GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA

KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA

NOMOR 120 TAHUN 2022

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka menindaklanjuti surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tanggal 20 Mei 2021 Nomor B/122/SM.03.00/2021 hal Persetujuan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tanggal 27 September 2021 Nomor B/253/SM.03.00/2021 hal Persetujuan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dapat menetapkan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi untuk lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4744);

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 (Lampiran 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. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);

7. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah;

8. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2016 Nomor 201, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 2005) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2019 Nomor 201, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 2007);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN GUBERNUR TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA.

KESATU : Menetapkan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Gubernur ini.

KEDUA : Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU berdasarkan pada:

a. kamus kompetensi teknis;

b. kamus kompetensi manajerial; dan

c. kamus kompetensi sosial kultural

sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

KETIGA : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 Februari 2022

GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA,

ANIES RASYID BASWEDAN

Tembusan:

1. Wakil Gubernur DKI Jakarta
2. Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta
3. Para Deputi Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta
4. Para Asisten Sekda Provinsi DKI Jakarta
5. Para Asisten Deputi Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta
6. Para Kepala Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta

LAMPIRAN
KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA
NOMOR 120 TAHUN 2022
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI
MADYA DAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

I. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
1. Deputi Gubernur Bidang Budaya dan Pariwisata
2. Deputi Gubernur Bidang Industri, Perdagangan dan Transportasi
3. Deputi Gubernur Bidang Pengendalian Kependudukan dan Permukiman
4. Deputi Gubernur Bidang Tata Ruang dan Lingkungan Hidup
5. Sekretaris Daerah

II. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
1. Asisten Deputi Gubernur Bidang Budaya
2. Asisten Deputi Gubernur Bidang Industri dan Perdagangan
3. Asisten Deputi Gubernur Bidang Lingkungan Hidup
4. Asisten Deputi Gubernur Bidang Pariwisata
5. Asisten Deputi Gubernur Bidang Pengendalian Kependudukan
6. Asisten Deputi Gubernur Bidang Pengendalian Permukiman
7. Asisten Deputi Gubernur Bidang Tata Ruang
8. Asisten Deputi Gubernur Bidang Transportasi
9. Asisten Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah
10. Asisten Pembangunan dan Lingkungan Hidup Sekretaris Daerah
11. Asisten Pemerintahan Sekretaris Daerah
12. Asisten Perekonomian dan Keuangan Sekretaris Daerah
13. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
14. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
15. Kepala Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa
16. Kepala Badan Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah
17. Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah
18. Kepala Badan Pendapatan Daerah
19. Wakil Kepala Badan Pendapatan Daerah
20. Kepala Badan Pengelolaan Aset Daerah
21. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah
22. Wakil Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah
23. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
24. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
25. Wakil Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
26. Kepala Dinas Bina Marga
27. Kepala Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan
28. Kepala Dinas Kebudayaan
29. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
30. Kepala Dinas Kesehatan
31. Wakil Kepala Dinas Kesehatan
32. Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Pertanian
33. Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik
34. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
35. Wakil Kepala Dinas Lingkungan Hidup

36. Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
37. Kepala Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk
38. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga
39. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
40. Wakil Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
41. Kepala Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan
42. Kepala Dinas Pendidikan
43. Wakil Kepala Dinas Pendidikan
44. Kepala Dinas Perhubungan
45. Wakil Kepala Dinas Perhubungan
46. Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
47. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
48. Kepala Dinas Pertamanan dan Hutan Kota
49. Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
50. Kepala Dinas Sosial
51. Kepala Dinas Sumber Daya Air
52. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi
53. Kepala Biro Hukum
54. Kepala Biro Kepala Daerah
55. Kepala Biro Kerjasama Daerah
56. Kepala Biro Kesejahteraan Sosial
57. Kepala Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi
58. Kepala Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup
59. Kepala Biro Pemerintahan
60. Kepala Biro Pendidikan dan Mental Spiritual
61. Kepala Biro Perekonomian dan Keuangan
62. Kepala Biro Umum dan Administrasi Sekretariat Daerah
63. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah
64. Wakil Direktur Keuangan dan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan
65. Wakil Direktur Pelayanan Rumah Sakit
66. Wakil Direktur SDM dan Pendidikan Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan
67. Inspektur
68. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
69. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
70. Wakil Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
71. Walikota Kota Administrasi
72. Wakil Walikota Kota Administrasi
73. Sekretaris Kota Administrasi
74. Bupati Kabupaten Administrasi
75. Wakil Bupati Kabupaten Administrasi
76. Sekretaris Kabupaten Administrasi

Nama Jabatan : DEPUTI GUBERNUR BIDANG BUDAYA DAN PARIWISATA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memberikan saran / pertimbangan, pengoordinasian / pemantauan / evaluasi pelaksanaan tugas, melaksanakan komunikasi publik, melaksanakan komunikasi antar Lembaga, melaksanakan tugas untuk mewakili Gubernur, dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Gubernur di bidang Budaya dan Pariwisata.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1 Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya. 5.2 Menjadi "*role model*" / keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional. 5.3 Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2. Kerjasama	5	Menciptakan situasi kerjasama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi.	5.1 Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi, meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi. 5.2 Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerjasama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi. 5.3 Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3. Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja.	5.1 Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional. 5.2 Menggunakan saluran komunikasi formal dan informal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional. 5.3 Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional.
4. Orientasi Pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi.	5.1 Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional. 5.2 Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			tercapainya target prioritas instansi/nasional. 5.3 Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional.
5. Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggara-nya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.	5.1 Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok / politik. 5.2 Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi / nasional. 5.3 Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok / partai politik.
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil.	5.1 Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi. 5.2 Merekomendasikan / memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi. 5.3 Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7. Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/nasional.	5.1 Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional. 5.2 Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan. 5.3 Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8. Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1 Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang. 5.2 Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional. 5.3 Membuat keputusan atau kebijakan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis.	5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri. 5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang. 5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.
C. Teknis			
10. Advokasi kebijakan bidang Budaya dan Pariwisata	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang Budaya dan Pariwisata 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 Budaya dan Pariwisata. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan Budaya dan Pariwisata.
11. Pembinaan Kesenian dan Pengelolaan Cagar Budaya	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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 dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengelolaan pelestarian tradisi lokal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan pelestarian tradisi lokal.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelestarian tradisi lokal yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pelestarian tradisi lokal.
13. Teknik Promosi Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan promosi pariwisata.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja promosi pariwisata yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja standar yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan promosi pariwisata. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan promosi pariwisata dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait promosi pariwisata.
14. Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata	4	Mampu menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengembangan sumber daya pariwisata.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengembangan destinasi dan sumber daya pariwisata yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja standar yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengembangan sumber daya pariwisata. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah		Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kebijakan Publik / Administrasi Negara / Pariwisata / Hubungan Internasional / Komunikasi			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Kepariwisataan		√	
		7. Diklat Kebudayaan		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun.	√		
		2. Sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : DEPUTI GUBERNUR BIDANG PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN TRANSPORTASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memberikan saran/pertimbangan, pengoordinasian/pemantauan/evaluasi pelaksanaan tugas, melaksanakan komunikasi publik, melaksanakan komunikasi antar Lembaga, melaksanakan tugas untuk mewakili Gubernur, dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Gubernur di bidang Perindustrian, Perdagangan dan Transportasi.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1 Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya. 5.2 Menjadi "*role model*" / keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional. 5.3 Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2. Kerjasama	5	Menciptakan situasi kerjasama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi.	5.1 Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi. meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi. 5.2 Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerjasama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi. 5.3 Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3. Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja.	5.1 Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional. 5.2 Menggunakan saluran komunikasi formal dan informal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi / nasional. 5.3 Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi / nasional.
4. Orientasi Pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi.	5.1 Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional. 5.2 Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			tercapainya target prioritas instansi/nasional. 5.3 Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional.
5. Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggara-nya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.	5.1 Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok / partai politik. 5.2 Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional. 5.3 Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil.	5.1 Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi. 5.2 Merekomendasikan / memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi. 5.3 Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7. Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/nasional.	5.1 Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional. 5.2 Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan. 5.3 Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8. Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1 Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka Panjang. 5.2 Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional. 5.3 Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			memitigasi risiko yang mungkin timbul
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis.	5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri. 5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang. 5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.
C. Teknis			
10. Advokasi kebijakan bidang Perindustrian, Perdagangan, Transportasi	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang Perindustrian, Perdagangan, Transportasi 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 kebijakan bidang perindustrian, perdagangan dan transportasi yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan bidang perindustrian, perdagangan dan transportasi. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perindustrian, perdagangan dan transportasi.
11. Analisis Kelayakan Perizinan dan Pendaftaran Usaha	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen terkait pemberian izin dan pendaftaran usaha.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemberian izin dan pendaftaran usaha yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pemberian izin dan pendaftaran usaha. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pemberian izin IUI kecil

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dan menengah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pemberian izin dan pendaftaran usaha
12. Pengawasan Perdagangan dan Perlindungan Konsumen	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen dalam pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pemberian izin IUI kecil dan menengah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder*.
13. 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, menemukenali kelebihan dan kekurangan manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan / dermaga agar menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan 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.
14. Analisis kelayakan tarif angkutan penyeberanga n 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 memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap hasil analisa kelayakan kelayakan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			stakeholder terkait kelayakan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Pajak / Manajemen / Ekonomi / Ekonomi Pembangunan / Akuntansi, Kebijakan Publik / Administrasi Negara / Transportasi / Teknik Industri			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Pengelolaan Energi		√	
		7. Diklat Strategi Perdagangan Pasar		√	
		8. Diklat Pengembangan Industri		√	
		9. Diklat Manajemen Transportasi		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun.	√		
		2. Sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : DEPUTI GUBERNUR BIDANG PENGENDALIAN KEPENDUDUKAN DAN PERMUKIMAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memberikan saran/pertimbangan, pengoordinasian/pemantauan/evaluasi pelaksanaan tugas, melaksanakan komunikasi publik, melaksanakan komunikasi antar Lembaga, melaksanakan tugas untuk mewakili Gubernur, dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Gubernur di bidang Pengendalian Kependudukan dan Permukiman.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1 Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya. 5.2 Menjadi "*role model*" / keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional. 5.3 Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2. Kerjasama	5	Menciptakan situasi kerjasama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi.	5.1 Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi. meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi. 5.2 Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerjasama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi. 5.3 Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3. Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja.	5.1 Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional. 5.2 Menggunakan saluran komunikasi formal dan informal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional. 5.3 Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional.
4. Orientasi Pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi.	5.1 Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			5.2 Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional. 5.3 Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional.
5. Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggara-nya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.	5.1 Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 5.2 Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional. 5.3 Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil.	5.1 Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi. 5.2 Merekomendasikan / memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi. 5.3 Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7. Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/nasional.	5.1 Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional. 5.2 Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan. 5.3 Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8. Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis,	5.1 Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka Panjang. 5.2 Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		berdampak nasional.	5.3 Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis.	5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri. 5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang. 5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.
C. Teknis			
10. Advokasi kebijakan bidang Pengendalian Penduduk dan Permukiman	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang Pengendalian Penduduk dan Permukiman.	4.1 Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini dalam menganalisis kelebihan 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 Permukiman. 4.3 Mampu meyakinkan *stakeholder* untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang Pengendalian Penduduk dan Permukiman yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi untuk menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan bidang Pengendalian Penduduk dan Permukiman.
11. Pengendalian Penduduk	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk yang lebih efektif dan efisien.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk.
12. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman.	4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman. 4.2 Menguji substansi dasar perumahan dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya. 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
13. Pengawasan pembangunan , kawasan permukiman dan perumahan	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan serta menemukenali kelebihan dan kekurangan pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan. 4.2 Mampu menyusun konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap rencana konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan.
14. Analis Kelayakan Pembangunan Kawasan dan Pendirian Bangunan	4	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pembangunan sarana dan prasarana.	4.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan pembangunan sarana dan prasarana serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya. 4.2 Mengembangkan teori, 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 pembangunan sarana dan prasarana.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		sesuai kondisi.	
16. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kebijakan Publik / Administrasi Negara / Teknik Sipil / Arsistektur / Humaniora			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat penyediaan perumahan		√	
		7. Diklat Pendampingan Penyelenggaraan Rumah Swadaya		√	
		8. Diklat Rencana Terpadu dan Program Investasi Infrastruktur pada Kawasan Perkotaan		√	
		9. Diklat Penataan Permukiman		√	
		10. Diklat Pelayanan Publik		√	
		11. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun.	√		
		2. Sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : DEPUTI GUBERNUR BIDANG TATA RUANG DAN LINGKUNGAN HIDUP
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memberikan saran/pertimbangan, pengoordinasian/pemantauan/evaluasi pelaksanaan tugas, melaksanakan komunikasi publik, melaksanakan komunikasi antar Lembaga, melaksanakan tugas untuk mewakili Gubernur, dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Gubernur di bidang Tata Ruang dan Lingkungan Hidup.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1 Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya. 5.2 Menjadi "*role model*" / keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional. 5.3 Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2. Kerjasama	5	Menciptakan situasi kerjasama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi.	5.1 Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi. meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi. 5.2 Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerjasama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi. 5.3 Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3. Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja.	5.1 Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional. 5.2 Menggunakan saluran komunikasi formal dan informal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional. 5.3 Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional.
4. Orientasi Pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi.	5.1 Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional. 5.2 Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			tercapainya target prioritas instansi/nasional. 5.3 Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional.
5. Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggara-nya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.	5.1 Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 5.2 Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional. 5.3 Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil.	5.1 Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi. 5.2 Merekomendasikan / memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi. 5.3 Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7. Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/nasional.	5.1 Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional. 5.2 Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan. 5.3 Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8. Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1 Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka Panjang. 5.2 Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional. 5.3 Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			memitigasi risiko yang mungkin timbul.
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis.	5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri. 5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang. 5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.
C. Teknis			
10. Advokasi kebijakan bidang Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang dan Pelestarian Lingkungan Hidup	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang dan pelestarian lingkungan hidup.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik perencanaan dan pengendalian tata ruang dan pelestarian lingkungan hidup yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang dan pelestarian lingkungan Hidup. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang dan pelestarian lingkungan hidup serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perencanaan dan pengendalian tata ruang dan pelestarian lingkungan hidup.
11. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan infrastruktur serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			kapasitas SDM analisis pemberian izin usaha pembangunan infrastruktur.
12. Analisis Dampak Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur dan pedoman mekanisme pelaksanaan Analisis Dampak Lingkungan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan Pemenuhan Analisis Dampak Lingkungan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan Analisis Dampak Lingkungan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* Analisis Dampak Lingkungan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Analisis Dampak Lingkungan.
13. Analis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur dan pedoman mekanisme pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan Analis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH.
14. Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan daya dukung dan daya tampung lingkungan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan, serta 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, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengendalian 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 Dukung dan Daya Tampung Lingkungan.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kebijakan Publik / Administrasi Negara / Teknik Lingkungan / Teknik Sipil / Planologi / Arsitektur			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Hukum Konstruksi			√
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah			√
		3. Diklat Pengadaan Barang / Jasa			√
		4. Diklat Rencana Terpadu dan Program Investasi Infrastruktur pada Kawasan Perkotaan		√	
		5. Diklat Penataan Ruang		√	
		6. Diklat Perencanaan Pengembangan Wilayah		√	
		7. Diklat Manajemen Pengelolaan Sampah		√	
		8. Diklat Manajemen Pengelolaan Lingkungan Bersih dan Terpadu		√	
		9. Diklat Analisis Mengenai Dampak Lingkungan		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun.	√		
		2. Sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi			

	antar lembaga yang efektif
	3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur

