalam		
		nilai, norma, dan	segala situasi dan kondisi.		
		etika organisasi	4.2. Mendukung dan		
		8	menerapkan prinsip moral		
			dan standar etika yang		
			tinggi, serta berani		
			menanggung		
			konsekuensinya.		
			4.3. Berani melakukan koreksi		
			atau mengambil tindakan		
			atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang		
			dilakukan oleh orang lain,		
			pada tataran lingkup kerja		
			setingkat instansi		
			meskipun ada resiko.		
2. Kerjasama	4	Membangun	4.1. Membangun sinergi antar		
		komitmen tim,	unit kerja di lingkup		
		sinergi	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	4.1. Mengintegrasikan		
		mengemukakan	informasi-informasi		
		pemikiran	penting hasil diskusi		
		multidimensi	dengan pihak lain untuk		
		secara lisan dan	mendapatkan pemahaman		
		tertulis untuk	yang sama; Berbagi		
		mendorong	informasi dengan		
		kesepakatan dengan tujuan	pemangku kepentingan untuk tujuan		
		meningkatkan	meningkatkan kinerja		
		kinerja secara	secara keseluruhan;		
		Kilicija Secara	sceara resciui uliali,		

		keseluruhan	4.2. Menuangkan
4. Orientasi pada	4	Mendorong unit	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. 4.1. Mendorong unit kerja di
hasil		kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, tidak terpengaruh
				kepentingan
				pribadi/kelompok
6.	Pengembangan	4	Menyusun	4.1. Menyusun program
	diri dan orang lain		program	pengembangan jangka panjang bersama-sama
	lalli		pengembangan jangka panjang	panjang bersama-sama dengan bawahan,
			dalam rangka	termasuk didalamnya
			mendorong	penetapan tujuan,
			manajemen	bimbingan, penugasan dan
			pembelajaran	pengalaman lainnya, serta
				mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan
				/ pendidikan /
				pengembangan 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
	Perubahan	'	perubahan pada	untuk lebih siap dalam
			unit kerja	menghadapi perubahan
				termasuk memitigasi risiko
				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	4	Menyelesaikan masalah yang	4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep
	Keputusan		masalah yang mengandung	memutuskan konsep penyelesaian masalah yang
			risiko tinggi,	melibatkan
			mengantisipasi	beberapa/seluruh fungsi
			dampak	dalam organisasi.
			keputusan, membuat	4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang
			tindakan	kompleks, terkait dengan
			pengamanan;	bidang kerjanya yang
			mitigasi risiko	berdampak pada pihak
				lain. 4.3. Membuat keputusan dan
				mengantisipasi dampak
				keputusannya serta
				menyiapkan tindakan
				penanganannya (mitigasi risiko)
В.	Sosial Kultural	<u> </u>	<u> </u>	
9.	Perekat	4	Mendayagunakan	4.1. Menginisiasi dan
	Bangsa		perbedaan secara konstruktif dan	merepresentasikan
<u> </u>			konsuukui dan	pemerintah di lingkungan

			T
		kreatif untuk	kerja dan masyarakat
		meningkatkan	untuk senantiasa menjaga
		efektifitas	persatuan dan kesatuan
		organisasi	dalam keberagaman dan
			menerima segala bentuk
			perbedaan dalam
			kehidupan bermasyarakat;
			4.2. Mampu mendayagunakan
			perbedaan latar belakang,
			agama/kepercayaan, suku,
			gender, sosial ekonomi,
			preferensi politik untuk
			mencapai kelancaran
			pencapaian tujuan
			organisasi.
			4.3. Mampu membuat program
			yang mengakomodasi
			perbedaan latar belakang,
			_
			agama/kepercayaan, suku,
			gender, sosial ekonomi,
C. Teknis			preferensi politik
10. Advokasi	4	Mampu	4.1. Mengevaluasi strategi
	7	Mampu	
Kebijakan		mengembangkan	advokasi yang ada saat ini,
Kepemudaan,		strategi advokasi	menganalisis kekuatan dan
Olahraga dan		kebijakan	kekurangan berbagai
Pariwisata		kepemudaan,	metode yang dijalankan
		olahraga, dan	dengan kelompok sasaran
		pariwisata	yang berbeda;
			4.2. Mengembangkan norma
			standar, prosedur, kriteria,
			pedoman, dan/atau
			petunjuk teknis strategi
			advokasi kebijakan
			kepemudaan, olahraga,
			dan pariwisata; dan
			4.3. Meningkatkan kapasitas
			pemangku kepentingan
			untuk mengembangkan
			strategi advokasi yang
			dapat dijalankan oleh
			mereka sendiri dalam
			menerapkan kepemudaan,
			olahraga, dan pariwisata.
11. Pengelolaan	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
Kepemudaan		mengembangkan	evaluasi perencanaan,
1		perangkat norma	penyadaran, pelaksanaan,
		standar prosedur	dan pengelolaan
		dan mengevaluasi	kepemudaan daerah serta
		Teknik	menemu kenali kelebihan
		pengelolaan	dan kelemahan
		kepemudaan	pelaksanaan dan
		Kepemuuaan	pengelolaan kepemudaan;
			_
			pelaksanaan dan
			pengelolaan kepemudaan
			serta rencana
			pengembangan pemuda
			dan organisasi
			kepemudaan; dan
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan

			dari stakeholder terkait metode/ teknik pelaksanaan dan pengelolaan kepemudaan serta rencana pengembangan pemuda dan organisasi kepemudaan.
12. Pengelolaan Keolahragaan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan pengelolaan keolahrgaan	4.1. Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan pembinaan keolahragaan serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan dan pengelolaan keolahragaan; 4.2. Mampu menyusun metode/ teknik pengelolaan dan pembinaan serta serta rencana pengembangan olahraga dan organisasi keolahragaan; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait metode/ teknik pengelolaan dan pembinaan serta rencana pengembangan olahraga dan organisasi keolahragaan, olahraga dan organisasi keolahragaan.
13. Pembinaan Organisasi Kepemudaan	4	Mampu mengevaluasi teknis dan metode analisis kelayakan Pembinaan Organisasi Kepemudaan	4.1. Mampu mengevaluasi teknik metode Pembinaan Organisasi Kepemudaan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan teknik metode analisis kelayakan Pembinaan Organisasi Kepemudaan; 4.2. Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data Pembinaan Organisasi Kepemudaan dan pemanfaatanya yang lebih efisien; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil Pembinaan Organisasi Kepemudaan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pembinaan Organisasi Kepemudaan.

14 5			4.1.30
14. Destinasi Kerjasama da Industri Pariwisata	an m m st	ampu lengevaluasi dan lenyusun norma, landar, prosedur,	4.1. Mampu melakukan evaluasi Kegiatan Destinasi Kerjasama dan Industri Pariwisata yang ada saat
	pe ke da in	edoman, dan etunjuk teknis egiatan destinasi an kerjasama dustri ariwisata	ini, menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan Kegiatan Destinasi Kerjasama dan Industri Pariwisata; 4.2. Mampu menyusun norma, standar, prosedur, pedoman, dan petunjuk teknis serta mengembangan rencana kegiatan Destinasi Kerjasama dan Industri Pariwisata; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik dan metode untuk Destinasi Kerjasama dan Industri Pariwisata serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada
			instansi lain atau stakeholder terkait Kegiatan Destinasi Kerjasama dan Industri Pariwisata.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	m st ke da se	ampu lengembangkan rategi advokasi ebijakan otonomi aerah yang tepat esuai 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. 4.4.
III. PERSYARATA	AN JABATAN		The short was the same of the same of
Jenis Pers	yaratan	Uraian	Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
A. Pendidikan	1.Jenjang	Sarjana / Diplor	
	2.Bidang Ilmu	Ilmu Keolahra Pariwisata	gaan / Manajemen / Ilmu
B. Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan	√
		Kepemimpinan Pratama	

2.Teknis	1.	Pelatihan		٦/	
2. Tekins	1.	pengembangan		'	
		dan			
		pemberdayaan			
		pemuda			
	2.	Pelatihan		N N	
		manajemen			
		olahraga		,	
	3.	Pelatihan		V	
		pengembangan			
		pariwisata			
		daerah		,	
	4.	Pelatihan		V	
		manajemen			
		pariwisata			
		daerah		,	
	5.	Diklat		$\sqrt{}$	
		pengadaan			
		barang/ jasa			
		pemerintah			
3. Fungs		-	1		
C. Pengalaman kerja	1.	Memiliki	V		
		pengalaman			
		jabatan dalam			
		bidang			
		Kepemudaan,			
		Olahraga, dan			
		Pariwisata			
		secara			
		kumulatif			
		paling kurang 5			
		(lima) tahun	,		
	2.	Sedang atau	$\sqrt{}$		
		pernah			
		menduduki			
		jabatan			
		administrator			
		atau jabatan			
		fungsional			
		jenjang ahli			
		madya paling			
		singkat 2 (dua)			
		tahun:			
D. Pangkat		nbina (IV.a)	11.		
E. Indikator Kinerja Jaba	atan 1.	Peningkatan kua	_	mberdayaa	n dan
		pengembangan p		1 1	4
	2.	Peningkata kua	-	nberdayaa	n dan
		pengembangan ol	_		
	3.	Peningkatan pres		_	1
	4.	_	kualitas	pengem	_
	_	infrastruktur dan		_	
	5.	O	kualitas	pengem	_
		pariwisata (dest			n dan
		_	osi, da	an pem	ıbinaan
	6.	pariwisata)	olitoo lees	ingoma 1	mboro
	O.	Peningkatan kua kepariwisataan,		gasama 16 binaan,	dan
		-	-		uan
		standarisasi usah	ia pariwis	ala	

Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Jabatan Pimpinan Tinggi Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa 17

Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah Kode Jabatan

	JABATAI	N PIMPINAN TINGGI	PRATAMA		
I. IKHTISAR JABATAN					
Ikhtisar Jabatan	bidang pen	ırakan, mengawasi nberdayaan masyaı	goordinasikan, memfasilitasi, dan mengendalikan kegiatan di rakat dan desa berdasarkan an Perundang–Undangan yang		
II. STANDAR KO	MPETENSI				
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi		
A. Manajerial					
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi		
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan		

	I	I • • •	
		meningkatkan	meningkatkan kinerja
		kinerja secara	secara keseluruhan;
		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 kinerja
			secara keseluruhan.
4. Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1. Mendorong unit kerja di
hasil		kerja mencapai	tingkat instansi untuk
		target yang	mencapai kinerja yang
		ditetapkan atau	melebihi target yang
		melebihi hasil	ditetapkan;
		kerja sebelumnya	4.2. Memantau dan
			mengevaluasi hasil kerja
			unitnya agar selaras
			dengan sasaran strategis
			instansi;
			1
			<u> </u>
			3
			antar unit kerja dalam
			rangka meningkatkan
			efektifitas dan efisiensi
			pencaian target organisasi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu	4.1. Memahami dan memberi
		memonitor,	perhatian kepada isu-isu
		mengevaluasi,	jangka panjang,
		memperhitungkan	kesempatan atau kekuatan
		dan	politik yang mempengaruhi
		mengantisipasi	organisasi dalam
		dampak dari isu-	hubungannya dengan
		isu jangka	dunia luar,
		panjang,	memperhitungkan dan
		kesempatan, atau	mengantisipasi dampak
		kekuatan politik	terhadap pelaksanaan
		dalam hal	tugas-tugas pelayanan
		pelayanan	publik secara objektif,
		kebutuhan	transparan, dan
		pemangku	professional dalam lingkup
		kepentingan yang	organisasi;
		transparan,	4.2. Menjaga agar kebijakan
		objektif, dan	pelayanan publik yang
		profesional	diselenggarakan oleh
		proicolollar	88
			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
	ĺ		kepentingan dalam
			keperimgan dalam
			menyusun kebijakan

6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 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 /
				pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan / Desa	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi pemberdayaan masyarakat dan /desa 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 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 advokasi kebijakan pemberdayaan masyarakat dan desa. 4.3. Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan pemberdayaan masyarakat dan desa.
11. Pemetaan potensi / desa	4	Menyusun petunjuk teknis dan prosedur	4.1. Mampu mengevaluasi hasil pemetaan potensi desa (potensi alam, ekonomi,