Nama Jabatan : SEKRETARIS DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menyusun kebijakan dan menyelenggarakan koordinasi terhadap seluruh satuan kerja perangkat daerah dalam rangka perumusan dan penyusunan kebijakan Gubernur, berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan serta pelayanan administratif			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi role model dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional	5.1 Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya. 5.2 Menjadi "*role model*" / keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional. 5.3 Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2. Kerjasama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi.	5.1 Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma / etos / nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi. meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi. 5.2 Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi. 5.3 Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3. Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja.	5.1 Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional. 5.2 Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi / nasional. 5.3 Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi / nasional.
4. Orientasi Pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi.	5.1 Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional. 5.2 Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi / nasional.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			5.3 Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5. Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan - kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok / partai politik.	5.1 Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok / partai politik. 5.2 Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi / nasional. 5.3 Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok / partai politik.
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil.	5.1 Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi. 5.2 Merekomendasikan / memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi. 5.3 Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7. Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi / nasional.	5.1 Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional. 5.2 Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan. 5.3 Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8. Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang / strategis, berdampak nasional.	5.1 Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka Panjang. 5.2 Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi / nasional. 5.3 Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis.	5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri. 5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama / kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang. 5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama / kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.
C. Teknis			
10. Manajemen SDM	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Manajemen SDM	5.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan Manajemen SDM serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya. 5.2 Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan Manajemen SDM, meyakinkan *stakeholder* dan shareholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan. 5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam Manajemen SDM.
11. Perencanaan Pembangunan Daerah	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Perencanaan Pembangunan Daerah.	5.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan Perencanaan Pembangunan Daerah serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikanya. 5.2 Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan Perencanaan Pembangunan Daerah, meyakinkan *stakeholder* dan shareholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan. 5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam Perencanaan Pembangunan Daerah.
12. Pengelolaan Keuangan Daerah	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Pengelolaan Keuangan Daerah.	5.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikanya. 5.2 Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah, meyakinkan *stakeholder* dan shareholder terkait untuk menerima

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan. 5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam Pengelolaan Keuangan Daerah.
13. Penyusunan Produk Hukum Daerah	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Penyusunan Produk Hukum Daerah.	5.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan Penyusunan Produk Hukum Daerah serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya. 5.2 Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan Penyusunan Produk Hukum Daerah, meyakinkan *stakeholder* dan shareholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan. 5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam Penyusunan Produk Hukum Daerah.
14. Pengelolaan BMD	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Pengelolaan BMD	5.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan Pengelolaan BMD serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya. 5.2 Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan Pengelolaan BMD, meyakinkan *stakeholder* dan shareholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan. 5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam Pengelolaan.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	5	Mengembangkan teori, konsep, penyusunan, implementasi dan monitoring evaluasi kebijakan otonomi daerah	5.1 Mengembangkan teori, konsep, teknik, metode tahapan perumusan kebijakan, implemetasi kebijakan, dan/atau monitoring dan evaluasi kebijakan otonomi daerah. 5.2 Mampu menyusun buku, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis perumusan dan penyusunan, implementasi, monitoring dan evaluasi kebijakan otonomi daerah. 5.3 Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam penyusunan, penerapan dan monitoring evaluasi kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Pemerintahan / Ilmu Politik / Manajemen / Ilmu Sosial / Ilmu Politik / Hukum / Psikologi / Komunikasi			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah		√	
		2. Diklat Pengelolaaan Keuangan Daerah		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang hukum, keuangan, kepegawaian, perencanaan, organisasi, pemerintahan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun.	√		
		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya aling singkat 2 (dua) tahun.	√		
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Kualitas Pengelolaan SDM			
		2. Kualitas Pengelolaan Keuangan			
		3. Kualitas Pengelolaan BMN			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG BUDAYA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup budaya.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresen-tasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Kebudayaan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang kebudayaan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 kebudayaan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang kebudayaan.
11. Pengelolaan Pelestarian Tradisi Lokal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur dan instrumen pengelolaan pelestarian tradisi lokal.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelestarian tradisi lokal yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pelestarian tradisi lokal.
12. Pengelolaan Cagar Budaya dan Museum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur dan instrumen pengelolaan cagar budaya.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan cagar budaya yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan cagar budaya.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan cagar budaya dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan cagar budaya.
13. Pembinaan Kesenian dan Pengelolaan Cagar Budaya	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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 dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya.
14. Teknik Promosi Kebudayaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan promosi kebudayaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja promosi kebudayaan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan promosi kebudayaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan promosi pariwisata dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait promosi kebudayaan.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kebijakan Publik / Hubungan Internasional / Sejarah / Komunikasi / Kebudayaan			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Kebudayaan		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG INDUSTRI DAN PERDAGANGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup industri dan perdagangan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresen-tasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Perindustrian, dan Perdagangan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perindustrian dan perdagangan 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 kebijakan bidang perindustrian, perdagangan dan transportasi yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan bidang perindustrian dan perdagangan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perindustrian dan perdagangan.
11. Perencanaan Pembangunan Industri	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan pembangunan industri.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan industri yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Analisis Kelayakan Izin IUI Kecil dan Menengah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrument terkait Pemberian izin IUI kecil dan menengah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemberian izin IUI kecil dan menengah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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 memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pemberian izin IUI kecil dan menengah.
13. Analisis Kelayakan Perizinan dan Pendaftaran Usaha	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen terkait pemberian izin dan pendaftaran usaha.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemberian izin dan pendaftaran usaha yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pemberian izin dan pendaftaran usaha. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pemberian izin IUI kecil dan menengah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pemberian izin dan pendaftaran usaha.
14. Pengawasan Perdagangan dan Perlindungan Konsumen	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen dalam pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengawasan perdagangan dan perlindungan konsumen. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pemberian izin IUI kecil dan menengah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder*.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Pajak / Manajemen / Ekonomi / Ekonomi Pembangunan / Akuntansi / Kebijakan Publik / Administrasi Negara / Teknik Industri			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Pengelolaan Energi		√	
		7. Diklat Strategi Perdagangan Pasar		√	
		8. Diklat Pengembangan Industri		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG LINGKUNGAN HIDUP
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup lingkungan hidup.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresen-tasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pelestarian Lingkungan Hidup	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Advokasi Kebijakan Pelestarian Lingkungan Hidup yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup.
11. Pengelolaan Persampahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan persampahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Pengelolaan Persampahan yang lebih efektif / efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan persampahan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan persampahan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan persampahan.
12. Analisis Dampak Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen analisis dampak lingkungan	4.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan analisis dampak lingkungan serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen kelayakan izin lingkungan dan PPLH.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH yang lebih efektif / efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH.
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.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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 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, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kebijakan Publik / Teknik Lingkungan / Geografi / Teknik Landscape			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Hukum Konstruksi			√
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah			√
		3. Diklat Pengadaan Barang / Jasa			√
		4. Diklat Manajemen Pengelolaan Sampah		√	
		5. Diklat Manajemen Pengelolaan Lingkungan Bersih dan Terpadu		√	
		6. Diklat Analisis Mengenai Dampak Lingkungan		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG PARIWISATA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup pariwisata.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresen-tasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pariwisata	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pariwisata yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pariwisata. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pariwisata.
11. Manajemen Industri Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan manajemen industri pariwisata.	4.1 Mampu menemukenali kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen industri pariwisata. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen industri pariwisata (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) serta menyusun rencana perbaikan pengelolaan dan ketersediaan prasarana pengembangan industri pariwisata. 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pelaku industri pariwisata dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam melaksanakan industri pariwisata serta rencana perbaikan pengelolaan dan ketersediaan prasarana pengembangan industri pariwisata.
12. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen kelayakan izin usaha pariwisata.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pariwisata serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pariwisata. 4.2 Mampu menyusun teknik dan metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pariwisata.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis pemberian izin usaha pariwisata.
13. Teknik Promosi Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan promosi pariwisata.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja promosi pariwisata yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan promosi pariwisata. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan promosi pariwisata dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait promosi pariwisata.
14. Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata	4	Mampu menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengembangan destinasi dan sumber daya pariwisata.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengembangan destinasi dan sumber daya pariwisata yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja standar yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengembangan sumber daya pariwisata. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Humaniora / Kebijakan Publik / Pariwisata / Hubungan Internasional / Komunikasi			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Pariwisata		√	
		7. Diklat Kebudayaan			√
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG PENGENDALIAN KEPENDUDUKAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup pengendalian kependudukan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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	4.1 Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		melebihi hasil kerja sebelumnya.	4.2 Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi. 4.3 Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan unit kerjanya secara berkala.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 merepresen-tasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini dalam menganalisis kelebihan 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, keluarga berencana, dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. 4.3 Mampu meyakinkan *stakeholder* untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			mengidentifikasi untuk menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
11. Perencanaan Pengendalian Penduduk	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk yang lebih efektif / efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan perencanaan pengendalian penduduk, kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pengendalian penduduk dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perencanaan pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan potensi pengendalian penduduk.
12. Penyusunan Program Kesehatan Reproduksi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen penyusunan program kesehatan reproduksi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Program Kesehatan Reproduksi yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen penyusunan program kesehatan reproduksi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* penyusunan program kesehatan reproduksi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penyusunan program kesehatan reproduksi.
13. Pengelolaan Pelayanan dan Pembinaan Keluarga Berencana	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana.
14. Perlindungan Anak	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perlindungan anak.	4.1 Mampu mengevaluasi mekanisme pelaksanaan program perlindungan anak dan pemenuhan hak anak, menemukenali kelebihan dan kekurangan yang ada serta pemanfaatannya. 4.2 Menyusun perangkat norma, standar, prosedur dan pedoman pelaksanaan program perlindungan anak berkebutuhan khusus (ABK) dan anak yang bermasalah dengan hukum (ABH) serta pemenuhan hak anak dalam rangka menurunkan angka tindak kekerasan kepada anak dan meningkatkan partisipasi anak dalam pembangunan. 4.3 Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan program perlindungan anak dan pemenuhan hak anak dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada *stakeholder* terkait.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kebijakan Publik / Administrasi Negara / Humaniora			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Pelayanan Publik		√	
		7. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG PENGENDALIAN PERMUKIMAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup pengendalian permukiman.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresen-tasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Perumahan dan Kawasan Permukiman	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perumahan dan kawasan permukiman yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 perumahan dan kawasan permukiman. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perumahan dan kawasan permukiman.
11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perencanaan pembangunan kawasan permukiman.	4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perencanaan pembangunan kawasan permukiman. 4.2 Menguji substansi dasar perumahan dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya. 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan kawasan permukiman dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
12. Pengawasan Pembangunan, Kawasan Permukiman dan Perumahan	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan serta menemukenali kelebihan dan kekurangan pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan. 4.2 Mampu menyusun konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap rencana konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman dan perumahan.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Analis Kelayakan Pembangunan Kawasan dan Pendirian Bangunan	4	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pembangunan sarana dan prasarana.	4.1 Mengidentifikasi dan menganalisis, teori, konsep, kebijakan pembangunan sarana dan prasarana serta pelaksanaannya dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya. 4.2 Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pembangunan sarana dan prasarana, serta 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 pembangunan sarana dan prasarana.
14. Penataan Perumahan dan Kawasan Permukiman Kumuh	4	Mampu mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh.	4.1 Mampu mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan evaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh. 4.2 Mampu menyusun Teknik dan metode dalam mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan Teknik dan metode mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Geografi / Teknik Perencanaan Pengembangan Wilayah dan Kota / Arsitektur Lanskap / Teknik Sipil			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah			√
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat penyediaan perumahan			√
		6. Diklat Pendampingan Penyelenggaraan Rumah Swadaya			√
		7. Diklat Penataan Permukiman		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
		2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
		3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG TATA RUANG
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup tata ruang.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi bidang Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang perencanaan dan pengendalian tata ruang.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 dan pengendalian tata ruang. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perencanaan dan pengendalian tata ruang
11. Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik perencanaan dan pengendalian tata ruang yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Rancang Bangun Infrastruktur Sumber Daya Air dan Saluran Drainase	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur sumber Daya Air dan saluran Drainase dan menyusun rancang bangun konstruksi Sumber Daya Air dan Saluran Drainase.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) serta menemukenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur 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.
13. Rancang bangun Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap dan menyusun rancang bangun infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap serta menemukenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap. 4.2 Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap rencana pembangunan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap.
14. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan infrastruktur serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis pemberian izin 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III	PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A.	Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
		2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kebijakan Publik / Teknik Sipil / Planologi / Arsitektur / Geografi / Teknik Landscape			
B.	Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
			2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
		2. Teknis	1. Diklat Hukum Konstruksi			√
			2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah			√
			3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa			√
			4. Diklat Rencana Terpadu dan Program Investasi Infrastruktur pada Kawasan Perkotaan		√	
			5. Diklat Penataan Ruang		√	
			6. Diklat Perencanaan Pengembangan Wilayah		√	
		3. Fungsional	-			
C.	Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
			2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D.	Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E.	Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			
			2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif			
			3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN DEPUTI GUBERNUR BIDANG TRANSPORTASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menghimpun / mengolah / menyajikan bahan saran atau pertimbangan Deputi kepada Gubernur dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi dalam lingkup transportasi.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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.
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan unit kerjanya secara berkala. 4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 merepresen-tasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Lalu Lintas Angkutan Jalan dan Pelayaran	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang lalu lintas angkutan jalan dan pelayaran.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 lalu lintas angkutan jalan dan pelayaran. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan lalu lintas angkutan jalan dan pelayaran.
11. Manajemen lalu lintas Angkutan Jalan dan Pelabuhan / Dermaga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga.	4.1 Mampu melakukan evaluasi manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga yang ada, dan menemukenali kelebihan dan kekurangan manajemen lalu lintas angkutan jalan dan pelabuhan/dermaga agar menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan dan menyusun petunjuk operasional