T			
		pemetaan potensi /desa	sosial, budaya), teknik metode pemetaan dan menemukenali kelemahan dan kelebihan proses pemetaan potensi desa; 4.2. Mampu membuat perbaikan teknik metode pemetaan potensi desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur pemetaan potensi desa; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan potensi desa dan program pembangunan desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan pelaksanaan pembangunan desa.
12. Fasilitasi kerja	4	Mampu	4.1. Mampu mengevaluasi
sama antar / desa		mengevaluasi pelaksanaan dan menyusun petunjuk teknis kerjasama antar desa	pelaksanaan kerjasama antar desa dan menemukenali kelemahan dan kelebihan efektifitas kerjasama antar desa; 4.2. Mampu membuat perbaikan teknik metode kerjasama antar desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur kerjasama antar desa; 4.3. meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan program kerjasama antar desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan kerjasama antar desa.
13. Pembinaan dan	4	Mampu	4.1. Mampu mengevaluasi
pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan /desa		mengevaluasi pelaksanaan administrasi pemerintahan desa serta menyusun petunjuk teknis administrasi desa	pelaksanaan administrasi pemerintahan desa dan menemukenali efektifitas penyelenggaraan administrasi desa; 4.2. Mampu membuat perbaikan penyelenggaraan administrasi desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur administrasi desa; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait penyelenggaraan administrasi desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada perangkat desa terkait

			dengan penyelenggaraan administrasi desa.
14. Pemberdayaan lembaga masyarakat desa masyarakat desa kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan menyusun petunjuk teknis Pemberdayaan lembaga masyarakat desa Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi	4.1. Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemberdayaan lembaga masyarakat desa dan menemukenali kelemahan dan kelebihan efektifitas lembaga desa; 4.2. Mampu membuat perbaikan teknik metode pemberdayaan masyarakat desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur pengorganisasian dan penatalaksanaan lembaga masyarakat desa; 4.3. Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan program pemberdayaan lembaga masyarakat desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada perangkat desa dan pengurus lembaga terkait dengan pemberdayaan lembaga masyarakat desa. 4.4. Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai
		daerah yang tepat sesuai kondisi.	metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; 4.5. Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.6. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.
III. PERSYARATAN	JABATAN		Timelest mantingroups that inhoton
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
2.	A. Pendidikan 1.Jenjang 2.Bidang Ilmu		na IV n/ Pemerintahan/ Administrasi rum/ Sosiologi/ Sosiatri/ osial
B. Pelatihan 1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	√

2.To	eknis	Diklat Masyarakat / Desa	√
		Diklat Keuangan / Desa	√
		Diklat teknis terkait pemberdayaan masyarakat dan desa	1
3.F	ungsional	-	
C. Pengalaman kerja		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ kesejahteraan sosial/ pemberdayaa masyarakat 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)	I
E. Indikator Kinerja	Jabatan	1.Peningkatan kesejahtera 2.Kualitas pengelolaan ket	

Kepala Dinas Kearsipan & Perpustakaan Daerah Pimpinan Tinggi Pratama Kearsipan dan Perpustakaan Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan 18

	JABATAN	PIMPINAN TINGGI	PRATAMA
I. IKHTISAR JABA	TAN		
Ikhtisar Jabatan	mengkoor tugas di	kaan dan kearsipan rdinasikan, melaks	tugas Bupati dibidang dengan cara merencanakan, anakan dan mengendalikan n dan kearsipan agar tercapai
II. STANDAR KOMI	PETENSI		
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas 2. Kerjasama	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi Membangun komitmen tim,	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 4.1. Membangun sinergi antar unit kerja di
3 Komunikasi	4	sinergi	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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk

	ı		
		secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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

		<u> </u>	4:1-1
			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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi	4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi

B. Sosial Kultural		dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi
C. Teknis	4	Mompu	politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
10. Advokasi Kebijakan Bidang Perpustakaan dan Kearsipan	4	Mampu mengevaluasi, mengembangkan dan menyusun strategi advokasi kebijakan di bidang Perpustakaan dan Kearsipan	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 bidang perpustakaan dan kearsipan;

			4.3. Meningkatkan kapasitas
			pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perpustakaan dan kearsipan.
11. Pengelolaan Perpustakaan	4	Mampu mengembangkan perangkat norma standar prosedur dan mengevaluasi pengelolaan perpustakaan	4.1. Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan pengelolaan perpustakaan serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pelaksanaan pengelolaan Perpustakaan dan Kearsipan yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun perbaikan/pedoman operasional pengelolaan sarana dan prasarana Perpustakaan dan Kearsipan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pengelolaan sarana dan prasarana Perpustakaan dan Kearsipan; 4.3. mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pengelolaan sarana dan prasarana Perpustakaan dan Kearsipan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder
12. Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Studi Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen prosedur Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno;

			4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait prosedur Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naska Kuno serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lainnya atau stakehoider terkait Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno;
13. Pengelolaan Arsip	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan arsip	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan arsip yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengelolaan arsip; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengembangan pengelolaan arsip;
14. Perlindungan dan Penyelamatan Arsip	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur perlindungan dan penyelamatan arsip	4.1. Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perlindungan dan penyelamatan arsip, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan perlindungan dan penyelamatan arsip yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument perlindungan dan penyelamatan arsip; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan

15. Advokasi Kebijakan Otonomi Da	4 nerah	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	kekuatan dan
			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. PERSYARA'		7	Tingkat pentingnya thd jabatan
Jenis Pers		Uraian	Mutlak Penting Perlu
A. Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma Sastra Indonesia/	a IV Ilmu Bahasa/ Tata Naskah
B. Pelatihan	1.Manajeria	Kepemimpinan Pratama	√
	2.Teknis 3.Fungsiona	1. Diklat Tekn: Perpustakaan dan Kearsipan	
C. Pengalamar	n kerja	tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jaba fungsional	/ cara ling ma)

	madya paling singkat 2 (dua) tahun:
D. Pangkat	Pembina (IV.a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Kualitas pengelolaan perpustakaan, pelestarian koleksi nasional dan/atau naskah kuno;
	2. Kualitas pengelolaan arsip dan penyelamatan arsip.

Kepala Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Pimpinan Tinggi Pratama Perdagangan Koperasi dan UKM

Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan 19

		JABATAI	N PIMPINAN TINGGI	PRATAMA	
I. IKHTI	SAR JAB	BATAN			
Ikhtisa Jabata	an :	Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Perdagangan dan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah sesuai dengan kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah yang meliputi koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah serta			
II STAN		perdaganga MPETENSI	ın dan pengelolaan pa	asar.	
	petensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Man					
	gritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.	
2. Kerja	asama	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. Kom	unikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan	

		dengan tujuan meningkatkan	untuk tujuan meningkatkan kinerja
		kinerja secara keseluruhan	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 kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang	4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang
		ditetapkan atau melebihi hasil	melebihi target yang ditetapkan; 4.2. Memantau dan
		kerja sebelumnya	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 pencaian target organisasi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor,	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu
T dom		mengevaluasi,	jangka panjang,
		memperhitungkan dan	kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi
		mengantisipasi	organisasi dalam
		dampak dari isu- isu jangka	hubungannya dengan dunia luar,
		panjang,	memperhitungkan dan
		kesempatan, atau kekuatan politik	mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan
		dalam hal	tugas-tugas pelayanan
		pelayanan	publik secara objektif,
		kebutuhan pemangku	transparan, dan professional dalam lingkup
		kepentingan yang	organisasi;
		transparan, objektif, dan	4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang
		profesional	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

6. Pengembanga n diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-
7. Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	posisi di unit kerjanya 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	unit kerja 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 risiko)

B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. Teknis			preferensi politik
10. Advokasi Kebijakan Perdaganga, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan di bidang Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah 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 di bidang Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan di bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan advokasi kebijakan bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait.