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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, serta 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, menemukenali kelebihan dan kekurangan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien. 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, dan sumber penyebab) dan menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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	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, serta perkembangan ekonomi dan daya beli masyarakat. 4.2 Mampu menyusun rekomendasi besaran tarif angkutan penyeberangan dan trayek angkutan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Kendaraan Bermotor			umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor berdasarkan hasil analisis kelayakan tarif. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap hasil analisa kelayakan kelayakan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait kelayakan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Ekonomi / Ekonomi Pembangunan / Transportasi			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Manajemen Transportasi		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penyelesaian disposisi (naskah/nota dinas) Gubernur terkait pemberian saran, pertimbangan dan pengordinasian pada bidang yang tepat waktu			

	2. Persentase pelaksanaan komunikasi publik dan koordinasi antar lembaga yang efektif
	3. Laporan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Gubernur

Nama Jabatan : ASISTEN KESEJAHTERAAN RAKYAT SEKRETARIS DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Mengoordinasikan penyusunan kebijakan, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas pengawasan/perencanaan/penelitian/pengembangan, serta mengoordinasikan penyusunan kebijakan ketatausahaan perangkat daerah bidang kesejahteraan rakyat.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Kesejahteraan Sosial	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang kesejahteraan sosial yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 kesejahteraan sosial. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang kesejahteraan sosial.
11. Pembinaan Kepemudaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pembinaan kepemudaan.	4.1 Mengevaluasi strategi bidang pembinaan kepemudaaan 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 pembinaan kepemudaan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan pembinaan kepemudaan
12. Pengendalian Penduduk	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 penduduk.
13. Pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi 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 pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan.
14. Pemberdayaan Masyarakat Desa	4	Mampu mengembangkan strategi pemberdayaan masyarakat desa yang tepat sesuai dengan kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi pemberdayaan masyarakat desa yang ada saat ini dan 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 pemberdayaan masyarakat desa. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Sosial / Humaniora / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Pengentasan Kemiskinan			√
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pelayanan Publik		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Pembangunan Manusia			
		2. Tingkat Kemiskinan			
		3. Persentase Capaian Rata-rata Sasaran Khusus			
		4. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Arahan Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN PEMBANGUNAN DAN LINGKUNGAN HIDUP SEKRETARIS DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Mengoordinasikan penyusunan kebijakan, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas pengawasan/perencanaan/penelitian/pengembangan, serta mengoordinasikan penyusunan kebijakan ketatausahaan perangkat daerah bidang pembangunan dan lingkungan hidup.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			efektifitas dan efisiensi pencapaian 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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pembangunan dan Lingkungan Hidup	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pembangunan dan lingkungan hidup yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pembangunan dan lingkungan hidup. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pembangunan dan lingkungan hidup.
11. Pengawasan penyelenggaraan urusan Bidang Pertanahan (Penatausahaan, Pemanfaatan, dan Sengketa)	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengawasan penyelenggaraan urusan bidang pertanahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penyelenggaraan urusan bidang pertanahan yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan internal dan khusus. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pengawasan penyelenggaraan urusan bidang pertanahan 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 bidang pertanahan termasuk pengawasan internal dan khusus.
12. Teknik Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan teknik perencanaan dan pengendalian tata

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		pengendalian tata ruang.	ruang 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
13. Rancang Bangun Perumahan, Kawasan Permukiman, Perumahan dan Kawasan Perumahan Kumuh, Sarana dan Prasarana Fasilitas Umum	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur perumahan, kawasan permukiman, perumahan dan kawasan perumahan kumuh, sarana dan prasarana fasilitas umum.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur perumahan, kawasan permukiman, perumahan dan kawasan perumahan kumuh, sarana dan prasarana fasilitas umum serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur. 4.2 Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur perumahan, kawasan permukiman, perumahan dan kawasan perumahan kumuh, sarana dan prasarana fasilitas umum. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap rencana pembangunan infrastruktur perumahan, kawasan permukiman, perumahan dan kawasan perumahan kumuh, sarana dan prasarana fasilitas umum.
14. Rancang Bangun Infrastruktur Sumber Daya Air dan Saluran Drainase	4	ketersediaan infrastruktur sumber daya air dan saluran drainase dan menyusun rancang bangun konstruksi sumber daya air dan saluran drainase.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur 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.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Administrasi Negara / Teknik Lingkungan / Geografi / Teknik Sipil			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Penataan Ruang			√
		4. Diklat Perencanaan Pembangunan Kota			√
		5. Diklat Manajemen Pengelolaan Lingkungan Bersih dan Terpadu			√
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah Kawasan Permukiman Kumuh			
		2. Jumlah Titik Genangan Banjir			
		3. Cakupan Pelayanan Air Bersih			
		4. Persentase Penurunan Volume Sampah di Kota			
		5. Persentase Capaian Rata-rata Sasaran Khusus			
		6. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Arahan Gubernur			

Nama Jabatan : ASISTEN PEMERINTAHAN SEKRETARIS DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Mengoordinasikan penyusunan kebijakan, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas pengawasan/perencanaan/penelitian/pengembangan, serta mengoordinasikan penyusunan kebijakan ketatausahaan perangkat daerah bidang pemerintahan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pembentukan Perundang-undangan	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan advokasi pembentukan peraturan perundang-undangan yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pembentukan peraturan perundang-undangan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pembentukan peraturan perundang-undangan.
11. Penyusunan Kelembagaan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penyusunan kelembagaan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem dan cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, dan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan organisasi perangkat daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu mengkoordinasikan 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, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pembentukan organisasi perangkat daerah.
12. Sistem Manajemen Administrasi Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen sistem manajemen administrasi	4.1 Mampu melakukan evaluasi sistem manajemen administrasi kependudukan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan sistem manajemen administrasi kependudukan yang lebih efektif/ efisien.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		kependudukan.	4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen sistem manajemen administrasi kependudukan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap sistem manajemen administrasi kependudukan.
13. Strategi Perencanaan dan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi perencanaan dan pembangunan daerah.	4.1 Mengevaluasi strategi 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 perencanaan pembangunan daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan strategi perencanaan dan pembangunan daerah.
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, serta 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
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Ilmu Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Bina Wilayah		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Bela Negara		√	
		6. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		7. Diklat Pelayanan Publik		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kepuasan Masyarakat			
		2. Nilai/Predikat AKIP			
		3. Opini Laporan Keuangan Daerah			
		4. Persentase Capaian Rata-rata Sasaran Khusus			

Nama Jabatan : ASISTEN PEREKONOMIAN DAN KEUANGAN SEKRETARIS DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : SEKRETARIAT DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Mengoordinasikan penyusunan kebijakan, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas pengawasan/perencanaan/penelitian/pengembangan, serta mengoordinasikan penyusunan kebijakan ketatausahaan perangkat daerah bidang perekonomian dan keuangan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasi-kan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang produk hukum daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan produk hukum 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 produk hukum daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan produk hukum daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
11. Penyusunan Rancangan APBD	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan rancangan APBD yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi Teknik dan metode strategi yang ada saat ini, menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi penyusunan rancangan APBD yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder*. 4.2 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan yang efektif serta monitoring evaluasi penyusunan rancangan APBD. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi penyusunan rancangan APBD yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
12. Analisis Potensi Ekonomi Daerah	4	Mampu mengevaluasi potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi analisis potensi ekonomi daerah dan pelaksanaan pengembangan ekonomi daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah yang lebih efektif/efisien.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.2 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan analisis potensi ekonomi daerah yang efektif serta monitoring evaluasi analisis potensi ekonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi analisis potensi ekonomi daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
13. Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder*. 4.2 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang efektif serta monitoring evaluasi pengelolaan keuangan dan aset daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan
14. Pemetaan Potensi Perekonomian Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi pemetaan potensi perekonomian daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi pemetaan potensi perekonomian daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder*. 4.2 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi pemetaan potensi perekonomian daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi pemetaan potensi perekonomian daerah yang tepat untuk instansi 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Ekonomi / Akuntansi / Bisnis			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Diplomasi Ekonomi		√	
		3. Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah			√
		4. Diklat Manajemen Keuangan Daerah			√
		5. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		6. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		7. Diklat Keuangan Berbasis Akrual		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon II		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Utama Muda (IV/c)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Opini Laporan Keuangan Daerah			
		2. Indeks Ketahanan Pangan			
		3. Tingkat Pengangguran Terbuka			
		4. Realisasi Nilai Investasi			
		5. Persentase Perjalanan Penduduk Menggunakan Kendaraan Bermotor Umum (Public Transportation Modal Share)			
		6. Persentase Capaian Rata-rata Sasaran Khusus			
		7. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Arahan Gubernur			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEPEGAWAIAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang kepegawaian daerah dengan cara memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan di bidang kepegawaian daerah mencakup pelayanan data dan informasi, pengembangan karir, perencanaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pensiun, disiplin dan kesejahteraan pegawai sesuai peraturan perundang-undangan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan, sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Kepegawaian	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang kepegawaian daerah yang tepat sesuai kondisi.	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 kepegawaian yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kepegawaian. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kepegawaian, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penyusunan kebijakan bidang kepegawaian.
11. Manajemen SDM	4	Mampu mengevaluasi perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan manajemen SDM.	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan manajemen SDM yang ada. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM (perencanaan SDM, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, dan sistem informasi kepegawaian). 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan SDM, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, dan sistem informasi kepegawaian).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengembangan Pegawai	4	Mampu mengevaluasi norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pengembangan pegawai.	4.1 Mampu menganalisis perencanaan dan realisasi pengembangan pegawai, meliputi formasi, mutasi, seleksi, dan kaderisasi, serta menemu kenali kelemahan dan kelebihan dari realisasi pengembangan pegawai. 4.2 Menyusun norma standar, kriteria, prosedur pedoman, dan petunjuk teknis dalam merencanakan pengembangan pegawai sesuai analisis dan penilaian pegawai serta menyusun perbaikan dalam perencanaan pengembangan pegawai. 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan pengembangan pegawai, meliputi pengembangan formasi pegawai sesuai analisis perencanaan, mutasi pegawai sesuai latar belakang kompetensi, pelaksanaan seleksi sesuai penilaian kompetensi dan pelaksanaan kaderisasi sesuai penilaian kompetensi dan kinerja.
13. Pengelolaan Data dan Informasi Pegawai	4	Mampu mengevaluasi pengelolaan data dan informasi kepegawaian.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengolahan, penyajian dan memutakhirkan data dan informasi serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan dalam penyajian data dan informasi terkini. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi dalam peningkatan cara mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data dan informasi dalam sistem informasi kepegawaian sesuai kondisi terbaru serta meningkatkan kapasitas SDM dalam mengelola data dan informasi kepegawaian. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait peningkatan tata kelola dan administrasi pengelolaan data dan informasi serta rencana peningkatan kemampuan SDM dalam mengelola dan menyajikan data dan informasi kepegawaian.
14. Pengelolaan Kesejahteraan	4	Mampu mengevaluasi norma, standar, kriteria, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan sistem pengelolaan kesejahteraan.	4.1 Mengevaluasi norma, standar, prosedur, kriteria, jenis-jenis dan bentuk kesejahteraan yang ada serta penerimanya dan mengevaluasi pelaksanaan pemberian kesejahteraan dari aspek keadilan kelayakan serta dampak terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. 4.2 Mengembangkan dan menyusun norma, standar, prosedur, kriteria, jenis dan bentuk pengelolaan kesejahteraan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. 4.3 Menyusun rekomendasi penyem-purnaan sistem remunerasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai.

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

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Teknik Industri* / Ekonomi* / Psikologi* / Ilmu Pemerintahan* / Administrasi Publik*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Perkantoran		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Manajemen SDM		√	
		5. Diklat teknis manajemen ASN		√	
		6. Diklat teknis manajemen kinerja		√	
		7. Diklat Perencanaan*		√	
		8. Diklat Kebutuhan Pengembangan Pegawai*		√	
		9. Diklat Manajemen Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi*		√	
		10. Diklat *Legal Drafting**		√	
		11. Diklat Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
		2. Analis Kepegawaian			√
		3. Asesor SDM Aparatur Jenjang Ahli Madya*		√	
		4. Auditor Kepegawaian Jenjang Ahli Madya*		√	
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks profesionalitas ASN			
		2. Kualitas manajemen SDM*			
		3. Kualitas pengembangan SDM*			

	4.	Peningkatan kualitas kesejahteraan SDM*
	5.	Peningkatan disiplin SDM*
	6.	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran

Nama Jabatan : KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang kesatuan bangsa dan politik dengan cara memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan sesuai peraturan perundang-undangan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			efektifitas dan efisiensi pencapaian 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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik.	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang kesatuan bangsa dan politik yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, dan 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 kesatuan bangsa dan politik. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang kesatuan bangsa dan politik.
11. Administrasi Parpol	4	Mampu mengevaluasi perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pemeriksaan administrasi Parpol.	4.1 Mampu mengevaluasi proses/cara kerja penelitian/pemeriksaan kelengkapan administrasi Parpol dan menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja penelitian/pemeriksa kelengkapan administrasi Parpol yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan penelitian/ pemeriksaan kelengkapan administrasi Parpol. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penelitian/ pemeriksaan kelengkapan administrasi Parpol
12. Pengelolaan Hubungan Antar Lembaga	4	Mampu mengevaluasi hubungan antar lembaga.	4.1 Mengontrol aktivitas yang dilakukan bersama untuk mencapai tujuan bersama. 4.2 Memeriksa hasil-hasil yang telah dicapai atas dasar kesepakatan bersama di awal. 4.3 Mengevaluasi pencapaian hubungan kerjasama antar lembaga.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Pembinaan Persatuan dan Kesatuan Bangsa	4	Mampu mengevaluasi program pemerintah berbasis budaya lokal dalam rangka pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa dengan demokrasi.	4.1 Mampu menganalisa keaneka-ragaman nilai melalui pengamatan terhadap keragaman anggota masyarakat dan kelompok. 4.2 Mampu menganalisa berbagai kebijakan yang pernah diterapkan. 4.3 Mampu menentukan kebutuhan program pemerintah yang mengacu pada peningkatan positif kehidupan masyarakat.
14. Kewaspadaan Dini dan Penanganan Konflik	4	Mampu mengevaluasi, norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kewaspadaan dini dan penanganan konflik ditingkat instansi dan hasilnya.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan kewaspadaan dini dan hasilnya di tingkat instansi yang ada saat ini dan menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengem-bangan atau perbaikan tata kerja pelaksanaan kewaspadaan dini dan penanganan konflik di tingkat instansi. 4.2 Mampu menyusun mengembangkan norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kewaspadaan dini dan penanganan konflik di tingkat instansi. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan kewaspadaan dini penanganan konflik pemerintah 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen SDM / Administrasi Negara / Ilmu Sosial* / Politik* / Hukum* / Pemerintahan*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Intelijen Dasar		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Bela Negara		√	
		4. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		5. Diklat Perencanaan*		√	
		6. Diklat Revolusi Mental*		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Demokrasi			
		2. Persentasi Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Kualitas internalisasi nilai-nilai wawasan kebangsaan*			
		4. Kualitas pembangunan etika dan budaya politik*			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PELAYANAN PENGADAAN BARANG/JASA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pengadaan Barang/Jasa	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang pengadaan barang/ jasa yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknik/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan kebijakan bidang pengadaan barang/jasa yang lebih efektif/ efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang pengadaan barang/jasa. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pengadaan barang/jasa.
11. Perencanaan Pengadaan Barang/Jasa	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan pengadaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem, cara kerja, dan menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terkait perencanaan pengadaan yang efektif/efisien dan patuh. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan perencanaan pengadaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait Perencanaan Pengadaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perencanaan pengadaan.
12. Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan pengadaan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengadaan,	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem, cara kerja, dan menemu kenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terkait pengelolaan pengadaan yang lebih efektif/efisien dan patuh. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		serta implementasi aturan.	instrumen pelaksanaan pengelolaan pengadaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait implementasi pengelolaan pengadaan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengeloaan pengadaan.
13. Peraturan Pengadaan Barang/Jasa	4	Mampu mengevaluasi peraturan dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengadaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap aturan dan implementasi peraturan pengadaan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan terhadap aturan/implementasi Pengadaan yang lebih efektif/efisien dan patuh. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan Peraturan Pengadaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan Peraturan Pengadaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait peraturan pengadaan.
14. Pengelolaan Sistem Informasi Pengadaan Barang/Jasa	4	Mampu mengevaluasi peraturan dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen sistem informasi pengadaan barang/jasa.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap aturan dan implementasi Sistem informasi pengadaan barang/jasa, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan terhadap aturan/ implementasi pengadaan yang lebih efektif/efisien dan patuh. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan Sistem informasi pengadaan barang/jasa. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan Sistem informasi pengadaan barang/jasa dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Sistem informasi pengadaan barang/jasa.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Administrasi Negara / Ekonomi / Akuntansi / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Manajemen Publik			√
		2. Diklat Manajemen Strategis			√
		3. Diklat Manajemen Aset		√	
		4. Diklat Manajemen Konflik			√
		5. Diklat Manajemen SDM			√
		6. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		7. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		8. Diklat			
		9. Diklat			
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
		2. Pengelola Barang Jasa (PPBJ)			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase Pengadaan barang/jasa tepat waktu			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PEMBINAAN BADAN USAHA MILIK DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan OPD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan 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 Pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknik/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan kebijakan bidang pengelolaan BUMD yang lebih efektif/ efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang pengelolaan BUMD. 4.1 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pengelolaan BUMD.
11. Pengembangan Usaha dan Investasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen Pengembangan Usaha dan Investasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Fungsi Pengembangan Usaha dan Investasi. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Pengembangan Usaha dan Investasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Pengembangan Usaha dan Investasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pengembangan Usaha dan Investasi.
12. Tata Kelola Perusahaan (GCG)	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen tata kelola perusahaan (GCG).	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem, cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pfngsi tata kelola perusahaan (GCG). 4.2 Mampu menyusun pedoman,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan tata kelola perusahaan (GCG). 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan tata kelola perusahaan (GCG) dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait tata kelola perusahaan (GCG).
13. Pengelolaan Keuangan dan Investasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen Pengelolaan Keuangan dan Investasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem, cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi pengelolaan keuangan dan investasi. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan keuangan dan investasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan keuangan dan investasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan keuangan dan investasi.
14. Manajemen Kinerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen kinerja.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi manajemen kinerja. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrument pelaksanaan manajemen kinerja. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen kinerja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait manajemen kinerja.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Akuntansi / Ekonomi / Bisnis / Kebijakan Publik			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah		√	
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Manajemen Pengelolaan Perusahaan Daerah		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Realisasi Nilai Investasi			
		2. Jumlah Aset BUMD			
		3. Konstribusi Deviden			
		4. Jumlah BUMD yang Masuk dalam kategori Sehat			
		5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENANGGULANGAN BENCANA
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang penanggulanan bencana dengan cara membina, mengoordinasikan, memfasiltiasi, menyelenggarakan, mengawasi, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan di bidang penanggulangan bencana sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tercapai sesuai perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit, dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Penanggulangan Bencana Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan penanggulangan bencana daerah yang tepat sesuai kondisi.	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 penanggulangan bencana daerah yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang penanggulangan bencana daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang penanggulangan bencana daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penyusunan kebijakan bidang penanggulangan bencana daerah.
11. 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 serta menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja pencegahan dan kesiapsiagaan bencana yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari instansi lain dan masyarakat terhadap pencegahan dan kesiapsiagaan bencana.
12. Penanganan Darurat	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur serta petunjuk teknis penanganan darurat	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja teknis penanganan darurat

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		bencana.	bencana yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan teknis penanganan darurat bencana. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari instansi lain dan masyarakat terhadap teknis penanganan darurat bencana
13. Pengelolaan Distribusi Logistik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, serta petunjuk teknis pengelolaan distribusi logistik.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan distribusi logistik yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan 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 dan Rekonstruksi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, serta petunjuk teknis pengelolaan rehabilitasi dan rekonstruksi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan rehabilitasi dan rekonstruksi yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan 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 rehabilitasi dan rekonstruksi.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Hukum / Pemerintahan / Planologi/ Ekonomi* / Teknik* / Geodesi dan Astronomi* / Bidang Ilmu Pertanahan* / Psikologi* / Sosial* / Kesehatan dan Keselamatan Kerja*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Intelijen Dasar		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Pengelolaan Bencana		√	
		5. Diklat Manajemen Bencana			
		6. Diklat Penanggulangan Bencana*		√	
		7. Diklat Mitigasi Bencana*		√	
		8. Diklat Perencanaan*		√	
		9. Diklat SAR*		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kesiapsiagaan Pelayanan Kebencanaan Daerah			
		2. Kualitas penyelenggaraan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana*			
		3. Kualitas manajemen pengelolaan rehabilitasi dan rekonstruksi*			
		4. Kualitas data pemetaan wilayah potensi bencana*			
		5. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang pendapatan daerah dengan cara memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan yang meliputi penyelenggaraan pendapatan dan pelayanan umum sesuai peraturan perundang-undangan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pendapatan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perencanaan dan pendapatan daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 perencanaan dan pendapatan daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan perencanaan dan pendapatan daerah
11. Penyusunan Rancangan APBD	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan realisasi APBD dan menyusun rancangan APBD.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan realisasi APBD serta menemukenali 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 Pendapatan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan dan pengelolaan pendapatan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, pemanfaatan, realisasi, administrasi, dan distribusi pendapatan yang diterima daerah, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi pendapatan daerah. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dan administrasi pendapatan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait perbaikan tata kelola dan administrasi pendapatan daerah, serta peningkatan kapasitas SDM dalam mengelola pendapatan daerah.
13. Pengawasan dan Pengendalian	4	Mampu menyusun konsep kebijakan dan rekomendasi terkait	4.1 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan instrumen pelaksanaan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Pendapatan Daerah		pengawasan dan pengendalian pendapatan daerah.	pengawasan dan pengendalian dari perencanaan dan realisasi pendapatan daerah. 4.2 Mampu mengevaluasi perencanaan pendapatan daerah dengan realisasi pendapatan daerah dengan mengukur seberapa efektif alokasi dan pemanfaatan pendapatan daerah sesuai peraturan perundangan undangan. 4.3 Mampu menjadi mentor dan rujukan penyelesaian masalah perihal pengawasan pengelolaan hasil pendapatan daerah dan merekomendasikan kebijakan pengelolaan pendapatan daerah sesuai peraturan perundangan
14. Penyusunan Laporan Pendapatan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan pendapatan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan keuangan dari pendapatan daerah, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan laporan pendapatan daerah. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan dari pendapatan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan dari pendapatan daerah dan peningkatan kapasitas SDM penyusun laporan
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Pajak / Manajemen / Ekonomi / Ekonomi Pembangunan / Akuntansi / Kebijakan Publik / Perencanaan dan Pembangunan / Administrasi Negara / Keuangan* / Teknik Industri*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Pajak		√	
		2. Diklat Administrasi Umum			√
		3. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		4. Diklat Manajemen SDM			√
		5. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		6. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		7. Diklat Pendapatan Daerah		√	
		8. Diklat Perencanaan*		√	
		9. Diklat Manajemen Perencanaan*		√	
		10. Diklat Manajemen Strategis*		√	
		11. Diklat Pengelolaan Keuangan*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah penerimaan pajak daerah			
		2. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			
		3. Jumlah Penerimaan Retribusi Daerah			
		4. Kualitas hasil perencanaan pendapatan daerah*			
		5. Kualitas efektifitas hasil pengelolaan pendapatan daerah*			
		6. Kualitas penyusunan laporan keuangan*			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Membantu Kepala Badan Pendapatan Daerah dalam melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang pendapatan daerah dengan cara memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan yang meliputi penyelenggaraan pendapatan dan pelayanan umum sesuai peraturan perundang-undangan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pendapatan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perencanaan dan pendapatan daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 perencanaan dan pendapatan daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan perencanaan dan pendapatan daerah
11. Penyusunan Rancangan APBD	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan realisasi APBD dan menyusun rancangan APBD.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan realisasi APBD serta menemukenali 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 Pendapatan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan dan pengelolaan pendapatan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, pemanfaatan, realisasi, administrasi, dan distribusi pendapatan yang diterima daerah, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi pendapatan daerah. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dan administrasi pendapatan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait perbaikan tata kelola dan administrasi pendapatan daerah, serta peningkatan kapasitas SDM dalam mengelola pendapatan daerah.
13. Pengawasan dan Pengendalian	4	Mampu menyusun konsep kebijakan dan rekomendasi terkait	4.1 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan instrumen pelaksanaan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Pendapatan Daerah		pengawasan dan pengendalian pendapatan daerah.	pengawasan dan pengendalian dari perencanaan dan realisasi pendapatan daerah. 4.2 Mampu mengevaluasi perencanaan pendapatan daerah dengan realisasi pendapatan daerah dengan mengukur seberapa efektif alokasi dan pemanfaatan pendapatan daerah sesuai peraturan perundangan undangan. 4.3 Mampu menjadi mentor dan rujukan penyelesaian masalah perihal pengawasan pengelolaan hasil pendapatan daerah dan merekomendasikan kebijakan pengelolaan pendapatan daerah sesuai peraturan perundangan
14. Penyusunan Laporan Pendapatan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan pendapatan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan keuangan dari pendapatan daerah, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan laporan pendapatan daerah. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan dari pendapatan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan dari pendapatan daerah dan peningkatan kapasitas SDM penyusun laporan
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Pajak / Manajemen / Ekonomi / Ekonomi Pembangunan / Akuntansi / Kebijakan Publik / Perencanaan dan Pembangunan / Administrasi Negara / Keuangan* / Teknik Industri*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Pajak		√	
		2. Diklat Administrasi Umum			√
		3. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah			√
		4. Diklat Manajemen SDM			√
		5. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		6. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		7. Diklat Pendapatan Daerah		√	
		8. Diklat Perencanaan*		√	
		9. Diklat Manajemen Perencanaan*		√	
		10. Diklat Manajemen Strategis*		√	
		11. Diklat Pengelolaan Keuangan*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah penerimaan pajak daerah			
		2. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			
		3. Jumlah Penerimaan Retribusi Daerah			
		4. Kualitas hasil perencanaan pendapatan daerah*			
		5. Kualitas efektifitas hasil pengelolaan pendapatan daerah*			
		6. Kualitas penyusunan laporan keuangan*			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PENGELOLAAN ASET DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengelolaan Aset Daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit, dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pengelolaan Aset Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pengelolaan aset daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 pengelolaan aset daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pengelolaan aset daerah.
11. Perencanaan Pengadaan Barang Milik Negara (Aset Daerah)	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perencanaan pengadaan barang milik negara (aset daerah).	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem, cara kerja, dan menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terkait perencanaan pengadaan barang milik negara (aset daerah) yang efektif/efisien dan patuh. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanaan pengadaan barang milik negara (aset daerah). 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait perencanaan pengadaan barang milik negara (aset daerah) dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perencanaan pengadaan barang milik negara (aset daerah).
12. Pengelolaan Barang Milik Negara (Aset Daerah)	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan dan administrasi barang milik negara (aset daerah).	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, pemanfaatan, realisasi, administrasi, dan distribusi barang milik negara (aset daerah), serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi barang milik negara (aset daerah). 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			barang milik negara (aset daerah). 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait perbaikan tata kelola dan administrasi aset daerah serta peningkatan kapasitas SDM pengelola aset daerah.
13. Pengawasan, Pemeriksaan, dan Penilaian Barang Milik Negara (Aset Daerah)	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, pedoman, dan petunjuk pelaksanaan proses pengawasan, pemeriksaan dan penilaian barang milik negara (aset daerah).	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja/proses pemeriksaan terhadap barang milik negara (aset daerah) yang ada saat ini dan menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan proses pengawasan, pemeriksaan dan penilaian menjadi efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun dan mengembangkan pedoman petunjuk teknis sistem/proses pengawasan, pemeriksaan dan penilaian barang milik negara (aset daerah). 4.3 Mampu mengkoordinasikan, meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait sistem/proses pengawasan dan pemeriksaan barang milik negara (aset daerah).
14. Penyusunan Laporan Aset Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan aset daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan aset daerah, serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan laporan aset daerah. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan aset daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan aset daerah dan peningkatan kapasitas SDM penyusun laporan.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Ekonomi / Akuntansi / Administrasi Negara / Administrasi / Keuangan* / Teknik Industri*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen Aset		√	
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Perencanaan*		√	
		7. Diklat Manajemen Perencanaan*		√	
		8. Diklat Manajemen Strategis*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Opini Laporan Keuangan Daerah			
		2. Kualitas pengelolaan aset daerah*			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pengelolaan keuangan daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pengelolaan keuangan daerah.
11. Penyusunan Rancangan APBD	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan realisasi APBD dan menyusun rancangan APBD.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan realisasi APBD serta menemukenali 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 Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi keuangan daerah, serta menemukenali 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.
13. Peraturan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi peraturan dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen keuangan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap aturan dan implementasi peraturan keuangan daerah, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan terhadap aturan/implementasi Keuangan yang lebih efektif/efisien