Kelayakan Izin Usaha Simpan Pinjam Pinjam Nempusun mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument kelayakan izin usaha simpan pinjam Nempusun menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam: Nempusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi Nempusun perangkat norma standar prosecdur instrumen pelakukan perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan pertumbuhan; dan pengamasan kesehatan koperasi tingkat instansi Nempusun perangkat norma standar prosecdur instrumen pelakukan perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan pertumbuhan; dan pertumbuhan; dan pertumbuhan; dan pengamasan kesehatan koperasi menjadi lebih ekkit/efisien; Nampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dan pengamasan kesehatan koperasi menjadi lebih ekkit/efisien; Nampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dan Pengawasan kesehatan koperasi ingkat instansi kelayakan izin usaha sima tau perbaikan cara kerja mengusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pengamasan kesehatan koperasi menjadi lebih ekkit/efisien; Nampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan pengawasan kesehatan koperasi da	11. Analisis	4	Mampu	4.1.Mampu melakukan
Pinjam			_	I - I
standar prosedur instrument kelayakan izin usaha simpan pinjam lusaha simpan pinjam; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4.3. Mampu meyakinkan dan mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi lusaha instansi lusaha sinda perdumbuhan; dan pertumbuhan; dan pertumbuhan; dan perdumbuhan; dan pe	Usaha Simpan		menyusun	teknis/metode/sistem cara
melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang dijadikan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi 13. Analisis kelayakan izin usaha simpan pinjam; helayakan izin usaha simpan pinjam; 4. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4. Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 13. Analisis kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4. Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma kesehatan koperasi sistem/proses penilaian dan pertumbuhan; dan jatidiri koperasi; menemukan perdaman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi majati lebih elektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3 Mampu myakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mempusum memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mempusum mengevaluasi dan mempusum mengevaluasi dan Pengawasan kesehatan koperasi dan menyusum perangkat norma dan Pengawasan kesehatan koperasi dan Pengawasan kesehatan koperasi dan menyusum perangkat norma dan Pengawasan kesehatan koperasi dan Pengaw	Pinjam		perangkat norma	
kelayakan izin usaha simpan pinjam				
usaha simpan pinjam lusaha simpan pinjam; 4.2.Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha pengawasan Koperasi 12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi 13. Analisis kelayakan izin usaha pengawasan kelayakan izin usaha pendaman pinjam. 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu melakukan mengevaluasi, menyusun perangkat norma koperasi tingkat instansi likuiditas; kemandirian dan pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2.Mampu mengusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3.Mampu meyakinkan dan memperikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3.Mampu meyakinkan dan memperikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi alian atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3.Mampu meyakinkan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilain dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3.Mampu mengevaluasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilain dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4 Mampu mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengusun perangkat norma dan Pengawasan kesehatan koperasi.				
pinjam simpan pinjam; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4.1. Mampu melakukan mengevaltuasi, menyusun perangkat norma kesehatan koperasi tingkat instansi menjaman kesehatan koperasi tingkat instansi menjaman kesehatan koperasi tingkat instansi menjaman kesehatan koperasi tingkat instansi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu mengusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi, dan memberikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi, dan Pengawasan kesehatan koperasi, dan memberikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi, dan memberikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi dan Pen				1
4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam. 4.1. Mampu melakukan evaluasi sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi kesehatan koperasi tingkat instansi kesehatan koperasi tingkat instansi kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu mengusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pertumbuhan; dan perpaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi ingkat instansi standar dan perdoman petunjuk teknis, standar dan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu menyusun mengevaluasi dan menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pertumbuhan; dan pengawasan kesehatan koperasi menjadukan pengawasan kesehatan koperasi menjadukan penjama. 4.1. Mampu menjatukan pendakukan pendakuk			_	<u> </u>
12. Penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 12. Penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 13. Analisis kelayakan izin usaha perdagangan 14. Mampu menjakinkan dan memberikan bimbingan dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 13. Analisis kelayakan izin usaha perdagangan 14. Mampu melakukan mengewaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi (permodalan, kualitas, aktiwa produktif; manajemen, efisiensi; likuditas; kemandirian dan pertumbuhan; dan kekurangan melakukan perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih dukungan dari statkeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih dukungan dari statkeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi.			pinjam	
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengewaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi likuditas; kemandirian dan pertumbuhan; dan jatidiri koperasi), menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi impkat instansi 4 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4 4 Mampu menyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4 Mampu mengevaluasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi andan Pengawasan kesehatan koperasi ingkat instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi andan Pengawasan kesehatan koperasi lain atau stakeholder terkait sistem/prose penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi andan Pengawasan kesehatan kopera				_
12. Penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi kesehatan koperasi menjadi lebih kenali kelebihan dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih kenali kelebihan dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi kelayakan izin usaha perdagangan kampu mengewaluasi dan menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan pengawasan k				
instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam. 4.1. Mampu melakukan evaluasi sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi limatain standar prosedur instansi limatain kekurangan melakukan pergembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu mengakusan bertan koperasi menjukutan dan pengawasan kesehatan koperas				
Relayakan izin usaha simpan pinjam; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam.				<u> </u>
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengewaluasi dan pertumbuhan; dan perdagangan pertumbuhan; dan pengambangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi ingkat instansi 4 Mampu mengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi ingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi.				<u> </u>
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu pedoman petunjuk teknis, standar dan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu pedoman petunjuk teknis, standar dan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4 Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4 Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fengawasan kesehatan koper				
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengevaluasi menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengevaluasi menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pertunjuk teknis, standar dan pergawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedagangan 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedagangan 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedagangan 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedagangan kelebihan dan kekurangan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedagangan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4 Mampu mengevaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dan fasilitasi kelebihan dan kekuranga				
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi				
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi 13. Analisis kelayakan izin usaha simpan pinjam. 14. Mampu melakukan evaluasi sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 15. Penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 16. Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 17. Penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 18. Analisis kelayakan izin usaha perdagangan 19. Mampu melakukan evaluasi sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi ingkat instansi likuiditas; kemandirian dan pertumbuhan; dan perdagangan melakukan evaluasi sistem/proses penilaian dan pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan proseduru sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mengevaluasi dan dan kekurangan evaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi d				
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi Koperasi A Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi likuditas; kemandirian dan pertumbuhan; dan jatidiri koperasi), menemu kenali kelebihan dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mempevaluasi dan mengevaluasi dan dan dan dan dan dan dan dan dan pengawasan kesehatan koperasi dan mengevaluasi dan				
12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi Koperasi A Mampu mengwaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi Koperasi tingkat instansi A Mampu menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi A Mampu mengwaluasi, manajemen; efisiensi; likuiditas; kemandirian dan pertumbuhan; dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; A Mampu mengusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi ingkat instansi; A Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. A Mampu mengwaluasi dan				-
Pengawasan Koperasi mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi manajemen; efisiensi; likuiditas; kemandirian dan pergamasan kesehatan koperasi tingkat instansi manajemen; efisiensi; likuiditas; kemandirian dan pertumbuhan; dan jatidiri koperasi), menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan perangkat norma kelebihan dan kekurangan manjusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan manjusun kenalitas, kenadirian dan peragawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan pergawasan kesehatan koperasi.	12. Penilaian dan	4	Mampu	1 1 0
Menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi Menyusun perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi Mendi keurangan melakukan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi Mendi kekurangan melakukan pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mempusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan kelebihan dan kekurangan kelebihan dan kekurangan kesehatan koperasi dan mempusun perangkat norma kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan mempusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan kesehatan koperasi dan mempusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan kesehatan koperasi dan mempusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan kesehatan koperasi dan mempusun perangkat norma kelebihan dan kesurangan kesehatan koperasi dan mempusun perangkat norma kelebihan dan kesehatan kop		·	_	ı
perangkat norma standar prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi wengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi wengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.4 Mampu menyusun menyusun perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi.	_			, -
sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi koperasi), menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan menyusun perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan	_		perangkat norma	
penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi lain atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu menyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadag sistem dan pengawasan kesehatan koperasi.			standar prosedur	(permodalan, kualitas,
Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi Pengawasan kesehatan koperasi, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan mengevaluasi dan pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan			sistem/proses	aktiva produktif;
kesehatan koperasi tingkat instansi koperasi tingkat instansi koperasi tingkat instansi koperasi tingkat instansi keklurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan kelebihan dan kekurangan			_	manajemen; efisiensi;
koperasi tingkat instansi koperasi tingkat instansi koperasi tingkat instansi koperasi tingkat instansi kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan pergawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				ŕ
instansi kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				_
kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan			_	
pengembangan atau perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan			ınstansı	
perbaikan cara kerja proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				S
proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan mengusun mengevaluasi dan mengusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
Pengawasan kesehatan koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				_
koperasi menjadi lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				<u> </u>
4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma				
standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu kelayakan izin usaha perdagangan 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				_
dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan mengevaluasi dan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
koperasi tingkat instansi; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu selayakan izin usaha menyusun perdagangan 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				sistem/proses penilaian
4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu selayakan izin usaha menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				dan Pengawasan kesehatan
mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu memperoleh dukungan dan Pengawasan kesehatan kelayakan izin mengevaluasi dan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu selayakan izin usaha mengevaluasi dan mengevaluasi dan perdagangan perangkat norma dukungan dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				
terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan kelayakan izin usaha mengevaluasi dan mengevaluasi dan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu telayakan izin usaha kelayakan izin usaha perdagangan perangkat norma penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				G
kesehatan koperasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu kelayakan izin kelayakan izin usaha perdagangan menyusun perangkat norma kelebihan dan kekurangan				/ 1
memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan kelayakan izin mengevaluasi dan evaluasi terhadap sistem menyusun cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu selayakan izin mengevaluasi dan evaluasi terhadap sistem menyusun cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				_
instansi lain atau stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu selayakan izin kelayakan izin usaha perdagangan menyusun cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				S
stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan kelayakan izin wengevaluasi dan evaluasi terhadap sistem usaha menyusun cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				1
sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan kelayakan izin mengevaluasi dan evaluasi terhadap sistem usaha menyusun cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
dan Pengawasan kesehatan koperasi. 13. Analisis 4 Mampu 4.1.Mampu melakukan kelayakan izin mengevaluasi dan evaluasi terhadap sistem menyusun cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan				
13. Analisis 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan kelayakan izin usaha perdagangan perangkat norma koperasi. 14. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				,
13. Analisis 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan kelayakan izin usaha perdagangan 4 Mampu 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan				_
kelayakan izin usaha mengevaluasi dan evaluasi terhadap sistem cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan	13. Analisis	4	Mampu	_
usaha menyusun cara kerja, menemukan perdagangan perangkat norma kelebihan dan kekurangan	kelayakan izin		_	<u> </u>
	usaha		menyusun	cara kerja, menemukan
	perdagangan		1 0	
standar prosedur serta melakukan			standar prosedur	serta melakukan

14. Pengembangan UKM	4	instrument kelayakan izin usaha perdagangan Mampu mengevaluasi,	pengembangan atau perbaikan cara kerja kelayakan izin usaha perdagangan; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kelayakan izin usaha perdagangan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan izin usaha perdagangan. 4.1. Mampu mengevaluasi strategi pengembangan
OKM		menyusun norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis Strategi Pengembangan UKM ditingkat instansi	UKM yang ada saat ini, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan strategi pengembangan UKM ditingkat instansi; 4.2. Mampu menyusun mengembangkan norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis strategi pengembangan UKM ditingkat instansi; 4.3. Mampu mengkoordinasikan meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait strategi pengembangan UKM dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait strategi Pengembangan UKM.
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. I	PERSYARA'	TAN JABATAN	
	Jenis Persyaratan		Uraian Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
A. I	A. Pendidikan 1.Jenjang		Mutlak Penting Perlu Sarjana / Diploma IV
		2. Bidang Ilmu	Ilmu Ekonomi/ Manajemen/ Koperasi, Administrasi Niaga/ Kewirausahaan/ Ilmu Bisnis/ Tata Niaga
В. І	Pelatihan	1. Manajerial 2. Teknis	Pelatihan Kepemimpinan Pratama 1. Pelatihan √
			Manajemen Perkoperasian; 2. Pelatihan Pemberdayaan UKM; 3. PelatihanTeknis Perdagangan; 4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa
			Pemerintah.
		3. Fungsional	-
C. I	Pengalamar	і кегја	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Ekonomi/ Keuangan/ Perdagangan/ Perindustrian 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.
	Pangkat		Pembina (IV.a)
	Indikator Ki Jabatan	inerja	 Kualitas kelembagaan, usaha dar kesehatan koperasi; Kualitas kelembagaan, usaha dar pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah; Kualitas kestabilan harga bahan pokok.

Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Pimpinan Tinggi Pratama Bidang Tenaga Kerja dan Perindustrian

Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan 20

	JABATA	N PIMPINAN TINGGI	PRATAMA				
	I. IKHTISAR JABATAN						
Ikhtisar Memban Jabatan kebijakai mengkoo dan kegia		tu Bupati dengan cara memimpin, merumuskan daerah, menetapkan kebijakan teknis, rdinasikan, menyelenggarakan kebijakan, program atan, serta mengendalikan tugas pada bidang tenaga perindustrian yang menjadi kewenangan daerah.					
	3	1 3 6	3				
II. STANDAR KOM	IPETENSI						
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajerial		<u> </u>	*				
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi				
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan				

4. Orientasi pada hasil	4	kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan Mendorong unit kerja mencapai target yang	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 pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang
		ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan,
	tidak terpengaruh
	kepentingan
	pribadi/kelompok
6. Pengembangan 4 Menyusun	4.1. Menyusun program
diri dan orang program	pengembangan jangka
lain pengemban	
	panjang dengan bawahan,
dalam	rangka termasuk didalamnya
mendorong	
manajemen	
pembelajara	<u> </u>
penibelajara	serta mengalokasikan
	waktu untuk mengikuti
	pelatihan / pendidikan /
	pengembangan
	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
Perubahan perubahan	pada untuk lebih siap dalam
unit kerja	menghadapi perubahan
	termasuk memitigasi
	risiko 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 4 Menyelesail	v
Keputusan masalah	yang memutuskan konsep
mengandur.	3 0
tinggi,	1 3
mengantisip dampak	dalam organisasi.
_	
keputusan,	
membuat t	3 8
pengamana	
mitigasi risi	iko bidang kerjanya yang
1 1 -	1 1 1 1 1 1
	berdampak pada pihak
	lain.
	lain. 4.3. Membuat keputusan dan
	lain.

				menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)
	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C.	Teknis			/ 1
	Advokasi Kebijakan bidang perindustrian dan tenaga kerja	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan bidang perindustrian dan tenaga kerja 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 bidang perindustrian dan tenaga kerja; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perindustrian dan tenaga kerja .
11.	Analisis Kelayakan Izin IUI Kecil dan Menengah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur instrument terkait Pemberian izin IUI	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau

		kecil dan	perbaikan cara kerja
		menengah	penberian izin IUI kecil
		0	dan menengah yang lebih
			efektif/efisien;
			4.2. Mampu menyusun
			pedoman, petunjuk
			teknis, cara kerja yang
			dijadikan norma standar,
			prosedur, instrumen pelaksanaan pemberian
			izin IUI kecil dan
			menengah;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder
			pelaksanaan pemberian
			izin IUI kecil dan menengah dan
			menengah dan memberikan bimbingan
			dan fasilitasi kepada
			instansi lain atau
			stakeholder terkait
			pemberian izin IUI kecil
			dan menengah.
12. Pelatihan dan	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
produktivitas Tenaga kerja		mengevaluasi dan menyusun	evaluasi terhadap teknis/metode/sistem
Tellaga Kelja		perangkat norma	cara kerja menemu kenali
		standar prosedur	kelebihan dan
		instrument	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
			dan produktivitas Tenaga Kerja;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder
			pelaksanaan Pelatihan
			dan produktivitas Tenaga
			Kerja dan memberikan
			bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau
			stakeholder terkait
			Pelatihan dan
			produktivitas Tenaga
			Kerja.
13. Hubungan	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
industrial dan		mengevaluasi dan	evaluasi terdadap
penyelesaian		menyusun	teknis/metode/sistem
perselisihan hubungan		perangkat norma standar prosedur	cara kerja menemu kenali kelebihan dan
industrial		instrumen	kekurangan melakukan
11144511141			pengembangan atau
L	<u> </u>	1	1 0 222 622

		Г	
14. Perencanaan Pembanguanan Industri	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument perencanaan pembangunan industri	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; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan industri yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanaan pembangunan industri; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan industri dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perencanaan pembangunan industri dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perencanaan pembangunan industri.
15. Advokasi	4	Mampu	4.1. Mengevaluasi strategi
kebijakan Otonomi Daerah	1	mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	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.
	Jenis Pers	yaratan	Uraian Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
A. F	Pendidikan	1.Jenjang	Sarjana / Diploma IV
		2.Bidang Ilmu	Ilmu Manajemen/ Ilmu Ekonomi/ Ilmu Pemerintah/ Ilmu Administrasi/ Hukum/ Teknik Industri / Teknik Mesin / Teknik Elektro
B. F	Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan ✓ Pratama
		2.Teknis	Diklat teknis terkait perindustrian dan tenaga kerja
		3. Fungsional	-
C. F	Pengalaman	kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang perindustrian/t en aga kerja/transmigr asi/pengendalia n penduduk/ social 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
	Pangkat		Pembina (IV.a)
		nerja Jabatan	 Presentasi pertumbuhan industri; Presentase peningkatan kualitas layanan antar kerja; Presentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Nama Jabatan : Kepala Dinas Pertanian Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Urusan Pemerintah : Pertanian Kode Jabatan : 21