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dan patuh. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan peraturan keuangan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan peraturan keuangan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait peraturan keuangan daerah.
14. Penyusunan Laporan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan keuangan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan aset daerah, serta menemu kelebihan dan kelemahan laporan keuangan daerah. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan daerah dan peningkatan kapasitas SDM penyusun laporan.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Ekonomi / Akuntansi / Hukum / Administrasi / Keuangan* / Teknik Industri*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah		√	
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		4. Diklat Manajemen Strategis			√
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Manajemen SDM			√
		7. Diklat Bendahara			√
		8. Diklat Akuntansi Berbasis Akrual		√	
		9. Diklat Pengelolaan BLUD			√
		10. Diklat Perencanaan*		√	
		11. Diklat Manajemen Perencanaan*		√	
		12. Diklat Pengelolaan Keuangan*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Opini Laporan Keuangan Daerah			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Jumlah Penerimaan Pajak Daerah			
		4. Persentase Penyelesaian usulan komponen			
		5. Kualitas hasil pengelolaan keuangan daerah*			
		6. Kualitas laporan keuangan daerah*			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
D. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
E. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pengelolaan keuangan daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pengelolaan keuangan daerah.
11. Penyusunan Rancangan APBD	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan realisasi APBD dan menyusun rancangan APBD.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan realisasi APBD serta menemukenali 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 Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi keuangan daerah, serta menemukenali 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.
13. Peraturan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi peraturan dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen keuangan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap aturan dan implementasi peraturan keuangan daerah, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan terhadap aturan/implementasi Keuangan yang lebih efektif/efisien

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dan patuh. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan peraturan keuangan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan peraturan keuangan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait peraturan keuangan daerah.
14. Penyusunan Laporan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan keuangan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan aset daerah, serta menemu kelebihan dan kelemahan laporan keuangan daerah. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan daerah dan peningkatan kapasitas SDM penyusun laporan.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Ekonomi / Akuntansi / Hukum / Administrasi / Keuangan* / Teknik Industri*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah		√	
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		4. Diklat Manajemen Strategis			√
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Manajemen SDM			√
		7. Diklat Bendahara			√
		8. Diklat Akuntansi Berbasis Akrual		√	
		9. Diklat Pengelolaan BLUD			√
		10. Diklat Perencanaan*		√	
		11. Diklat Manajemen Perencanaan*		√	
		12. Diklat Pengelolaan Keuangan*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Opini Laporan Keuangan Daerah			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Jumlah Penerimaan Pajak Daerah			
		4. Persentase Penyelesaian usulan komponen			
		5. Kualitas hasil pengelolaan keuangan daerah*			
		6. Kualitas laporan keuangan daerah*			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEPEGAWAIAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang pengembangan SDM dengan cara memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan mencakup pendidikan dan pelatihan SDM sesuai peraturan perundang-undangan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Kepegawaian	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang kepegawaian daerah yang tepat sesuai kondisi.	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 kepegawaian yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kepegawaian. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kepegawaian, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penyusunan kebijakan bidang kepegawaian.
11. Manajemen SDM	4	Mampu mengevaluasi perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan manajemen SDM.	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, serta petunjuk teknis pelaksanaan manajemen SDM yang ada. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM (perencanaan SDM, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja,dan administrasi kepegawaian, sistem informasi kepegawaian). 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan SDM (analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			jabatan manajemen kinerja,administrasi kepegawaian, dan sistem informasi kepegawaian).
12. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai	4	Mampu mengevaluasi norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pengembangan kompetensi pegawai.	4.1 Mampu mengevaluasi perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai baik melalui pendidikan dan pelatihan, ijin belajar, tugas belajar, serta menemukenali kelemahan dan kelebihan atas realiasi pengembangan kompetensi pegawai. 4.2 Menyusun norma standar, kriteria, prosedur pedoman, dan petunjuk teknis dalam merencanakan pengembangan kompetensi pegawai sesuai analisis dan penilaian kompetensi, serta menyusun perbaikan dalam perencanaan pengembangan kompetensi pegawai. 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan pengembangan kompetensi pegawai
13. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	4	Mampu mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap perencanaan dan penyelenggaraan diklat yang mencakup pemberian sertifikasi, penyusunan kurikulum, calon peserta, tenaga pendidik, uji kompetensi dan metode penyelenggaran diklat serta mampu menemukenali kelebihan dan kekurangan metode penyelenggaraan diklat saat ini. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dan tata kelola serta administrasi dalam peningkatan/perbaikan penyelenggaraan diklat dan meningkatkan kapasitas SDM dalam penyelenggaraan diklat. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait peningkatan / perbaikan tata kelola dan administrasi penyelenggaraan diklat serta rencana peningkatan kemampuan SDM dalam penyelenggaraan diklat
14. Perencanaan Penyediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan	4	Mampu mengevaluasi perencanaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, pemanfaatan, realisasi, administrasi, dan distribusi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			administrasi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait perbaikan tata kelola dan administrasi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kapasitas SDM pengelola sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen SDM / Administrasi Negara / Teknik Industri* / Ekonomi* / Psikologis*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Perkantoran			√
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat *management of training* (MOT)		√	
		5. Diklat analisis kebutuhan diklat		√	
		6. Diklat pengembangan modul diklat		√	
		7. Diklat rancang bangun kurikulum diklat		√	
		8. Diklat Perencanaan*		√	
		9. Diklat Manajemen SDM*		√	
		10. Diklat Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai*		√	
	3. Fungsional	1. Widyaiswara			√
		2. Assessor SDM Aparatur			√
		3. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	