	JABATA	N PIMPINAN TINGG	I PRATAMA	
I. IKHTISAR JAB	ATAN			
Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang pertanian cara merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengendalikan tugas di bidang pertanian agar tercapai sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Daerah.			
II. STANDAR KON	MPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi	
A. Manajerial				
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi	
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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	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	

		kinerja secara keseluruhan	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 kinerja
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	secara keseluruhan. 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 pencaian target organisasi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungka n 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 memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. Teknis			preferensi pontik
10. Advokasi kebijakan Bidang Pertanian	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/metode/sistem cara kerja penyusunan kebijakan Pertanian yang lebih efektif dan efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan Pertanian; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan Pertanian dan Ketahanan Pangan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan Pertanian.
11. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pertanian	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan dan meyakinkan stakeholder terkait hasil	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja

		analisis kelayakan perizinan	analisis kelayakan izin usaha pertanian dan peternakan yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu memberikan petunjuk teknis dan memecahkan permasalahan dalam pelaksanaan analisis perizinan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pertanian dan peternakan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait analisis kelayakan izin usaha pertanian dan peternakan.
12. Pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian	4	Mampu mengevaluasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan internal dan khusus; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pengendalian dan penanggulangan hama serta bencana pertanian dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengendalian dan penanggulangan hama dan bencana pertanian
13. Pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian	4	Mampu mengevaluasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan pengawasan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja

		penggunaan sarana prasarana pertanian	pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian.
14. Peningkatan produksi pertanian	4	Mampu mengevaluasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan pertanian dan pangan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja peningkatan produksi pertanian dan pangan yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen peningkatan produksi pertanian dan pangan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan peningkatan produksi pertanian dan pangan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait peningkatan produksi pertanian dan pangan.
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;

III. PERSYARA	TAN JABATAN	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.
Jenis Per		Uraian Tingkat pentingnya thd jabatan Mutlak Penting Perlu
A. Pendidikan		Sarjana / Diploma IV
	2.Bidang Ilmu	Pertanian /Teknologi Pertanian/Penyuluh dan Komunikasi /Pertanian/Teknologi Industri Benih/Teknologi Industri Pertanian/Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan/Agrobisnis/ Mikrobiologi Pertanian/Agronomi dan Holtikultura
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama
	2.Teknis	 Diklat Budidaya Pertanian Diklat Pengolahan Hasil Pertanian
	3. Fungsional	-
C. Pengalamai	n kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Pertanian / Teknologi Pertanian/ Penyuluh dan Komunikasi/ Pertanian/ Teknologi Industri Benih/ Teknologi Industri Pertanian/Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan/ Agrobisnis/ Mikrobiologi Pertanian/ Agronomi dan Holtikultura 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	1. Prosentase peningkatan produksi pertanian;
	2. Kecepatan pengendalian bencana terkait
	pertanian

Kepala Dinas Pangan dan Perkebunan Pimpinan Tinggi Pratama Bidang Pertanian 22

Nama Jabatan : Kelompok Jabatan : Urusan Pemerintah : Kode Jabatan :

		N PIMPINAN TINGO	GI PRATAMA				
	I. IKHTISAR JABATAN						
Ikhtisar Jabatan	Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan berdasarkan kebijakan Bupati dan Peraturan Perundang–Undangan yang berlaku.						
II. STANDAR KON		<i>y</i> 8					
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajerial	1 20101	2101111701					
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi				
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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	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	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 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 pencaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungka n 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 memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	 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 risiko)

В.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C.	Teknis			preferensi pontik
	Advokasi Kebijakan Pengembangan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengembangan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan 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 pengembangan tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pengembangan tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan.
11.	Pemetaan Potensi Produksi Tanaman Pangan, Perkebunan dan Hortikultura	4	Mampu mengevaluasi produksi Pertanian, Perkebunan, Hortikultura serta menyusun peta potensi	4.1. Mampu melakukan evaluasi produksi pertanian, Perkebunan, Hortikultura, menemu kenali kelebihan dan kelemahan teknis/metode/sistem cara kerja untuk memetakan potensi produksi Pertanian, Perkebunan, Hortikultura agar lebih efektif/efisien;

			4.0 Momnia montagin noto
			4.2.Mampu menyusun peta potensi produksi dan menyusun rencana pengembangan produksi Pertanian, Perkebunan, Hortikultura; 4.3.Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana pengembangan produksi Pertanian, Perkebunan, Hortikultura.
12. Perencanaan Penyediaan Prasarana Tanaman Pangan (saluran pengairan/irig asi)	4	Mampu mengevaluasi prasarana tanaman pangan (saluran pengairan/ irigasi) dan menyusun perencanaan penyediaan prasarana tanaman pangan (saluran pengairan/ irigasi)	4.1. Mampu melakukan evaluasi prasarana yang tersedia (saluran pengairan/irigasi) serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan ketersediaan saluran irigasi terhadap potensi lahan pengairan; 4.2. Mampu menyusun perencanaan penyediaan prasarana tanaman pangan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana dan realisasi penyediaan prasarana tanaman pangan.
13. Penyediaan Sarana Tanaman Pangan (pupuk, bibit)	4	Mampu mengevaluasi sarana tanaman pangan dan menyusun perencanaan penyediaan sarana tanaman pangan	4.1. Mampu melakukan evaluasi sarana produksi tanaman pangan yang tersedia (pupuk, bibit, sarana pengendali hama, pengolahan lahan, dan alat pengolahan hasil panen) serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan ketersediaan sarana tanaman pangan; 4.2. Mampu menyusun perencanaan penyediaan sarana produksi tanaman pangan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rencana dan realisasi penyediaan sarana produksi tanaman pangan.
14. Teknik Penyuluhan Pangan	4	Mampu mengevaluasi teknik metode dan efektifitas penyuluhan dan mengembangkan teknik, metode, dan kapasitas SDM penyuluh	4.1. Mampu melakukan evaluasi teknik metode dan efektifitas penyuluhan serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan efektifitas teknik penyuluhan; 4.2. Mampu menyusun teknik, metode, penyuluhan, dan rencana pengembangan kapasitas SDM penyuluh;

				mempero	angan dan ka	an dan kungan terkait rencana teknik, apasitas
15. Advokasi kebijakan Otonomi Daerah		Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.2.	menganal kekurang metode dengan k yang berb Mengemb standar, pedoman petunjuk advokasi otonomi o Meningka pemangka untuk strategi	yang ada s lisis kekua an b yang dija kelompok beda; langkan prosedur, teknis kelaerah; atkan kapa u kepe mengemb advokasi dijalankan sendiri	tan dan perbagai alankan sasaran norma kriteria, an/atau strategi ebijakan asitas ntingan pangkan yang
III. PERSYARAT			Tingl	kat pentin	ngnya thd j	abatan
Jenis Pers		Uraian	M ⁻	utlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang	Sarjana / Diplo Pertanian /Tek		Dorts :-!	on /Dom=-1-	uh dan
	Ilmu	Komunikasi/Pe Benih/Teknolog dan Penyak Mikrobiologi Holtikultura	rtania gi Indu it	n/Teknol	ogi anian/Ilmu n/ Agro	Industri
B. Pelatihan	1.Manajerial				V	
	2.Teknis	Diklat Teknolog Pengolahan Pertanian	Hasil		V	
		Diklat Pengol Hasil Pertanian Diklat teknis bi			√ √	
		pertanian	5		,	
C. Pengalaman	3. Fungsional	l - 1.Memiliki		- J		
C. Pengalaman	. кстја	pengalaman jabatan d	ulatif	٧		

	2.Sedang atau	$\sqrt{}$
!	pernah	
!	menduduki	
!	jabatan	
!	administrator	
!	atau jabatan	
!	fungsional	
	jenjang ahli	
	madya paling	
!	singkat 2 (dua)	
	tahun	
D. Pangkat	Pembina (IV/a)	
E. Indikator Kinerja Jabatan	Kualitas kons	ep/bahan kebijakan
	pengembangan komp	etensi

Kepala Dinas Perikanan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Bidang Perikanan 23 Nama Jabatan : Kelompok Jabatan : Urusan Pemerintah : Kode Jabatan :

	JABATAN I	PIMPINAN TINGO	GI PRATAMA				
I. IKHTISAR JAB	I. IKHTISAR JABATAN						
Ikhtisar Jabatan	Membantu Bupati dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.						
II. STANDAR KOMPETENSI							
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajerial							
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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 mengemukaka n pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan	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				

		meningkatkan	secara keseluruhan;
		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 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 pencaian target organisasi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitung kan 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 memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunak an perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. Teknis	1	D. (f	4.1.06
kebijakan Bidang Kelautan dan Perikanan	4	Mampu mengembangk an strategi advokasi Kebijakan bidang Kelautan dan perikanan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/metode/sistem cara kerja penyusunan kebijakan bidang kelautan dan perikanan yang lebih efektif dan efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kelautan dan perikanan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kelautan dan perikanan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang kelautan dan perikanan, kebijakan bidang kelautan dan perikanan.
11. Pembinaan Nelayan Kecil dan Pengelolaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat	4.1.Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali

tempat pelayanan ikan		norma standar prosedur Kriteria dalam melakukan pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelayanan ikan	kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelayanan ikan yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelayanan ikan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelayanan ikan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat
12. Pemetaan potensi kelautan dan perikanan	4	Mampu mengevaluasid an menyusun perangkat norma standar prosedur, kriteria Pemetaan potensi kelautan dan perikanan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terkait Pemetaan potensi kelautan dan perikanan yang lebih efektif dan efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Pemetaan potensi kelautan dan perikanan; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Pemetaan potensi usaha kelautan dan perikanan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pemetaan potensi kelautan dan perikanan serta mampu mengambil keputusan dalam pemecahan masalah teknis operasional yang timbul

			dalam Pemetaan potensi
			kelautan dan perikanan.
13. Pemberdayaan	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
Nelayan Kecil		mengevaluasi	evaluasi terhadap
dan Usaha		dan menyusun	teknis/metode/sistem cara
Kecil		perangkat	kerja, menemukan
Perikanan		norma standar	kelebihan dan kekurangan,
		prosedur,	serta mampu melakukan
		kriteria	pengembangan atau
		program	perbaikan cara kerja
		pemberdayaan	pemberdayaan nelayan
		nelayan kecil	
		dan usaha	perikanan yang lebih
		kecil	efektif dan efisien;
		perikanan	4.2. Mampu menyusun
		permanan	pedoman, petunjuk teknis,
			cara kerja yang dijadikan
			norma standar, prosedur, kriteria pelaksanaan
			1
			pemberdayaan nelayan
			kecil dan usaha kecil
			perikanan;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			mampu memperoleh
			dukungandari stakeholder
			pelaksanaan pemetaan
			peluang investasi usaha
			kelautan dan perikanan
			dan memberikan
			bimbingan serta fasilitasi
			kepada instansi lain atau
			stakeholder terkait
			pemberdayaan nelayan
			kecil dan usaha kecil
			perikanan, serta mampu
			mengambil keputusan
			dalam pemecahan masalah
			teknis operasional yang
			timbul dalam
			pemberdayaan nelayan
			kecil dan usaha kecil
14 Don govern	1	Monara	perikanan.
14. Pengawasan	4	Mampu	4.1. Mampu menyusun
Pengelolaan		menyusun	pedoman, petunjuk teknis,
Sumber Daya		konsep	cara kerja yang dijadikan
Perikanan		kebijakan dan	intrumen pelaksanaan
		rekomendasi	pengawasan Penangkapan
		terkait	ikan, pengawasan
		pengawasan	Pembudidaya ikan dan
		Penangkapan	pengawasan pengolahan
		ikan,	hasil perikanan mencakup
		pengawasan	pengawasan asal bahan
		Pembudidaya	baku yang masuk ke unit
		ikan dan	pengolahan ikan (UPI);
		pengawasan	4.2. pengawasan penggunaan
		pengolahan	bahan tambahan pangan
		\hasil	berbahaya pada produk
		•	
		perikanan	perikanan di UPI, sentra
			perikanan, pasar
			tradisional, pasar modern,
			dan pemeriksaan dokumen
			perijinan dan non perijinan sektor perikanan;

15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangk an strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.3. Mampu standar kompetensi dan kualifikasi di bidang pengawasan Penangkapan ikan, pengawasan Pembudidaya ikan dan pengawasan pengolahan hasil perikanann, serta mampu menjadi mentor dan rujukan penyelesaian masalah perihal pengawasan pengolahan hasil perikanan. Mampu merekomendasikan kebijakan hasil pengawasan penggunaan bahan baku, pengawasan penggunaan bahan tambahan pangan berbahaya, dan pemeriksaan dokumen perijinan non perijinan pada UPI. 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
Jenis Per	svaratan	Uraian	menerapkan kebijakan otonomi daerah. Tingkat pentingnya thd jabatan
A. Pendidikan	-	Sarjana / Diplor	Mutlak Penting Perlu
A. FUIUIUIKAII	1.Jenjang 2.Bidang Ilmu	Teknik Infor	rmatika/Teknik Elektro/Ilmu Teknologi Informasi/Manajemen
B. Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	√
	2.Teknis	Diklat teknis ter Teknologi Inform dan Komunikasi	nasi
	3.Fungsional	-	

C. Pengalaman kerja	1. Memiliki √
Į ,	pengalaman
	jabatan dalam
	bidang
	komunikasi/
	informatika/
	humas 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	1. Kualitas informasi dan komunikasi publik;
	2. Kualitas pengelolaan teknologi dan
	informatika.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Pimpinan Tinggi Pratama Bidang Komunikasi dan Informatika

Nama Jabatan :
Kelompok Jabatan :
Urusan Pemerintah :
Kode Jabatan :

	JABATAN	PIMPINAN TINGO	SI PRATAMA			
I. IKHTISAR JAB						
Ikhtisar Jabatan	dan Info mengkoordir di bidang k	Melaksankan sebagian tugas Bupati di bidang Komunikasi				
II. STANDAR KON	MPETENSI					
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi			
A. Manajerial	1		<u> </u>			
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi			
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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 mengemukaka n pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan			

			T .	1
		4	dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.4. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; 4.5. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; 4.6. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitung kan 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 memberi 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, transparan, dan professional 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, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.4. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.5. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.6. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunak an perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.4. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.5. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.6. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C.	Teknis			preferensi pontik
	Advokasi Kebijakan Komunikasi dan Informatika	4	Mampu mengevaluasi, mengembangk an dan menyusun strategi advokasi kebijakan di Bidang komunikasi dan informatika	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 komunikasi dan informatika; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan komunikasi dan informatika;
111.	. Implementasi Kebijakan Publik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan komunikasi dan informasi publik	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan; melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan komunikasi dan informasi publik yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan

12 Pengelolaan	4	Mamnii	pengelolaan komunikasi dan informasi publik; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelayanan komunikasi dan informasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan komunikasi dan informasi publik. 4.1. Mampu melakukan
12. Pengelolaan Teknologi dan Informatika	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan teknologi dan informatika	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data yang lebih efektif/efisien serta pengelolaan domain dan sub domain untuk pemerintah daerah; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data serta pengelolaan domain dan sub domain untuk pemerintah daerah; 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 pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data serta pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data serta pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data serta pengelolaan domain dan sub domain untuk pemerintah daerah.
13. Manajemen layanan teknologi informasi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan pengelolaan pelayanan teknologi informasi.	4.1. Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan layanan teknologi informasi serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan; 4.2. Mampu menyusun

14. Pengamanan Informasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	atau mengembangkan teknik/metode pelaksanaan dan pengelolaan layanan serta kapasitas SDM pelayanan teknologi informasi; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pengembangan teknik/metode serta pengembangan SDM pelayanan teknologi informasi. 4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengamanan informasi;
		pengamanan informasi	4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengamanan informasi; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengamanan informasi, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengamanan informasi.
15. Advokasi kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangk an 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.

	Jenis Per	syaratan		Uraian		kat pentir utlak	ngnya thd Penting	jabatan Perlu
Α.	Pendidikan	1. Jenjang	Sai	rjana / Diplo			1 Citting	1 CHu
11.	rendialkan	2. Bidang				ka/Teknik	z Eleki	tro/Ilmu
		Ilmu		munikasi/		,		,
				ormatika/Ilr			1111451/ 1114	nagonion
В.	Pelatihan	1. Manajerial		atihan		1		
			Keı	pemimpinan	l		\checkmark	
			Pra	itama				
		2.Teknis	Dil	klat teknis t	erkait			
				knologi Infor			\checkmark	
			daı	n Komunika	.si			
		3. Fungsional		-		,		
C.	Pengalamar	n kerja	1.	Memiliki		$\sqrt{}$		
				pengalama				
				3	dalam			
				bidang	٠,			
				komunikas				
				informatika humas s	,			
				kumulatif	secara			
				paling kura	ana 5			
				(lima) tahu				
			2.	,		$\sqrt{}$		
				pernah	.aa	,		
				menduduk	i			
				jabatan				
				administra	tor			
				atau ja	batan			
				fungsional				
				jenjang	ahli			
				madya p				
				singkat 2	(dua)			
F-	D 1		 	tahun				
	Pangkat			nbina (IV/a)			••	1 1'1
E.	Indikator K	inerja Jabatan		Kualitas in			-	-
			2.			elolaan	teknolog	i dan
				informatika	a			

Nama Jabatan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan,

Penelitian dan Pengembangan Daerah : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Kelompok Jabatan

: Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Urusan Pemerintah

Pengembangan

Kode Jabatan : 25

		JABATA	N PIMPINAN TINGGI	PRATAMA			
I. 1	KHTISAR JAB	ATAN					
I	khtisar	Memimpin					
J	abatan	menetapkan bahan kebijakan bidang urusan Kelitbangan					
		sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku a					
		tercapainya tujuan Pemerintah Daerah.					
II.	STANDAR KON						
	Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi			
A. 1.	Manajerial Integritas	4	Mampu	4.1. Menciptakan situasi kerja			
			menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan			
2.	Kerjasama	4	Membangun	atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 4.1. Membangun sinergi antar			
			komitmen tim, sinergi	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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan			

		dengan tujuan meningkatkan	untuk tujuan meningkatkan kinerja
		kinerja secara keseluruhan	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 kinerja
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai	secara keseluruhan. 4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk
Tidon		target yang ditetapkan atau	mencapai kinerja yang melebihi target yang
		melebihi hasil kerja sebelumnya	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
5. Pelayanan	4	Momny	efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi 4.1. Memahami dan memberi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi,	perhatian kepada isu-isu jangka panjang,
		memperhitungkan dan	kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi
		mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka	organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar,
		panjang, kesempatan, atau	memperhitungkan dan mengantisipasi dampak
		kekuatan politik dalam hal pelayanan	terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif,
		kebutuhan pemangku	transparan, dan professional dalam lingkup
		kepentingan yang transparan, objektif, dan	organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang
		profesional	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

7.	Pengembangan diri dan orang lain Mengelola	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya 4.1. Mengarahkan unit kerja
	Perubahan		perubahan pada unit kerja	untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C.	Teknis		I	1
10.	Advokasi Kebijakan Bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan 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 bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan.
11.	Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu melakukan evaluasi dan mengoordinasikan penyusunan perencanaan pembangunan daerah.	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan daerah yang lebih efektif/efisien;

			4.2. Mampu mengoordinasikan
			penyusunan perencanaan pembangunan daerah; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari strakholder pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi lain atau terkait perencanaan pembangunan daerah.
12. Penyusunan RPJM/RPJP dan RRT	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan RPJM/RPJP dan RRT	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penyusunan RPJM/RPJP dan RRT, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan RPJM/RPJP dan RRT yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu mengoordinasikan penyusunan RPJM/RPJP dan RRT; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari strakholder pelaksanaan penyusunan RPJM/RPJP dan RRT dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi lain atau terkait perencanaan pembangunan daerah.
13. Pengelolaan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan.	4.1. Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi penelitian dan pengembangan, serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan penelitian dan pengembangan; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata cara penelitian dan pengembangan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata cara penelitian dan pengembangan.
14. Analisis Penyusunan Kebijakan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kebijakan yang disusun.	4.1. Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kebijakan pemerintah daerah serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan rancangan

			kebijakan;
			 4.2. Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis rancangan kebijakan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis rancangan kebijakan.
15. Pengembangan Fasilitasi dan Inovasi Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan fasilitasi dan inovasi daerah.	4.1. Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan, penyelenggaraan, dan efektifitas fasilitasi dan inovasi daerah serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan efektifitas penyelenggaraan fasilitasi dan inovasi daerah; 4.2. Mampu menyusun teknik, metode pembinaan dan pengembangan fasilitasi dan inovasi daerah, serta mengembangkan kapasitas SDM dalam fasilitasi dan inovasi daerah; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM untuk pembinaan dan pengembangan fasilitasi dan inovasi daerah.
16. 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.	PERSYARA'	TAN JABATAN	I	ı				
	Jenis Persyaratan			Uraian		kat pentin utlak	gnya thd	
Α.	Pendidikan	1 Jeniang	Sat	jana / Diplo			Penting	Perlu
11.	renaman	2.Bidang		nerintahan/			nian/ Ek	conomi/
		Ilmu	Adı	ministrasi/ ndidikan		•	•	•
В.	Pelatihan	1. Manajerial	Pel	atihan				
			_	pemimpinan			$\sqrt{}$	
				tama			,	
		2.Teknis	1.	Diklat			V	
				Pengadaan				
				Barang	dan			
			2	Jasa Pelatihan			V	
			۷.	manajemer	,		V	
				krisis	dan			
				mitigasi ris				
			3.	Diklat			V	
				Penelitian	dan		·	
				Pengemban	ıgan			
		3. Fungsional		-				
C.	Pengalamar	n kerja	1.	Memiliki		$\sqrt{}$		
			2.	singkat 2 (dua) tahur	am lan lan lan lang 5 n tau i tor in i aling	√		
D.	Pangkat	in onio T-14		nbina (IV.a)	·	1:4: 1		h o · · ·
E.	indikator K	inerja Jabatan		alitas hasil	_			_
	bagi penyusunan kebijakan pemerintah daerah.							

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Nama Jabatan

Kelompok Jabatan

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Bidang Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan 26

	JABATA	N PIMPINAN TINGGI	I PRATAMA		
	. IKHTISAR JABATAN				
Ikhtisar Jabatan	kebijakan mengkoor dan kegi kepegawai	Membantu Bupati dengan cara memimpin, merumuska kebijakan daerah, menetapkan kebijakan teknis mengkoordinasikan, menyelenggarakan kebijakan, program dan kegiatan, serta mengendalikan tugas pada bidan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjad kewenangan daerah.			
II. STANDAR KO					
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi		
A. Manajerial	•				
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran 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		

		mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	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 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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