	2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat	Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Kualitas penyelenggaraan peningkatan kompetensi			
	2. Kualitias Uji Sertifikasi			
	3. Jumlah akreditasi pengelolaan diklat			
	4. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang perencanaan pembangunan daerah dengan cara memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan di bidang perencanaan pembangunan daerah sesuai peraturan perundang-undangan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perencanaan pembangunan daerah.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 pembangunan daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perencanaan pembangunan daerah
11. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu melakukan evaluasi dan mengoor-dinasikan penyusunan perencanaan pembangunan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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 *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan bimbingan, serta fasilitasi kepada instansi lain atau terkait perencanaan pembangunan daerah
12. Analisis Kelayakan Izin Penelitian	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin penelitian.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis izin penelitian serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan izin penelitian. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin penelitian. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis kelayakan izin penelitian.
13. 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 menemukenali 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.
14. Penyusunan Rencana Strategis (RPJM dan RPJP)	4	Mampu mengevaluasi, menyusun pedoman, mengoordinasikan penyusunan rencana strategis	4.1 Mampu memverifikasi dan mengevaluasi program dan kegiatan yang diusulkan sesuai dengan strategi umum organisasi serta menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengem-bangan atau perbaikan tata kelola program dan kegiatan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan penyusunan rencana strategis. 4.3 Mampu mengkoordinasikan, meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* penyusunan rencana strategis dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait rencana strategis.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Akuntansi / Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan* / Kebijakan Publik* / Ilmu Hukum* / Sosial Politik* / Ilmu Administrasi* / Teknik* / Ekonomi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Perkantoran			√
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat perencanaan lingkungan dalam pembangunan		√	
		5. Diklat *planning and budgeting*		√	
		6. Diklat *city planning*		√	
		7. Diklat perencanaan*		√	
		8. Diklat Manajemen Risiko*		√	
		9. Diklat Penelitian dan Pengembangan*		√	
	3. Fungsional	1. Perencanaan			√
		2. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Rata-rata capaian sasaran RPJMD			
		2. Rata-rata capaian sasaran Renstra OPD			
		3. Nilai Perencanaan Kinerja pada evaluasi AKIP			
		4. Jumlah Inovasi yang telah diimplementasikan			
		5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		6. Jumlah saran konsep Jakarta Masa Depan			
		7. Kualitas hasil perencanaan pembangunan daerah*			
		8. Kualitas penyediaan prasarana wilayah*			
		9. Kualitas dampak penelitian terhadap pembangunan daerah*			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perencanaan pembangunan daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 pembangunan daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perencanaan pembangunan daerah
11. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu melakukan evaluasi dan mengoor-dinasikan penyusunan perencanaan pembangunan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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 *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan bimbingan, serta fasilitasi kepada instansi lain atau terkait perencanaan pembangunan daerah
12. Analisis Kelayakan Izin Penelitian	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin penelitian.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis izin penelitian serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan izin penelitian. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin penelitian. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis kelayakan izin penelitian.
13. 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 menemukenali 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.
14. Penyusunan Rencana Strategis (RPJM dan RPJP)	4	Mampu mengevaluasi, menyusun pedoman, mengoordinasikan penyusunan rencana strategis	4.1 Mampu memverifikasi dan mengevaluasi program dan kegiatan yang diusulkan sesuai dengan strategi umum organisasi, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengem-bangan atau perbaikan tata kelola program dan kegiatan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan penyusunan rencana strategis. 4.3 Mampu mengkoordinasikan, meyakinkan, dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* penyusunan rencana strategis, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait rencana strategis.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Akuntansi / Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan* / Kebijakan Publik* / Ilmu Hukum* / Sosial Politik* / Ilmu Administrasi* / Teknik* / Ekonomi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Perkantoran			√
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat perencanaan lingkungan dalam pembangunan		√	
		5. Diklat *planning and budgeting*		√	
		6. Diklat *city planning*		√	
		7. Diklat perencanaan*		√	
		8. Diklat Manajemen Risiko*		√	
		9. Diklat Penelitian dan Pengembangan*		√	
	3. Fungsional	1. Perencanaan			√
		2. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Rata-rata capaian sasaran RPJMD			
		2. Rata-rata capaian sasaran Renstra OPD			
		3. Nilai Perencanaan Kinerja pada evaluasi AKIP			
		4. Jumlah Inovasi yang telah diimplementasikan			
		5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		6. Jumlah saran konsep Jakarta Masa Depan			
		7. Kualitas hasil perencanaan pembangunan daerah*			
		8. Kualitas penyediaan prasarana wilayah*			
		9. Kualitas dampak penelitian terhadap pembangunan daerah*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS BINA MARGA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Bina Marga.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pembangunan infrastruktur yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 pembangunan infrastruktur. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pembangunan infrastruktur.
11. Rancang Bangun Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan Infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap dan menyusun rancang bangun Infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap serta menemukenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap. 4.2 Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap rencana pembangunan infrastruktur jalan, jembatan, dan bangunan pelengkap
12. Pengawasan Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan pembangunan infrastruktur.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan pengawasan pembangunan infrastruktur, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan pengawasan. 4.2 Mampu menyusun atau mengembangkan teknik metode dan kapasitas SDM pengawasan pembangunan infrastuktur. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			kapasitas SDM pengawasan.
13. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan infrastruktur serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis pemberian izin usaha pembangunan infrastruktur.
14. Pengawasan Pemeliharaan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan pemeliharaan infrastruktur.	4.1 Mampu melakukan evaluasi proses pemeliharaan infrastruktur serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan pemeiharaan. 4.2 Mampu menyusun atau mengembangkan teknik metode dan kapasitas SDM pengawasan pemeliharaan infrastruktur. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM pengawasan pemeliharaan infrastruktur.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijak-an otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Lingkungan / Manajemen / Humaniora / Teknik Industri* / Arsitektur*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Hukum Konstuksi		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Pelaksanaan Pengadaan Tanah untuk Pembangunan Jalan		√	
		5. Diklat Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Jalan		√	
		6. Diklat Perencanaan Geometrik Jalan		√	
		7. Diklat Desain Teknik Perkerasan Jalan		√	
		8. Diklat Perencanaan Laik Fungsi Jalan		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase pengembangan perlengkapan jalan			
		2. Persentase panjang jalan yang memiliki prasarana jaringan utilitas			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS CIPTA KARYA, TATA RUANG DAN PERTANAHAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pembangunan Infrastruktur dan Penataan Ruang	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pembangunan infrastruktur dan penataan ruang yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 pembangunan infrastruktur dan penataan ruang. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pembangunan infrastruktur dan penataan ruang.
11. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pembangunan Gedung dan Penataan Bangunan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis pemberian izin usaha pembangunan gedung dan penataan bangunan.
12. Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik perencanaan dan pengendalian tata ruang yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar. prosedur, dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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.
13. Perencanaan Bidang Pertanahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan bidang pertanahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik perencanaan dan pengendalian tata ruang yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan 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.
14. Pengawasan penyelenggaraan Urusan Bidang Pertanahan (Penatausahaan, Pemanfaatan, dan Sengketa)	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengawasan penyelenggaraan urusan bidang pertanahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penyelenggaraan urusan bidang pertanahan yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan internal dan khusus. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pengawasan penyelenggaraan urusan bidang pertanahan 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 bidang pertanahan termasuk pengawasan internal dan khusus.
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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Sipil / Teknik Pengairan / Manajemen / Humaniora			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Hukum Konstuksi		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Rencana Terpadu dan Program Investasi Infrastruktur pada Kawasan Perkotaan		√	
		5. Diklat Penataan Ruang		√	
		6. Diklat Perencanaan Pengembangan Wilayah		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase Penurunan Pemanfaatan Ruang yang Tidak Sesuai dengan Rencana			
		2. Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur yang sesuai Standar			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KEBUDAYAAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEBUDAYAAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebudayaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Kebudayaan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang kebudayaan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 kebudayaan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang kebudayaan.
11. Pengelolaan Pelestarian Tradisi Lokal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan pelestarian tradisi lokal.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelestarian tradisi lokal yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pelestarian tradisi lokal dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pelestarian tradisi lokal.
12. Pengelolaan Cagar Budaya dan Museum		Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan cagar budaya	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan cagar budaya yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan cagar budaya.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan cagar budaya dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan cagar budaya.
13. Pembinaan Kesenian Tradisional	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pembinaan kesenian tradisional	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pembinaan kesenian dan pengelolaan cagar budaya, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan pembinaan kesenian tradisional yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pelaksanaan pembinaan kesenian tradisional. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pembinaan kesenian tradisional dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pembinaan kesenian tradisional.
14. Pengawasan dan Pengendalian Izin Bidang Kebudayaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengawasan dan pengendalian izin bidang kebudayaan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengawasan dan pengendalian izin bidang kebudayaan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan pengawasan dan pengendalian izin bidang kebudayaan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pelaksanaan pengawasan dan pengendalian izin bidang kebudayaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengawasan dan pengendalian izin bidang kebudayaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengawasan dan pengendalian izin bidang kebudayaan.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Humaniora / Kebudayaan / Ilmu Kesenian*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Kebudayaan		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
		2. Pamong Budaya			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah Pertunjukan Seni dan Budaya Baru/Kreatif dan Inovatif			
		2. Jumlah Pelaku Seni Budaya yang Dilatih			
		3. Jumlah Pelaku Seni Budaya yang Tampil			
		4. Jumlah Unsur Seni dan Budaya yang Dilestarikan			
		5. Jumlah Cagar Budaya yang Dikonservasi			
		6. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEPENDUDUKAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksankan sebagian tugas Gubernur dalam mengendalikan, mengkoordinasikan, dan menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini dan menganalisis 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 administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. 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 administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
11. Sistem Manajemen Administrasi Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen sistem manajemen administrasi kependudukan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi sistem manajemen administrasi kependu-dukan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan sistem manajemen administrasi kependudukan yang lebih efektif/ efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen sistem manajemen administrasi kependudukan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap sistem manajemen administrasi kependudukan.
12. Pengelolaan Data Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen	4.1 Mampu melakukan evaluasi pengelolaan data kependudukan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan pengelolaan data kependudukan yang lebih efektif/