kepentingan dalam menyusum kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 6. Pengembangan dini dan orang lain pengembangan pengengan dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, pendidikan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk wealusai dan umpan balik peda tataran organisasi; 4.3. Mengembangan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya tuntuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan perubahan selaras antar unit kerja mengandung risiko tinggi,				kebutuhan pemangku
dengan mengikuti standar memihak, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparantidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 6. Pengembangan diri dan orang lain alin program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran pembelajaran 4. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan pembelajaran termasuk didalamnya pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 4. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangan kompetensi dan karir; 4. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangan kompetensi dan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya secara konsisten, melaktukan perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan pertabahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.3. Memimpin dan menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di ingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di ingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di ingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di ingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan menghadapi perubahan selaras antar unit kerja 4.4. Mengerahkan unit kerja 4.5. Mengerahkan unit kerja 4.6. Mengerahkan selaras antar unit kerja 4.7. Mengerahkan selaras antar unit kerja 4.8. Mengantisipasi dalam berdagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.9. Mengelola 4.1. Menyusun program-porgan perubahan selaras antar unit kerja 4.1. Mengarahkan unit kerjanya selaras antar unit kerja 4.2. Mengabatan bersama-selara pengaman dan pengamban pengaman dan pengamban pengamban pengamban pengamban pengam				1 0
6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 6. Pengembangan dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 6. Pengembangan dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 6. Pengembangan dalam yang mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kompetensi dan karir; 6. Mengeloka dalam manajemen pembelajaran termasuk waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kompetensi dan karir; 6. Mengeloka dalam manajemen pembelajaran termasuk waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kompetensi dan karir; 6. Mengeloka dalam manajemen pembelajaran termasuk waktu untuk mengikuti pelatihan perubahan pada unit kerja 7. Mengeloka dalam manajemen pembelajaran termasuk menaktukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya dan manajemen pembelajaran termasuk mengikuti pelatihan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya dan manajemen pembelajaran termasuk mengikuti pelatihan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingku unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingku unit kerja untuk kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya seluruh fungsi dalam organisasi. 8. Pengambilan da Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penagnannya (mitigasi risiko yang mangilan termasuk dalam angantisipasi dampak keputusannya serta menganannya (mitigasi risiko yang mangalah yang keputanan termasuk menitigasi risiko yang mungkin terjadi; 8. Pengambilan da Menyelesaikan manajemen pembelajaran termasuk menitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.1. Mengusun				, and the second
6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang dalam pengembangan jangka pengembangan jangka pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 6. Pengembangan diri dan orang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 6. Pengembangan dalam rangka mendorong manajemen pengembangan jangka panjang dersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kamperisasi dan karir; 6. Pengalaman lain pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kampengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya 7. Mengelola Perubahan pada unit kerja 7. Mengelola Perubahan pada unit kerja 8. Pengambilan Keputusan 8. Pengambilan Keputusan 8. Pengambilan dan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan dan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan dan dermasukan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan dan dermasukan beberapa, laindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan dan dermasukan de				
6. Pengembangan diri dan orang lain 8. Pengambilan Keputusan Keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan Keputusan membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan Keputusan mitigasi risiko 9. Menyelesaikan mitigasi risiko 1. Menyelesaikan mitigasi risiko 1. Menyelesaikan mengantusipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan pengamanan; mitigasi risiko 1. Mengelola Perubahan selaras antar unit kerja 1. Menyelesaikan mengantusipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan pengamanan; mitigasi risiko 1. Mengelola Perubahan selaras antar unit kerja 2. Mengelola Perubahan selaras antar unit kerja 3. Mempelola Perubahan selaras antar unit kerja 4. Menyelesaikan mengantusipasi dampak keputusannya serta menganannya serta menganannya serta menyiapkan tindakan pengamanan (mitigasi) dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan pengamanan (mitigasi) dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan pengamanan (mitigasi) dampak keputusannya serta menganannya mitigasi risiko				,
6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang pengembangan pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 9. Pengembangan jangka panjang dengan bawahan, dermasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatiham / pendidikan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan kari; 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 kerja unit kerja unituk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara kersasi untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjamya secara berkala; 4. Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko singgi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko singgi, mengantisipasi dalam dengantisipasi dalama keputusan dan memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4. Menyelesaikan memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4. Menyelesaikan pengamanah pengamanan; mitigasi risiko singgi, mengantisipasi dampak keputusan dan mematikan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4. Menyelesaikan pengamanah penganannya seluruh fungsi dalam dengantisipasi dampak keputusan dan mengantanya serta menyiapkan tindakan pengamanah (mitigasi risiko menganannya (mitigasi dampak keputusan) dan mengantanya (mitigasi dampak ke				· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran pembelajaran bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 7. Mengelola Perubahan Perubahan pada unit kerja 7. Mengelola Perubahan Perubahan pada unit kerja 8. Pengambilan Keputusan 9. Menyelesaikan 9. Menyelaya 4. Menyelaya 4. Mengarahkan 1. Mengarahisia vaik 2. Mengarahkan 1. Mengarahisia vaik 2. Mengarah				-
6. Pengembangan diri dan orang lain 6. Pengembangan diri dan orang lain 8. Pengambilan Perubahan Perubah				1 8
6. Pengembangan diri dan orang laim 4. Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran 8. Pengambilan Reputusan 9. Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 10. Menyelesai kan menghadapi perubahan selaras antar unit kerja 11. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengiadkasikan waktu untuk mengiadkasikan pendakan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya (4.3. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan secara aktif di lingkup unit kerjanya (4.2. Memastikan pengahan selaras antar unit kerja untuk kerjan pengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko untuk posisi-posisi di unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan secara aktif di lingkup unit kerjanya (4.3. Memimpin dan memastikan pengandung pengembangan penganahan penganananan; mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan pengamanan; mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan penganananan; mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan penganananan; mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan penganananan; mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan penganananan penganananan, mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan penganananan, membuat tindakan penganananan, mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan penganananan penganananan, mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama keputusan dan pengananananan penganananan, mitigasi risiko tinggi, mengantisipasi dalama pengananananananan penganananananananananananananananananana				
diri dan orang lain program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta menjalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan 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 kerjan untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan membuat tindakan pengantang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan keputusan dan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilah keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 9. Menyelesaikan penerapa/ securuh fungsi dalam keputusan dan ganisasi. 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)	6 Dongomhongon	1	Морилона	
pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya 4.3. Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya 4.3. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan pengananan program-program perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan pengananan program-program perubahan selaras antar unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan pengananan program-program perubahan selaras antar unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara akt			_	
dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran bermasuk didalamnya benetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan 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 untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan unit kerja untuk lebih siap dalam termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan mengatisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 4.1. Menyusun dan/atau unit kerja 4.1. Menyusun dan/atau unit kerja penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Mengambilan beberapa/ seluruh fungsi dalam pengangananan; mitigasi risiko 4.3. Memhuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusanya serta menyiapkan tindakan penganganannya (mitigasi perdampak pada pihak lain.				
dalam rangka mendorong manajamen pembelajaran bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya dan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan perubahan selaras antar unit kerja wang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan keputusan dan memastikan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.3. Memimpin dan memastikan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.4. Menyelesaikan memuluskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.3. Menimpin dan memastikan solusi dari berbagai masalah yang herdampak pada pihak lain. 4.3. Menimpin dan memastikan penyaganannya serta menyajakan tindakan penyaganannya (mitigasi menganannya (mitigasi menganan) mengananan mengananan mengananan mengananan mengananan mengananan mengananan mengananan mengananan men	lam			
mendorong manajemen pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pembelajaran pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan kompetensi dan kari; 4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3 Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya 4.1 Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2 Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3 Memimpin perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 4.1 Menyusun dan memastikan beberapa / seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa / seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa / seluruh fungsi dalam organisasi. 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta mengiapahan tindakan penanganannya (mitigasi menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi menganannya (mitigasi menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi menganannya (mitigasi menganann				,
manajemen pembelajaran manajemen pembelajaran manajemen pembelajaran mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan pengembangan 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 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan berberapan menganastikan berberapan pergamanan; mitigasi risiko 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 memastikan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan memasitisipasi dampak keputusannya serta mengantisipasi dampak keputusannya serta mengantisipasi dampak keputusannya serta				
pembelajaran pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya 7. Mengelola Perubahan pada unit kerja Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta mengandung risiko tinggi, mengantanya yang berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi			_	
mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pengembangan 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 kerjau untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program perubahan selaras antar unit kerjan perubahan selaras antar unit kerjam perupahan selaras antar unit				
untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya 7. Mengelola Perubahan pada unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingku unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 8. Pengambilan Keputusan Mengadah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.3. Mengenbat termasuk evaluasi dan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.3. Mempusum dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.3. Mengentahkan unit kerja			pemberajaran	1 0
7. Mengelola Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja 5. Mengelola Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja 5. Mengelola Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja 5. Mengelola Perubahan 5. Mengelola Perubahan 6 Memimpin perubahan pada unit kerja 7. Mengelola Perubahan 8 Memimpin perubahan pada unit kerja 4 Memsempin perubahan pada unit kerja 6 Unit kerja 8 Memimpin perubahan pada unit kerja 8 Mengelola Perubahan 8 Menjelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8 Mengelola Perubahan 8 Menjelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8 Menjelesaikan masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 8 Menjelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 8 Menjembangananina kensep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 6 Mengembanganan termasuki kerjau termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjati; 8 Memsumpin memastikan perubahan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 4 Menyelesaikan mengantisipa dalam memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 6 Mengembangkan orang- rakonsietaran organisasi; 6 1. Mengetmanya secara aktif di lingkup unit kerjanya secara aktif di lingkup unit kerjanya secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 6 1. Mengathan unit kerja 6 1. Mematikan memsuk memitigasi risiko yang mungkin terjati; 6 2. Memastikan penerapan program-program program-program perubahan selaras antar unit kerja 6 2. Mematikan memghadapi menghadapi menghadai menghadapi meng				_
pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya 7. Mengelola Perubahan Perubahan Perubahan Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan penangan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya setra menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				
4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya 7. Mengelola Perubahan perubahan perubahan perubahan perubahan perubahan perubahan perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memasatikan 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 Keputusan Keputusan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko mitigasi risiko Hendi dan				· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya secara berubahan perubahan perubahan perubahan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan 8. Pengambilan keputusan Keputusan 8. Pengambilan keputusan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 1. Mengerahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan seuara aktif di lingkup unit kerjanya secara aberkala; 4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 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				
Perubahan 7. Mengelola Perubahan Pe				
Reputusan A Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan mitigasi risiko Menyelesaikan pengamanan; mitigasi risiko A Menyelesaikan pengamanan; mitigasi risiko Menyelesaikan pengamanan; mitigasi risiko A Menyelesaikan pengamanan; mitigasi risiko Menyelesaikan pengamalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan Menyelesaikan pengamanan; mitigasi risiko Menyelesaikan pengamanan; mengantisipasi dampak keputusanya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				- I
pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya 7. Mengelola Perubahan pada unit kerja 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan Keputusan Keputusan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko mitigasi risiko pada tataran organisasi; 4.1. Mengarahkan untuk kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.2. Memastikan penerapan program-program program-program program-program program penyelesaian masalah yang mengantisipasi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				
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 untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 8. Pengambilan Keputusan Keputusan Keputusan mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai 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				<u>-</u>
7. Mengelola Perubahan A Memimpin perubahan pada unit kerja A Memimpin perubahan pada unit kerja A Memimpin perubahan pada unit kerja A Menyelesaikan Keputusan B. Pengambilan Keputusan A Menyelesaikan mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko mitigasi risiko menyandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko menyantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko Tanada A Menyelesaikan mesalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Memastikan mematuskan memutuskan memutuskan memutuskan 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				_
7. Mengelola Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko Menyelesaikan 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				
7. Mengelola Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko Menyelesaikan 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				· ·
7. Mengelola Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 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				,
7. Mengelola Perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja 4.1.Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 4.1.Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3.Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.2.Memgarahkan unit kerja 4.2.Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanyas ecara alti di lingkup unit kerjanyas ecara aktif di lingkup unit kerjanya secara aktif di lingkup unit kerjanya secara aktif di lingkup unit kerjanyas vaga mengartiskan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerja 4.2.Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya setara aktif di lingkup terjadi; 4.2.Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup terjanya secara berkala; 4.3.Memimpin mengartiskan mengartiskan pengarahkan unit kerja untuk lebih siap dialm menghatapii (4.2.Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup terjanya secara berkala; 4.3.Memimpin mengartiskan mengartiskan pengarahkan unit kerja untuk lebih siap dialm mengaudi; 4.2.Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup terjanya secara berkala; 4.3.Memimpin mengartiskan mengartiskan mengartiskan mengartiskan pengarn-program perubahan sudah diterapkan scara aktif di lingkup terjanya secara berkala; 4.2.Mematikan perubahan sudah diterapkan scara aktif di lingkup terjanya secara aktif di lingkup terjanya secara berkala; 4.3.Memimpin mengartiskan mengartiskan scara aktif di lingkup terjanya secara aktif di lingkup terjanya secara aktif di lingkup terjanya selaras natar unit kerja				
Perubahan perubahan pada unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko Menyelesaikan selaras antar unit kerja 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	7. Mengelola	4	Memimpin	1 0 0
unit kerja unit kerja menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 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			_	· ·
termasuk memitigasi risiko 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 Keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 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			1	
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 8. Pengambilan Keputusan 8. Pengambilan Keputusan 9. Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 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			3	
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 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya selaras antar unit kerja 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				_
8. Pengambilan Keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko mitigasi risiko aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 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				
8. Pengambilan Keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko mitigasi risiko aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 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				sudah diterapkan secara
kerjanya secara berkala; 4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 8. Pengambilan Keputusan 8. Pengambilan Keputusan 8. Pengambilan Keputusan 8. Pengambilan Keputusan 8. Pengambilan Heputusan 9. Heputusan 9. Heputusan 9. Heputusan 9. Heputusan 9. Heputusan 9. Heputusan 10. Heputu				_
8. Pengambilan Keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 4.3. Memimpin memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 4.1. Menyusun 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				<u> </u>
8. Pengambilan Keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja 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				
8. Pengambilan Keputusan 4 Menyelesaikan Menyelesaikan Keputusan 5 Menyelesaikan Menyelesaikan Menyelesaikan Menyelesaikan Menyusun Menyusun Menyusun Menyelesaian Menyusun Menyelesaian Menyusun Menyelesaian Menyusun Menyelesaian Menyusun Menyelesaian Menyelesaikan Menyusun Menyelesaian Menyelesaikan Menyusun Menyelesaian Menyelesaikan Menyusun Menyelesaian Menyelesaikan Menyelesaikan Menyelesaikan Menyusun Menyelesaian Menyelesaikan Menyelesaian Menyelesaian Menselesaian Menyelesaian M				
8. Pengambilan Keputusan 4 Menyelesaikan Keputusan 5 Menyelesaikan Keputusan 6 Menyelesaikan Masalah yang Mengandung Menyelesaikan Mengusun Mengutuskan Mengulesaikan Mengulesaikan Mengandung Mengelesaikan Mengulesaian Mengulesaian Mengalikan Menganisasi Meputusan, Menghasilkan Menganisasi Menghasilkan Menganisasi Menghasilkan Menganisasi Menghasilkan Menganisasi Menghasilkan Menganisasi Menganisasi Mengandung Menganisasi Mengandung Menganisasi Menganisa				1 1
8. Pengambilan Keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 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				
Keputusan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko masalah yang 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				unit kerja
Keputusan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko masalah yang 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	8. Pengambilan	4	Menyelesaikan	4.1. Menyusun dan/atau
risiko tinggi, melibatkan beberapa/ mengantisipasi dampak keputusan, membuat berbagai masalah yang tindakan pengamanan; mitigasi risiko risiko tinggi, 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	Keputusan		masalah yang	memutuskan konsep
mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko mengantisipasi dampak 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			mengandung	penyelesaian masalah yang
dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko dari derbagai 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			risiko tinggi,	melibatkan beberapa/
dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko dari derbagai 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				- ·
membuat berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan pengamanan; bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				organisasi.
tindakan pengamanan; mitigasi risiko mengantisipasi kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				_
pengamanan; bidang kerjanya yang mitigasi risiko berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				ا ع
mitigasi risiko berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi			tindakan	_
4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi			pengamanan;	
mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi			mitigasi risiko	
keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				4.3. Membuat keputusan dan
menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi				
penanganannya (mitigasi	ĺ	Ì		keputusannya serta
rigilzo)				menyiapkan tindakan
TISIKO)				menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi