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		pengelolaan data kependudukan.	efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan 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.
13. Penyusunan Profil Penduduk Provinsi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen Penyusunan Profil Penduduk Provinsi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi penyusunan profil penduduk provinsi, menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan penyusunan profil penduduk provinsi yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen penyusunan profil penduduk provinsi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap penyusunan profil penduduk provinsi.
14. Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis sistem informasi administrasi kependudukan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi sistem informasi administrasi kependudukan menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan sistem informasi administrasi kependudukan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan 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.
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 dan 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 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen SDM / Ilmu Administrasi / Ekonomi* / Administrasi Negara* / Hukum* / Ilmu Pemerintahan* / Manajemen* / Kebijakan Publik*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Pelayanan Publik		√	
		4. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
		5. Diklat teknis dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil*		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase kepemilikan dokumen kependudukan dan pencacatan sipil			
		2. Indeks Kepuasan Layanan Dukcapil			
		3. Persentase Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah yang memanfaatkan data penduduk			
		4. Kemudahan dalam administrasi kependudukan			
		5. Rendahnya angka kesalahan dalam data kependudukan			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KESEHATAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEHATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur dibidang kesehatan dengan cara merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan kesehatan masyarakat, penanggulangan penyakit, pelayanan kesehatan dan sumber daya kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tugas pokok dan fungsi dinas kesehatan dapat terlaksana secara efisien dan efektif sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan 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 bidang kesehatan yang ada saat ini dan 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 Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, standar, prosedur, sarana, dan prasarana Kesehatan, serta mengoordinasikan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang komprehensif.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pada pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau *stakeholder* terkait pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan.
12. Analisis Kelayakan Rumah Sakit dan Fasilitas Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, dan prosedur, kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja dan menemukenali 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,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau *stakeholder* terkait kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan.
13. Analisis Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan, dan Makanan Minuman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja dan menemukenali 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, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, pelaksanaan pengembangan e-*government*, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman.
14. Perencanaan dan Pengembangan SDM Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan dan pengembangan SDM Kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan. 4.3 Mampu mengoordinasikan pelaksanaan perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Kedokteran / Kesehatan Masyarakat / Ilmu Kesehatan* / Keperawatan* / Farmasi* / Ilmu Gizi dan Kesehatan* / Manajemen Rumah Sakit*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen BLUD			√
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Kesehatan Masyarakat		√	
		6. Diklat Pengelolaan RSUD		√	
		7. Diklat Manajemen SDM		√	
		8. Diklat Manajemen Rumah Sakit		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Anggaran Harapan Hidup			
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		4. Ketersediaan jumlah dan kualitas SDM tenaga kesehatan*			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA DINAS KESEHATAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEHATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kesehatan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan 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 bidang kesehatan yang ada saat ini dan 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 Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat standar prosedur sarana dan prasarana kesehatan serta mengoordinasikan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang komprehensif.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan sarana dan prasarana yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam standar pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pada pengelolaan sarana dan prasaran kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau *stakeholder* terkait pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan.
12. Analisis Kelayakan Rumah Sakit dan Fasilitas Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, dan prosedur, kelayakan rumah sakit dan fasilitas Kesehatan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja dan menemukenali 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, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dan instrumen prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait prosedur kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau *stakeholder* terkait kelayakan rumah sakit dan fasilitas kesehatan.
13. Analisis Kelayakan Izin Farmasi, Alat Kesehatan, dan Makanan Minuman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan miniuman yang lebih efektif / efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengembangan e-government, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait kelayakan izin farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman.
14. Perencanaan dan Pengembangan SDM Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan. 4.3 Mampu mengoordinasikan pelaksanaan perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Kedokteran/Kesehatan Masyarakat / Ilmu Kesehatan* / Keperawatan* / Farmasi* / Ilmu Gizi dan Kesehatan* / Manajemen Rumah Sakit*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen BLUD			√
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Kesehatan Masyarakat		√	
		6. Diklat Pengelolaan RSUD		√	
		7. Diklat Manajemen SDM		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Anggaran Harapan Hidup			
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		4. Ketersediaan jumlah dan kualitas SDM tenaga kesehatan*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KETAHANAN PANGAN, KELAUTAN DAN PERTANIAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PANGAN, KELAUTAN DAN PERTANIAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang ketahanan pangan dengan cara merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengendalikan tugas di bidang ketahanan pangan, kelautan dan pertanian agar tercapai sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan di bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini dan 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 pertanian, pangan, kelautan dan perikanan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan advokasi kebijakan bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait.
11. Manajemen Pertanian	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen analisis kelayakan izin pengelolaan pertanian.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan. dan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen pertanian (sarana dan prasarana, izin usaha pertanian, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian). 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen pertanian (sarana dan prasarana, izin usaha pertanian, pengendalian, dan penanggulangan bencana pertanian). 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen pertanian (sarana dan prasarana, izin usaha pertanian, pengendalian, dan penanggulangan bencana pertanian).
12. Manajemen Pangan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen analisis kelayakan izin pengelolaan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan. dan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen pangan (ketahanan pangan, kerawanan pangan dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		pertanian.	keamanan pangan). 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan manajemen pangan (ketahanan pangan, kerawanan pangan dan keamanan pangan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen pangan (ketahanan pangan, kerawanan pangan dan keamanan pangan).
13. Manajemen Perikanan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat,, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen perikanan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan. serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen perikanan (perikanan tangkap dan perikanan budidaya). 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen perikanan (perikanan tangkap dan perikanan budidaya). 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen perikanan (perikanan tangkap dan perikanan budidaya).
14. Analisis Kelayakan Uji Usaha Pertanian, Kelautan, dan Perikanan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis Kelayakan uji usaha pertanian dan perikanan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pertanian, kelautan, dan perikanan termasuk tempat pelelangan serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pertanian, kelautan, dan perikanan. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pertanian, kelautan, dan perikanan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM analisis pemberian izin usaha pertanian, kelautan dan perikanan.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Pertanian / Teknologi Pangan / Studi Pembangunan / Perikanan / Ilmu Kelautan / Teknologi Pertanian* / Penyuluh dan Komunikasi* / Teknologi Industri Benih* / Teknologi Industri Pertanian*/ Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan* / Agrobisnis* / Mikrobiologi Pertanian* / Agronomi dan Holtikultura* / Ilmu Perikanan dan Kelautan*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat *Geographic Information System* (GIS)		√	
		2. Diklat Ketahanan Pangan		√	
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah			√
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat Pengelolaan Sumber Daya Pangan		√	
		6. Diklat Pemberdayaan Nelayan kecil dan usaha kecil perikanan*		√	
		7. Diklat Budidaya Perikanan*		√	
		8. Diklat Budidaya Pertanian*		√	
		9. Diklat Pengolahan Hasil Pertanian*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase ketersediaan Pangan			
		2. Skor Pola Pangan Harapan			
		3. Luas Kawasan Ekosistem Laut dan Pesisir yang dikonservasi dan direhabilitasi			
		4. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		5. Menurunnya kerawanan pangan*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN STATISTIK
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN STATISTIK
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur di bidang komunikasi dan informatika dengan cara merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan tugas di bidang komunikasi, informatika dan statistik agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Penyusunan Kebijakan Bidang Komunikasi dan Informatika, Statistik, Persandian	4	Mampu melakukan harmonisasi kebijakan, meningkatkan efektivitas implementasi, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan kebijakan bidang komunikasi dan informatika, statistik, dan persandian.	4.1 Mampu melakukan penyelarasan (harmonisasi) dengan peraturan perundang-undangan yang lain, mampu merumuskan intisari dari suatu kebijakan yang akan memberikan dampak positif dari maksud dan tujuan kebijakan bagi instansi dan masyarakat serta mampu menetapkan untuk menjadi draft/naskah final suatu kebijakan. 4.2 Menguasai kunci-kunci sukses dalam implementasi suatu kebijakan dan menerapkan praktek terbaik pendekatan implementasi kebijakan, mampu merumuskan solusi terhadap hambatan dalam implementasi suatu kebijakan dan mengembangkan pendekatan baru dalam implementasi, dan mampu memberikan dorongan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan efektivitas implementasi suatu kebijakan. 4.3 Mampu menetapkan upaya perbaikan dan menetapkan langkah-langkah tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi.
11. Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan komunikasi dan informasi publik.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan komunikasi dan informasi publik. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pengelolaan komunikasi dan informasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan komunikasi dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			informasi publik.
12. Advokasi Kebijakan Bidang Komunikasi dan Informatika	4	Mampu melakukan harmonisasi kebijakan, meningkatkan efektivitas implementasi, monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan bidang komunikasi dan informatika.	4.1 Mampu melakukan penyelarasan (harmonisasi) dengan peraturan perundang-undangan yang lain, mampu merumuskan intisari dari suatu kebijakan yang akan memberikan dampak positif dari maksud dan tujuan kebijakan bagi instansi dan masyarakat serta mampu menetapkan untuk menjadi draft/naskah final suatu kebijakan. 4.2 Menguasai kunci-kunci sukses dalam implementasi suatu kebijakan, dan menerapkan praktek terbaik pendekatan implementasi kebijakan, mampu merumuskan solusi terhadap hambatan dalam implementasi suatu kebijakan dan mengembangkan pendekatan baru dalam implementasi, dan mampu memberikan dorongan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan efektivitas implementasi suatu kebijakan. 4.3 Mampu menetapkan upaya perbaikan dan menetapkan langkah-langkah tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi.
13. Pengelolaan Teknologi dan Informatika	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan teknologi dan informatika.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data. 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.
14. Pengamanan Untuk Informasi Pemerintah		Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengamanan untuk informasi pemerintah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengamanan untuk informasi pemerintah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengamanan untuk informasi pemerintah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pengamanan untuk informasi pemerintah.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Informatika / Ilmu Komputer / Manajemen / Sosial* / Teknik Elektro* / Ilmu Komunikasi* / Teknologi Informasi* / Manajemen Informatika* / Telekomunikasi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Pengembangan Sistem Jaringan		√	
		4. Diklat Pengelolaan Jaringan		√	
		5. Diklat Teknologi Informasi dan Komunikasi*		√	
		6. Diklat Statistik*		√	
		7. Diklat Persandian*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik			
		2. Persentase PD yang telah menggunakan sandi dalam komunikasi perangkat daerah			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		4. Mengelola citra publik Pemprov DKI Jakarta di berbagai Platform media massa baik cetak, online, radio maupun televisi			
		5. Cakupan layanan internet pada fasilitas umum			
		6. Persentase capaian pilar kota cerdas			
		7. Kualitas data statistik*			
		8. Kualitas kepuasan penyelenggaraan TIK dalam pelayanan publik administratif*			
		9. Tingkat Keamanan Informasi Pemerintah*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : LINGKUNGAN HIDUP
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengendalikan dan menentukan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Pelestarian Lingkungan Hidup	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan advokasi kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup.
11. Pengelolaan Persampahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan persampahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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, dan instrumen pengelolaan persampahan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* penempatan tenaga kerja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan persampahan.
12. Analisis Dampak Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur, dan pedoman mekanisme pelaksanaan analisis dampak lingkungan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pemenuhan analisis dampak lingkungan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, teknis,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan analisis dampak lingkungan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* analisis dampak lingkungan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait analisis dampak lingkungan.
13. Analis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur, dan pedoman mekanisme pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH.	4.1 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan pedoman mekanisme pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH.
14. Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan daya dukung dan daya tampung lingkungan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengendalian 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 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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Lingkungan / Manajemen / Perkebunan* / Kehutanan* / Kesehatan Masyarakat* / Pendidikan Lingkungan Hidup*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Pengelolaan Sampah		√	
		4. Diklat Manajemen Pengelolaan Lingkungan Bersih dan Terpadu		√	
		5. Diklat Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL)		√	
		6. Diklat Kebijakan Perencanaan Lingkungan Hidup		√	
		7. Diklat Kebijakan Pembinaan dan Pengawasan terhadap Izin Lingkungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH)		√	
		8. Diklat Kebijakan Persampahan		√	
		9. Diklat Pengelolaan Penghargaan Lingkungan Hidup		√	
		10. Diklat Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Peningkatan kualitas pengelolaan kebersihan			
		2. Peningkatan kualitas lingkungan hidup (berkurangnya pencemaran udara, air dan tanah)			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : LINGKUNGAN HIDUP
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pelestarian Lingkungan Hidup	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pelestarian lingkungan hidup.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait advokasi kebijakan pelestarian lingkungan hidup.
11. Pengelolaan Persampahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan persampahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan persampahan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan persampahan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* penempatan tenaga kerja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan persampahan.
12. Analisis Dampak Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan pedoman mekanisme pelaksanaan analisis dampak lingkungan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pemenuhan analisis dampak lingkungan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman teknis,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan analisis dampak lingkungan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* analisis dampak lingkungan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait analisis dampak lingkungan.
13. Analis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan pedoman mekanisme pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH.	4.1 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan pedoman mekanisme pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait analis kelayakan izin lingkungan dan PPLH.
14. Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen Manajemen pengelolaan daya dukung dan daya tampung lingkungan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali 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 pengendalian 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 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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Lingkungan / Manajemen / Perkebunan* / Kehutanan* / Kesehatan Masyarakat* / Pendidikan Lingkungan Hidup*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Pengelolaan Sampah		√	
		4. Diklat Manajemen Pengelolaan Lingkungan Bersih dan Terpadu		√	
		5. Diklat Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL)		√	
		6. Diklat Kebijakan Perencanaan Lingkungan Hidup		√	
		7. Diklat Kebijakan Pembinaan dan Pengawasan terhadap Izin Lingkungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH)		√	
		8. Diklat Kebijakan Persampahan		√	
		9. Diklat Pengelolaan Penghargaan Lingkungan Hidup		√	
		10. Diklat Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Peningkatan kualitas pengelolaan kebersihan			
		2. Peningkatan kualitas lingkungan hidup (berkurangnya pencemaran udara, air dan tanah)			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PARIWISATA DAN EKONOMI
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang pariwisata dan ekonomi kreatif yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pariwisata dan ekonomi kreatif. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pariwisata dan ekonomi kreatif.
11. Teknik Promosi Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan promosi pariwisata.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja promosi pariwisata yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan promosi pariwisata. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan promosi pariwisata dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait promosi pariwisata.
12. Pengembangan Destinasi dan Sumber Daya Pariwisata	4	Mampu menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengembangan destinasi dan sumber daya pariwisata.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap Destinasi dan sumber daya pariwisata, menemukenali kelebihan dan kekurangan, dan melakukan pengembangan destinasi dan sumber daya pariwisata yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja pengembangan destinasi dan sumber daya pariwisata. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			pengembangan destinasi dan sumber daya pariwisata dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait destinasi dan sumber daya pariwisata.
13. Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual Bidang Ekonomi Kreatif	4	Mampu menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perlindungan hak kekayaan intelektual bidang ekonomi kreatif.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perlindungan hak kekayaan intelektual bidang ekonomi kreatif yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan perlindungan hak kekayaan intelektual bidang ekonomi kreatif. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perlindungan hak kekayaan intelektual bidang ekonomi kreatif dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perlindungan hak kekayaan intelektual bidang ekonomi kreatif.
14. Pengembangan Sumber Daya Ekonomi Kreatif	4	Mampu menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengembangan sumber daya ekonomi kreatif.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengembangan sumber daya ekonomi kreatif yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, dan instrumen pelaksanaan pengembangan sumber daya ekonomi kreatif. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengembangan sumber daya ekonomi kreatif dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengembangan sumber daya ekonomi kreatif.
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 dan menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Humaniora / Pariwisata / Sosial* / Sejarah* / Ekonomi* / Hukum* / Arkeolog* / Kesenian* / Bahasa*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Pariwisata		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata*		√	
		5. Diklat Pelestarian Cagar Budaya*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah Wisatawan			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Persentase peningkatan destinasi pariwisata*			
		4. Kualitas ketersediaan prasaran ekonomi kreatif*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PEMBERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen dan sinergi tim.	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 kerjasama antar unit dan 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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 disekitarannya 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 lingkungan 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, dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan, serta mengembangkan berbagai teknik, metode, strategi advokasi kebijakan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak 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 bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. 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 bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
11. Pengembangan Fungsi Keluarga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen Pengembangan Fungsi Keluarga.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengembangan fungsi keluarga yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pengembangan fungsi keluarga. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder p*engembangan fungsi keluarga.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengembangan Pola Asuh Anak	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan pedoman mekanisme pelaksanaan pengembangan pola asuh anak.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan pola asuh anak yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Pengembangan pola asuh anak. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengembangan pola asuh anak dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengembangan pola asuh anak
13. Pencegahan Kekerasan Kepada Perempuan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan pedoman mekanisme pelaksanaan pencegahan kekerasan kepada perempuan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Studi Kelayakan pencegahan kekerasan kepada perempuan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pencegahan kekerasan kepada perempuan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pencegahan kekerasan kepada perempuan.
14. Perencanaan Pengendalian Kependudukan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan pengendalian kependudukan dan pemetaan potensi pengendalian penduduk.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pengendalian kependudukan dan pemetaan potensi pengendalian penduduk yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanaan pengendalian kependudukan dan pemetaan potensi pengendalian penduduk. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pengendalian kependudukan.
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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Kesehatan / Manajemen SDM			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen Perkantoran			√
		3. Diklat Sumber Daya Manusia			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Pengelolaan Keluarga Berencana		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
		2. Penyuluh Keluarga Berencana			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Prevalensi Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak			
		2. Indeks Pembangunan Gender			
		3. *Total Fertility Rate*			
		4. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama, berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Kepemudaan dan Olahraga	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan Bidang kepemudaan dan olahraga	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini serta 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 kepemudaan dan olahraga. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang kepemudaan dan olahraga.
11. Pengelolaan Kepemudaan	4	Mampu mengembangkan perangkat norma, standar, prosedur, dan mengevaluasi teknik pengelolaan kepemudaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, penyadaran, pelaksanaan, dan pengelolaan kepemudaan daerah, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan dan pengelolaan kepemudaan. 4.2 Mampu menyusun metode/teknik pelaksanaan dan pengelolaan kepemudaan, serta rencana pengembangan pemuda dan organisasi kepemudaan. 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 keolahragaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan pembinaan keolahragaan serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan dan pengelolaan keolahragaan. 4.2 Mampu menyusun metode/teknik pengelolaan dan pembinaan serta rencana pengembangan olahraga dan organisasi keolahragaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dukungan dari *stakeholder* terkait metode/teknik pengelolaan dan pembinaan serta rencana pengembangan 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, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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. Pembinaan Organisasi Kepramukaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun norma, standar, prosedur, pedoman, dan petunjuk teknis pembinaan organisasi kepramukaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi kegiatan pembinaan organisasi kepramukaan yang ada saat ini, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan kegiatan pembinaan organisasi kepramukaan. 4.2 Mampu menyusun norma, standar, prosedur, pedoman, dan petunjuk teknis, serta mengembangkan pembinaan organisasi kepramukaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pembinaan organisasi kepramukaan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pembinaan organisasi kepramukaan.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Sosial Politik / Hukum / Pendidikan Jasmani / Ilmu Keolahragaan* / Manajemen* / Sosiologi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Sosial dan Kepribadian			√
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat Kepemudaan dan Olahraga		√	
		6. Diklat Manajemen Olahraga*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Prestasi Pekan Olahraga Nasional (Juara Umum PON)			
		2. Prestasi Pemuda Pelopor Tingkat Nasional (Juara Pemuda Pelopor Tingkat Nasional)			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		4. Peningkatan kualitas pemberdayaan dan pengembangan pemuda*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENANAMAN MODAL
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menyusun rencana program, membagi tugas, mengarahkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Penanaman Modal	4	Mampu mengembangkan strategi kebijakan 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 bidang 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 bidang penanaman modal. 4.3 Memampukan *stakeholder* untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang 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 menerapkan kebijakan bidang penanaman modal.
11. Pemetaan Potensi Investasi	4	Mampu mengembangkan perangkat, norma, standar prosedur, dan mengevaluasi pemetaan potensi investasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi proses pemetaan potensi investasi yang ada saat ini, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan pemetaan potensi investasi menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis pemetaan potensi investasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pemetaan potensi investasi.
12. Tata Kelola Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Secara Terpadu	4	Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, sistem / proses tata kelola	4.1 Mampu mengevaluasi teknis/metode/ sistem cara kerja pelayanaan terpadu menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan tata kelola pelayanan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu.	perizinan dan non perizinan secara terpadu yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pelayanan perizinan dan non perizinan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu.
13. Analisis Kelayakan Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal	4	Mampu mengevaluasi teknis dan metode analisis kelayakan perizinan non perizinan penanaman modal.	4.1 Mampu mengevaluasi teknik metode analisis kelayakan perizinan dan nonperizinan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik metode analisis kelayakan. 4.2 Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data perizinan dan non perizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatannya 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 dan non perizinan penanaman modal.
14. Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal	4.1 Mampu mengevaluasi teknis/metode/ sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pengendalian pelaksa-naan 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	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Teknik Sipil / Teknik Arsitektur / Planologi / Teknik Industri / Ekonomi Pembangunan* / Ilmu Pemerintahan* / Ilmu Administrasi* / Hukum*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Manajemen Pelayanan Publik		√	
		2. Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu		√	
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Manajemen Penanaman Modal*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Realilasi Nilai Investasi			
		2. Indeks Tingkat Kepuasan masyarakat terhadap PTSP			
		3. Persentase Layanan Perizinan dan Nonperizinan secara online			
		4. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		5. Persentase peningkatan nilai penanaman modal dan Investasi Daerah*			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENANAMAN MODAL
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Penanaman Modal	4	Mampu mengembangkan strategi kebijakan bidang 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 bidang 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 bidang penanaman modal. 4.3 Memampukan *stakeholder* untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang 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 menerapkan kebijakan bidang penanaman modal.
11. Pemetaan Potensi Investasi	4	Mampu mengembangkan perangkat norma standar prosedur dan mengevaluasi pemetaan potensi investasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi proses pemetaan potensi investasi yang ada saat ini, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan pemetaan potensi investasi menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis pemetaan potensi investasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pemetaan potensi investasi.
12. Tata kelola Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Secara Terpadu	4	Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma, standar, prosedur, sistem /	4.1 Mampu mengevaluasi teknis/metode/ sistem cara kerja pelayanaan terpadu menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		proses tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu.	perbaikan tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu. menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pelayanan perizinan dan non perizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu.
13. Analisis Kelayakan Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal	4	Mampu mengevaluasi teknis dan metode analisis kelayakan perizinan non perizinan penanaman modal.	4.1 Mampu mengevaluasi teknik metode analisis kelayakan perizinan dan nonperizinan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik metode analisis kelayakan. 4.2 Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data perizinan dan non perizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatannya 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 dan non perizinan penanaman modal.
14. Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma standar prosedur, dan instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal	4.1 Mampu mengevaluasi teknis/metode/ sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pengendalian pelaksa-naan 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	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Teknik Sipil / Teknik Arsitektur / Planologi / Teknik Industri / Ekonomi Pembangunan* / Ilmu Pemerintahan* / Ilmu Administrasi* / Hukum*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Manajemen Pelayanan Publik		√	
		2. Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu		√	
		3. Diklat Manajemen SDM			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Manajemen Penanaman Modal*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Realilasi Nilai Investasi			
		2. Indeks Tingkat Kepuasan masyarakat terhadap PTSP			
		3. Persentase Layanan Perizinan dan Nonperizinan secara online			
		4. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		5. Persentase peningkatan nilai penanaman modal dan Investasi Daerah*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENANGGULANGAN BENCANA
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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. Penanganan dan Pengendalian Kebakaran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen, kemampuan mengumpulkan / mengidentifikasi semua usaha yang dilakukan untuk mencegah, menyiagakan, memadamkan dan penanganan akibat kebakaran.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penanganan dan pengendalian kebakaran dan penyelamatan korban yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen penanganan dan pengendalian kebakaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* penanganan dan pengendalian kebakaran dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penanganan dan pengendalian kebakaran otonomi daerah.
11. Pemetaan Potensi Bahaya Kebakaran	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemetaan potensi bahaya kebakaran.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem pengumpulan, pengolahan, dan analisis pemetaan potensi bahaya kebakaran. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam memetakan potensi bahaya kebakaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait hasil pemetaan potensi bahaya kebakaran.
12. Penyuluhan Pencegahan Kebakaran dan Pelanggaran Ketertiban	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban.	4.1 Mampu melakukan evaluasi efektifitas penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban. 4.2 Mampu menyusun teknik metode/ media penyuluhan yang lebih efektif dan efisien terkait pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap metode dan media penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban serta