B. Sosial Kultur	al		
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. Teknis			preferensi politik
10. Advokasi Kebijakan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 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 kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
11. Manajemen SDM Aparatur	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen SDM Aparatur	4.1. Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen SDM Aparatur yang ada; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM Aparatur (perencanaan SDM, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan

	T	T	
			pengembangan
			kompetensi, evaluasi
			jabatan manajemen
			kinerja, administrasi
			kepegawaian, sistem
			informasi kepegawaian;
			4.3. Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada
			dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian
			dalam penerapan pedoman
			dan petunjuk teknis
			perencanaan SDM
			Aparatur, analisis jabatan,
			analisis beban kerja,
			standar kompetensi,
			perencanaan
			pengembangan
			kompetensi, evaluasi
			jabatan manajemen
			kinerja, administrasi
			kepegawaian, sistem
			informasi kepegawaian)
			serta mampu meyakinkan
			dan memperoleh dukungan
			stakeholder terkait dengan
			konsep pengembangan dan
12. Administrasi	4	Mampu	penerapannya. 4.1. Mampu melakukan
Kepegawaian	7	melakukan	pengendalian dan evaluasi
Repegawaian		pengendalian dan	proses penyusunan
		evaluasi proses	formasi Pegawai Negeri
		Administrasi	Sipil
		Kepegawaian	4.2. Mampu melakukan
			pengendalian dan evaluasi
			proses pengangkatan
			Calon Pegawai Negeri Sipil
			Daerah.
			4.3. Mampu melakukan
			pengendalian dan evaluasi
			proses penatausahaan alih
			status/tugas PNS. 4.4. Mampu melakukan
			4.4. Mampu melakukan pengendalian dan evaluasi
			proses penatausahaan
			pengangkatan, kenaikan
			jenjang jabatan dan
			pemberhentian jabatan
			fungsional.
			4.5. Mampu melakukan
			pengendalian dan evaluasi
			proses penatausahaan
			penanganan tenaga non
			Pegawai Negeri Sipil.
			4.6. Mampu melakukan
			pengendalian dan
			evaluasipemrosesan
			administrasi mutasi
			Pegawai Negeri Sipil.
			4.7. Mampu melakukan
			pengendalian dan evaluasi
			pemrosesan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri
			Sipil.
		l	յ օւրս.

			T
13. Perencanaan Pengembangan Kompetensi	4	Mampu mengembangkan norma,standar, prosedur, pedoman, petunjuk teknis perencanaan pengembangan kompetensi	4.8. Mampu melakukan pengendalian dan evaluasi pemrosesan administrasi Penyesuaian Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil. 4.9. Mampu melakukan pengendalian dan evaluasi pemrosesan pengangkatan CPNS menjadi Pegawai Negeri Sipil. 4.10. Mampu melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengangkatan sumpah Pegawai Negeri Sipil. 4.1. Mampu mengevaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi, menemu kenali kelebihan dan kekurangan perencanaan pengembangan kompetensi; 4.2. Menyusun norma, standar, prosedur dan pedoman dan petunjuk teknis sistem perencanaan pengembangan kompetensi yang berbasis kompetensi dan dilaksanakan secara obyektif, transparan , akuntabel dan bebas dari unsur korupsi kolusi dan nepotisme; 4.3. Mampu mengkoordinasikan penyelenggaraan perencanaan pengembangan kompetensi
14. Manajemen Kinerja ASN	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penerapan manajemen kinerja pegawai	yang bersifat lintas instansi. 4.1. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen kinerja SDM (perencanaan kinerja, pelaksanaan, pengumpulan data kinerja, analisis dan penilaian, rekomendasi dan tindak lanjut untuk berbagai kepentingan kepegawaian; 4.2. Mampu mengembangkan sistem informasi manajemen kinerja yang lebih effektif dan effisien; 4.3. Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis dan sistem informasi pengelolaan kinerja.

15. Advokasi	4	Mampu	4.1. Mengevaluasi strategi		
kebijakan		mengembangkan	advokasi yang ada saat ini,		
Otonomi		strategi advokasi	menganalisis kekuatan dan		
Daerah		kebijakan otonomi	kekurangan berbagai		
		daerah yang tepat	metode yang dijalankan		
		sesuai kondisi.	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	JABATA!	N			

III.	III. PERSYARATAN JABATAN						
	Jenis Per	svaratan	Uraian			ngnya thd j	jabatan
			Oralan	M	utlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.Jenjang	Sarjana / Diplo	ma IV	•		
		2.Bidang	Ilmu Pendidik	,		Ianajemen,	/ Ilmu
		Ilmu	Pemerintahan/	Admi	nistrasi I	Vegara	
В.	Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan			$\sqrt{}$	
			Kepemimpinan				
			Pratama				
		2.Teknis	Diklat Manaje	emen		$\sqrt{}$	
			Kepegawaian				
			Diklat Manaje			$\sqrt{}$	
				SDM			
			Berbasis				
			Kompetensi				
				alisis		V	
			,	alisis			
			Beban				
			Kerja/Evaluasi				
			Jabatan				
			Diklat Manaje	emen		$\sqrt{}$	
		0.5	Kepegawaian	1.		1	
		3.Fungsional		nalis		$\sqrt{}$	
			Kepegawaian		1		
C.	Pengalamar	n kerja	1. Memiliki		V		
			pengalaman				
			jabatan dalan	n			
			bidang				
			kepegawaian	latif			
			secara kumul				
			paling kurang	3 3			
			(lima) tahun	011	$\sqrt{}$		
				au	V		
			pernah menduduki				
			jabatan				
			administrator				
			atau jabatan				
			fungsional				
			jenjang ahli				
			madya paling				
			l mauya pamig)			

	singkat 2 (dua)				
	tahun				
D. Pangkat	Pembina (IV.a)				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Indeks Profesionalitas ASN;				
-	2. Persentase kasus aduan yang diselesaikan				
	sesuai standar;				
	3. Persentase pegawai yang memenuhi standar				
	kompetensi;				
	4. Kualitas Manajemen Pelatihan;				
	5. Kualitas penyelenggaraan urusan dibidang				
	kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan				

Nama Jabatan Pengelolaan

Kepala Badan Pendapatan, Pen Keuangan dan Aset Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan 27

	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA							
I.	IKHTISAR JAB		III IIIII III III III III III III III	A I MIAMA				
	khtisar	Memimpin	n, mengkoordina	sikan, merumuskan dan				
	abatan	-	. •	in bidang urusan pengelolaan				
		-	· ·	sesuai dengan peraturan dan				
		ketentuan	yang berlaku demi	tercapainya tujuan Pemerintah				
		Daerah.						
II.	STANDAR KON	MPETENSI						
Kompetensi Level Diskripsi Indikator Kompetensi								
	Manajerial							
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain,				
2.	Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi diskusi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan				

		Γ		1
			dengan tujuan meningkatkan	untuk tujuan meningkatkan kinerja
			kinerja secara	secara keseluruhan;
			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 kinerja
				secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1. Mendorong unit kerja di
	hasil		kerja mencapai	tingkat instansi untuk
			target yang	mencapai kinerja yang
			ditetapkan atau	melebihi target yang
			melebihi hasil	ditetapkan;
			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
				pencaian target
				organiaagi
5	Delaszanan	4	Mampu	organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor.	4.1. Memahami dan memberi
5.	Pelayanan Publik	4	memonitor,	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu
5.		4	_	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang,
5.		4	memonitor, mengevaluasi,	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar,
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang,	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang,	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional dalam lingkup
5.		4	memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu- isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
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,	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang
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,	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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;
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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
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	4.1. Memahami dan memberi 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, transparan, dan professional 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

				kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, 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 / pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

В.	Sosial Kultural			
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
~	Teknis			preferensi politik
	Advokasi Kebijakan bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset 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 pengelolaan keuangan dan aset daerah; 4.3. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pengelolaan keuangan dan aset daerah.
11.	Penyusunan Rancangan APBD	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan realisasi APBD dan menyusun rancangan APBD	4.1. Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan realisasi APBD serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan dan realisasi APBD; 4.2. Mampu menyusun rancangan APBD; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rancangan APBD.

12. Pengelolaan Barang Milik Negara (Aset Daerah)	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan dan administrasi Barang Milik Negara	4.1. Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, pemanfaatan, realisasi, administrasi, dan distribusi Barang Milik Negara, serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi BMN; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi Barang Milik Negara; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata kelola dan administrasi BMN serta peningkatan kapasitas SDM pengelola BMN.
13. Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah	4.1. Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi keuangan daerah, serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi keuangan daerah; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi keuangan daerah; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata kelola dan administrasi keuangan daerah serta peningkatan kapasitas SDM pengelola keuangan daerah.
14. Penyusunan Laporan Keuangan dan Aset Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan keuangan dan aset daerah	4.1. Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan keuangan dan aset daerah, serta menemu kelebihan dan kelemahan laporan keuangan daerah; 4.2. Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan;

15.	Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	dari st pedomar penyusu keuanga peningka SDM per 4.1. Mengeva advokasi mengana kekuran metode dengan yang ber 4.2. Mengem standar, pedomar	oleh dakeholder netunjuman netan nyusun lapluasi nyang adalisis kekugan yang dakelompokubeda; bangkan prosedurn, teknis netakan kaku kepmengen advokas dijalanka sendiri okan ke	terkait ik teknis laporan dan kapasitas poran. strategi a saat ini, latan dan berbagai ijalankan a sasaran norma , kriteria, dan/atau strategi kebijakan pasitas pentingan abangkan si yang an oleh
III.	PERSYARA'	TAN JABATAN		Tingkat penti	nanya tha	iobatan
	Jenis Per		Uraian	Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang	Sarjana / Diplom Ekonomi / Akun		ngan / Ma	anajemen
D	Dalatilaan	Ilmu	/ Teknik Industr	i ,	1	<u> </u>
В.	Pelatihan	1.Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan		$\sqrt{}$	
		0 M 1 :	Pratama			
		2.Teknis	1. Diklat Perencanaan		V	
			2. Diklat		√	
			Pengadaan Barang/Jasa			
			Pemerintaha		-1	
			3. Diklat Manajemen		V	
			Perencanaan		1	
			4. Diklat Pembanguna	n	V	
			Keuangan			
			Daerah 5. Diklat		√	
			Manajemen		,	
		3. Fungsional	Stategis -			
C.	Pengalamar		1. Memiliki	√		
			pengalaman	lam		
			jabatan da	ıaııı		

	bidang keuangan 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	 Kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah Kualitas pengelolaan barang milik negara

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kesatuan Bangsa dan Politik Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan 28

I IZITIOAD IAD		N PIMPINAN TINGGI	PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN Ushtigan Malaksanakan sahagian tugas Dunati dibidang nanggupaan						
Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan sebagian tugas Bupati dibidang pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan cara merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan tugas dibidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri agar tercapai sesuai dengan perencanaan.					
II. STANDAR KOI	MPETENSI					
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi			
A. Manajerial						
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi			
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan			

		moninglantlan	moninglyatlyan lyinania
		meningkatkan kinerja secara	meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
		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 kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada	4	Mendorong unit	4.1. Mendorong unit kerja di
hasil		kerja mencapai	tingkat instansi untuk
		target yang ditetapkan atau	mencapai kinerja yang melebihi target yang
		melebihi hasil	ditetapkan;
		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
5. Pelayanan	4	Mampu	pencaian target organisasi 4.1. Memahami dan memberi
Publik	'	memonitor,	perhatian kepada isu-isu
		mengevaluasi, memperhitungkan	jangka panjang,
		dan	kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi
		mengantisipasi	organisasi dalam
		dampak dari isu- isu jangka	hubungannya dengan dunia luar,
		panjang,	memperhitungkan dan
		kesempatan, atau kekuatan politik	mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan
		dalam hal	tugas-tugas pelayanan
		pelayanan kebutuhan	publik secara objektif, transparan, dan
		pemangku	professional dalam lingkup
		kepentingan yang	organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan
		transparan, objektif, dan	pelayanan publik yang
		profesional	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
	<u> </u>		menyusun kebijakan

6.	Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok 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/ pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orangorang disekitarnya secara konsisten, 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 risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko)

B. Sosial Kultura	a1		
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik
C. Teknis			preferensi pontik
10. Advokasi kebijakan bidang Kesatuan Bangsa dan Politik	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan bidang Kesatuan Bangsa dan Politik	4.1. Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini serta menganailisis kelemahan dan kekurangan dalam 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 efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan publik; 4.3. Mendorong stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk instansi terkait; mengidentifikasi hambatan di lingkungan instansi terkait dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi dalam menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan;
11. Pengembanga Nilai- Nilai kebangsaan	n 4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur	4.1.Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam

		Т.	
		instrument	melakukan pengembangan
		Pengembangan	atau perbaikan cara kerja
		Nilai-Nilai	serta Pengembangan Nilai-
		kebangsaan	Nilai kebangsaan yang
			lebih efektif/efisien;
			4.2. Mampu menyusun
			pedoman, petunjuk teknis,
			cara kerja yang dijadikan
			norma standar, prosedur,
			instrumen pelaksanaan
			Pengembangan Nilai-Nilai
			kebangsaan;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder,
			pelaksanaan pengelolaan
			informasi publik dan
			memberikan bimbingan
			dan fasilitasi kepada
			instansi lain atau
			stakeholder terkait
			Pengembangan Nilai-Nilai
10 Dongueton	4	Momnii	kebangsaan; 4.1.Mampu melakukan
12. Penguatan Kewaspadaan	+	Mampu mengevaluasi dan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis /
Nasiona		C	metode / sistem cara kerja
Nasiona		menyusun perangkat norma	menemukan kelebihan dan
		standar prosedur	kekurangan melakukan
		instrument	_
		Pengembangan	pengembangan atau perbaikan cara kerja
		Nilai-Nilai	
		kebangsaan	penguatan kewaspadaan nasional yang lebih
		Kebaligsaali	nasional yang lebih efektif/efisien;
			4.2. Mampu menyusun
			pedoman, petunjuk teknis,
			cara kerja yang dijadikan
			norma standar, prosedur,
			instrument penguatan
			kewaspadaan nasional;
			4.3. Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan
			dari stakeholder,
			pelaksanaan pelayanan
			komunikasi publik serta
			memberikan bimbingan
			dan fasilitasi kepada
			instansi lain atau
			stakeholder terkait
			penguatan kewaspadaan
			nasional.
13. Pengembangan	4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
Budaya Politik	-	mengevaluasi dan	evaluasi terhadap teknis /
J == 0 == 0 == 1		menyusun	metode / sistem cara kerja
		perangkat norma	menemukan kelebihan dan
		standar prosedur	kekurangan dalam
		instrument	melakukan pengembangan
		pengembangan	atau perbaikan cara kerja
		budaya politik	pengembangan budaya
		J 1	politik yang lebih
			efektif/efisien;
			4.2. Mampu menyusun
			pedoman, petunjuk teknis,
			cara kerja yang dijadikan

			norma standar, prosedur, instrumen pengembangan budaya politik dan kinerja perangkat daerah; 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 pengembangan budaya politik dan kinerja perangkat daerah;
14. Penguatan Nilai-Nilai Ideologi Wawasan Kebangsaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penguatan nilai- nila ideologi wawasan kebangsaan	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penguatan nilai-nilai ideologi wawasan kebangsaan yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen penguatan nilainilai ideologi wawasan kebangsaan; 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 penguatan nilai-nilai ideologi wawasan kebangsaan.
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 strategi	advokas	5 0
							dapat	dijalanka	
							mereka	sendiri	
							menerap otonomi		bijakan
III	PERSYARA	TAN.	IARATAN				Otonomi	uacran.	
111.						Ting	kat pentin	gnva thd i	abatan
	Jenis Per	syara	ıtan		Uraian		lutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1.Je	enjang	Sa	rjana / Diplo	ma IV	7		
			idang	Po	litik/Pemerir	ntahan	Adminis	trasi I	Negara/
			nu	_	ıu Hukum				
В.	Pelatihan	1.M	anajerial		latihan			$\sqrt{}$	
					pemimpinan				
				_	atama			,	
		2.Te	eknis		klat Bidang			V	
					satuan Bang	gsa			
					n Politik	•		. 1	
					klat Advokas			V	
					onomi Daera klat Wawasa			V	
					kiai wawasa bangsaan	11		V	
					klat Budaya			V	
					litik			•	
		3 F1	ıngsional						
C.	Pengalamar			1.	Memiliki		V		
	1 011801011101		,		pengalama	n	,		
					jabatan dal				
					bidang				
					pemerintah	ıan/			
					hukum/po	litik			
					secara				
					kumulatif	_			
					paling kura	_			
					(lima) tahu:		1		
				2.	Sedang at	au	V		
					pernah menduduk	:			
					jabatan	I			
					administra	tor			
					atau jabata				
					fungsional				
					jenjang ahl	i			
					madya pa				
					singkat 2	0			
					(dua) tahur	1:			
D.					mbina (IV/a)				
E.	Indikator K	inerja	a Jabatan	1.	Kualitas pe	_	oangan n <mark>il</mark>	ai-nilai wa	awasan
				_	kebangsaai			_	
				2.	Tingginya t	_	_		
				3.	Kualitas pe	ngeml	oangan bu	daya polit	ik;

Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Ketenteraman Dan Ketertiban Umum Serta Perlindungan Masyarakat

Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah

Kode Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA							
I. IKHTISAR JABATAN							
Ikhtisar	1	n pelaksanaan tugas	s Badan Penanggulangan Bencana				
Jabatan	_		mengkoordinasikan, memfasilitasi,				
	menyelenggarakan, mengawasi, mengevaluasi dan mengendalikan						
	-		langan bencana secara terintegrasi				
	meliputi p	pra bencana, saat ta	anggap darurat dan pasca bencana				
	sesuai der	ngan peraturan perun	dang-undangan yang berlaku.				
II. STANDAR KO	MPETENSI						
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi				
A. Manajerial		,					
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	 4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi. 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi 				
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 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		Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.3. Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 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 pencaian 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	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional 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, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangar 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

7.	Mengelola	4	Memimpin	mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan 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. 4.1. Mengarahkan unit kerja untuk
	Perubahan		perubahan pada unit kerja	lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko 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	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	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 risiko).
В.	Sosial Kultural			1101110).
9.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.

C. Teknis			
10. Pencegahan dan Kesiapsiagaan Bencana	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur serta petunjuk teknis pencegahan dan kesiapsiagaan bencana.	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pencegahan dan kesiapsiagaan bencana yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana; 4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari instansi lain dan masyarakat terhadap pencegahan dan kesiapsiagaan bencana.
11. Pemetaan Potensi Kerawanan Bencan	4	Mampu melakukan evaluasi dan mengoordinasikan penyusunan perencanaan pemetaan potensi kerawanan bencana	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, pemetaan potensi kerawanan bencana, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pemetaan potensi kerawanan bencana yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu mengoordinasikan penyusunan pemetaan potensi kerawanan bencana; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari strakholder pelaksanaan perencanaan pemetaan potensi kerawanan bencana dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi lain atau terkait pemetaan potensi kerawanan bencana.
12. Penanganan Darurat	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur serta petunjuk teknis penanganan darurat bencana	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja teknis penanganan darurat bencana yang lebih efektif/efisien; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan teknis penanganan darurat bencana; 4.3. Mampu meyakinkan dan

		1111
		mampu memperoleh dukungan dari instansi lain dan
		masyarakat terhadap teknis
		penanganan darurat bencana.
13. Pengelolaan 4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
Distribusi	mengevaluasi dan	evaluasi terhadap
Logistik	menyusun	teknis/metode/sistem cara
	perangkat norma	kerja menemukenali kelebihan
	standar prosedur	dan kekurangan
	serta petunjuk	melakukan pengembangan
	teknis pengelolaan distribusi logistik.	atau perbaikan cara kerja pengelolaan distribusi logistik
	distribusi logistik.	yang lebih efektif/efisien;
		4.2. Mampu menyusun pedoman,
		petunjuk teknis, cara kerja
		yang dijadikan norma standar,
		prosedur, instrumen
		pelaksanaan pengelolaan
		distribusi Logistik;
		4.3. Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan
		dari instansi lain terhadap
		pelaksanaan pengelolaan
		distribusi logistik.
14. Rehabilitasi 4	Mampu	4.1. Mampu melakukan
	mengevaluasi dan	evaluasi terhadap
	menyusun	teknis/metode/sistem cara
	perangkat norma	kerja menemukenali kelebihan
	standar prosedur serta petunjuk	dan kekurangan melakukan pengembangan
	serta petunjuk teknis pengelolaan	atau perbaikan cara kerja
	rehabilitasi dan	pengelolaan rehabilitasi dan
	rekonstruksi.	rekonstruksi yang lebih
		efektif/efisien;
		4.2. Mampu menyusun pedoman,
		petunjuk teknis, cara kerja
		yang dijadikan norma standar,
		prosedur, instrumen pelaksanaan pengelolaan
		rehabilitasi dan rekonstruksi;
		4.3. Mampu meyakinkan dan
		mampu memperoleh dukungan
		dari instansi lain terhadap
		pelaksanaan pengelolaan
	3.6	rehabilitasi dan rekonstruksi.
	Mampu Mangambangkan	4.1. Mengevaluasi strategi advokasi
	Mengembangkan strategi advokasi	yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan
	kebijakan otonomi	berbagai metode yang
	daerah yang tepat	dijalankan dengan kelompok
	sesuai kondisi.	sasaran yang berbeda;
		4.2. Mengembangkan norma
		standar, prosedur, kriteria,
		pedoman, dan/atau petunjuk
		teknis strategi advokasi
		kebijakan otonomi daerah;
		I 4 3 Meningkatkan kanasitas
		4.3. Meningkatkan kapasitas
		pemangku kepentingan untuk
		pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam
		pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan

III.	PERSYARAT	`AN JABATAN					
Jenis Persyaratan			l Iraian —		ingkat pentingnya thd jabatan		
A.	Pendidikan	1.Jenjang 2.Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma IV Bidang Ilmu Pertanahan / Manajemen / Psikologi / Sosial / Teknik / Kesehatan dan Keselamatan Kerja/ Pemerintahan/Planologi/ Ekonomi/ Teknik/				
В.	Pelatihan	1.Manajerial	Geodesi dan Pelatihan Kepemimpina Pratama		omi	V	
		2.Teknis				V	
<u> </u>		3.Fungsional	_				
C.	Pengalaman	kerja	1. Memiliki pengalama jabatan da bidang penanggula bencana/ ketentrama ketertiban umum/ perlindung masyaraka sosial seca kumulatif kurang 5 (I tahun 2. Sedang pernah menduduk jabatan administra atau jabata fungsional jenjang ahl madya pali singkat 2 (c	lam angan an dan an t/ ra paling ima) atau i tor an i ng	√		
D.	Pangkat		Pembina (IV/	a)			I
E.		nerja Jabatan	 Kualitas penyelenggaraan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana; Kualitas manajemen pengelolaan rehabilitasi dan rekonstruksi. 				

BUPATI CILACAP,

TATTO SUWARTO PAMUJI