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			meningkatkan kapasitas SDM penyuluhan.
13. Manajemen Kedaruratan dan Penyelamatan Korban	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur, dan instrumen manajemen kedaruratan dan penyelamatan korban.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan manajemen kedaruratan dan penyelamatan korban, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan pelaksanaan manajemen kedaruratan dan penyelamatan korban yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja pelaksanaan manajemen kedaruratan dan penyelamatan korban. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen kedaruratan dan penyelamatan korban dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait manajemen kedaruratan dan penyelamatan korban.
14. Analisis / Investigasi Kejadian Kebakaran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur, dan instrumen analisis dan investigasi kejadian kebakaran.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap analisis dan investigasi kejadian kebakaran, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan analisis dan investigasi kejadian kebakaran yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja analisis dan investigasi kejadian kebakaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan analisis dan investigasi kejadian kebakaran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait analisis dan investigasi kejadian kebakaran.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Lingkungan / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Intelijen Dasar			√
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Self Contained Underwater Breathing Apparatus (SCUBA)		√	
		5. Diklat Medical First Responder (MFR)		√	
		6. Diklat Manajemen Bencana		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kesiapsiagaan Pelayanan Kebencanaan Daerah			
		2. Tingkat Rawan Kebakaran			
		3. Waktu rata-rata penanganan operasi penyelamatan			
		4. Persentase Layanan pemadaman dalam waktu tanggap (response time) 15 menit			
		5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PENDIDIKAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENDIDIKAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan serta tugas pembantuan sesuai prosedur dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan dalam rangka mendukung pencapaian sasaran program serta visi dan misi Pemerintah Daerah			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Pendidikan	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang pendidikan yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi bidang pendidikan yang ada saat ini, serta 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 advoksi kebijakan bidang pendidikan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang 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, serta 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.
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 mengevaluasi perencanaan SDM pendidik dan kependidikan yang ada sesuai dengan jumlah dan sebaran serta proyeksi anak usia sekolah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap perencanaan SDM pendidik dan kependidikan dan pemenuhannya.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Manajemen Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan manajemen pendidikan.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen pendidikan. 4.2 Mampu menyusun teknik/metode perbaikan pelaksanaan manajemen pendidikan. 4.3 Mampu meyakinkan *stakeholder* dalam pelaksanaan manajemen pendidikan.
14. Analis Kelayakan Pemberian Izin Pendidikan Menengah dan Khusus	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar prosedur, dan instrumen analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus.	4.1 Mampu melakukan evaluasi, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pelaksanaan analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan / Ilmu Kesenian / Ilmu Kebudayaan / Manajemen Pendidikan			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Pengawas Sekolah			√
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Manajemen Kurikulum		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Rata-rata lama sekolah			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA DINAS PENDIDIKAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENDIDIKAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang pendidikan berdasarkan kebijakan Gubernur dan Peraturan Perundang–Undangan yang berlaku.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Pendidikan	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang pendidikan yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi bidang pendidikan yang ada saat ini, serta 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 advokasi kebijakan bidang 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, serta 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.
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 mengevaluasi perencanaan SDM pendidik dan kependidikan yang ada sesuai dengan jumlah dan sebaran serta proyeksi anak usia sekolah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap perencanaan SDM pendidik dan kependidikan dan pemenuhannya.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Manajemen Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan manajemen pendidikan.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen pendidikan. 4.2 Mampu menyusun teknik/metode perbaikan pelaksanaan manajemen pendidikan. 4.3 Mampu meyakinkan *stakeholder* dalam pelaksanaan manajemen pendidikan.
14. Analis Kelayakan Pemberian Izin Pendidikan Menengah dan Khusus	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus.	4.1 Mampu melakukan evaluasi, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja pelaksanaan analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan analis kelayakan pemberian izin pendidikan menengah dan khusus.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan / Ilmu Kesenian / Ilmu Kebudayaan / Manajemen Pendidikan			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Pengawas Sekolah			√
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa			√
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Manajemen Kurikulum		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Rata-rata lama sekolah			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERHUBUNGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang perhubungan berdasarkan kebijakan Gubernur dan Peraturan Perundang-Undangan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Perhubungan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perhubungan	4.1 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 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan bidang perhubungan. 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 bidang perhubungan.
11. Manajemen Lalu Lintas	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, dan prosedur manajemen lalu lintas.	4.1 Mampu melakukan evaluasi manajemen lalu lintas yang ada, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan manjemen kerja menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar, dan prosedur, untuk rencana induk jaringan LLAJ, perlengkapan jalan, manajemen dan rekayasa lalu lintas, analisa dampak lalu lintas, serta audit dan inspeksi keselamatan LLAJ. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait perubahan manajemen lalu lintas dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait dalam menerapkan perubahan dimaksud.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengelolaan Angkutan Jalan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen upaya pengelolaan angkutan jalan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan angkutan jalan yang ada, menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar, dan prosedur, untuk pengelolaan terminal, jaringan trayek, pengelolaan angkutan umum. 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.
13. Pengelolaan Pelabuhan dan Dermaga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen upaya pengelolaan pelabuhan dan dermaga.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan pelabuhan dan dermaga yang ada, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur, untuk infrastruktur dan operasi pelabuhan dan dermaga. 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 Perizinan Terminal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen analisa kelayakan perizinan terminal Pelabuhan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi teknis metode analisa kelayakan perizinan terminal, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknis metode analisa kelayakan perizinan terminal. 4.2 Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan penyajian data perizinan terminal dan pemanfaatannya yang lebih efisien. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap hasil analisa kelayakan perizinan terminal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perizinan terminal.
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, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN						
Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang		Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu		Manajemen / Transportasi / Ilmu Sosial* / Ilmu Perencanaan Wilayah* / Ilmu Teknik atau Rekayasa* / Ilmu Hukum*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1.	Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2.	Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1.	Diklat Manajemen Transportasi		√	
		2.	Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3.	Diklat Pengadaan Barang/Jasa			√
		4.	Diklat Manajemen SDM		√	
		5.	Diklat Manajemen Angkutan Umum*		√	
		6.	Diklat Penyusunan Analisis Dampak Lalu Lintas*		√	
		7.	Diklat Pengelola Perlengkapan Jalan*		√	
		8.	Diklat Rencana Induk Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*		√	
		9.	Diklat *Transport Oriented Development**		√	
		10.	Diklat Sistem Manajemen Keselamatan Angkutan Umum*		√	
		11.	Diklat Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan*		√	
	3. Fungsional		Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1.	Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2.	Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat			Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1.	Jumlah Titik Macet			
		2.	Persentase Perjalanan penduduk menggunakan sarana kendaraan bermotor umum (*public transportation modal share*)			
		3.	Persentase Kualitas Pelasanaan Anggaran			
		4.	Kualitas manajemen perhubungan laut dan angkutan sungai, danau dan penyebrangan*			
		5.	Kualitas pengelolaan sarana prasarana transportasi*			
		6.	Kualitas manajemen perhubungan darat*			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERHUBUNGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Perhubungan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Perhubungan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perhubungan	4.1 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 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan bidang perhubungan. 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 bidang perhubungan.
11. Manajemen Lalu Lintas	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, dan prosedur manajemen lalu lintas	4.1 Mampu melakukan evaluasi manajemen lalu lintas yang ada, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan manjemen kerja menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar, dan prosedur, untuk rencana induk jaringan LLAJ, perlengkapan jalan, manajemen dan rekayasa lalu lintas, analisa dampak lalu lintas serta audit dan inspeksi keselamatan LLAJ. 4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait perubahan manajemen lalu lintas dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait dalam menerapkan perubahan dimaksud.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengelolaan Angkutan Jalan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen upaya pengelolaan angkutan jalan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan angkutan jalan yang ada, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar, dan prosedur, untuk pengelolaan terminal, jaringan trayek, pengelolaan angkutan umum. 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.
13. Pengelolaan Pelabuhan dan Dermaga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen upaya pengelolaan pelabuhan dan dermaga.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan pelabuhan dan dermaga yang ada, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur, untuk infrastruktur dan operasi pelabuhan dan dermaga. 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 Perizinan Terminal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen analisa kelayakan perizinan terminal.	4.1 Mampu melakukan evaluasi teknis metode analisa kelayakan perizinan terminal, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknis metode analisa kelayakan perizinan terminal. 4.2 Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan penyajian data perizinan terminal dan pemanfaatannya yang lebih efisien. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap hasil analisa kelayakan perizinan terminal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perizinan terminal.
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, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Transportasi / Ilmu Sosial* / Ilmu Perencanaan Wilayah* / Ilmu Teknik atau Rekayasa* / Ilmu Hukum*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Manajemen Transportasi		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa			√
		4. Diklat Manajemen SDM		√	
		5. Diklat Manajemen Angkutan Umum*		√	
		6. Diklat Penyusunan Analisis Dampak Lalu Lintas*		√	
		7. Diklat Pengelola Perlengkapan Jalan*		√	
		8. Diklat Rencana Induk Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*		√	
		9. Diklat *Transport Oriented Development**		√	
		10. Diklat Sistem Manajemen Keselamatan Angkutan Umum*		√	
		11. Diklat Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Jumlah Titik Macet			
		2. Persentase Perjalanan penduduk menggunakan sarana kendaraan bermotor umum (*public transportation modal share*)			
		3. Persentase Kualitas Pelasanaan Anggaran			
		4. Kualitas manajemen perhubungan laut dan angkutan sungai, danau dan penyebrangan*			
		5. Kualitas pengelolaan sarana prasarana transportasi*			
		6. Kualitas manajemen perhubungan darat*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, membina, mengawasi, mengkoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil dan menengah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan bidang Perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah. 4.3 Mampu meyakinkan *stakeholder* untuk mengembangkan strategi advokasi bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penyusunan kebijakan bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
11. Analisis Kelayakan Izin Usaha Industri (IUI) Kecil dan Menengah serta Izin Koperasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan instrumen terkait pemberian izin IUI kecil, menengah, dan koperasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja pemberian izin IUI kecil, menengah dan koperasi yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pemberian izin IUI kecil, menengah, dan koperasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			pelaksanaan pemberian izin IUI kecil, menengah, dan koperasi, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pemberian izin IUI kecil, menengah, dan koperasi.
12. Perencanaan Pembangunan Industri	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan pembangunan industri.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan industri yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan 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.
13. Pengawasan, Pemeriksaan dan Penilaian Koperasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, pedoman, dan petunjuk pelaksanaan proses pengawasan, pemeriksaan dan penilaian koperasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja/proses pemeriksaan terhadap penghimpunan dana, penyaluran dana, keseimbangan dana dan kinerja keuangan koperasi serta penilaian kesehatan koperasi (permodalan, kualitas, aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan koperasi) yang ada saat ini, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan proses pengawasan, pemeriksaan dan penilaian menjadi efektif/ efisien. 4.2 Mampu menyusun dan mengem-bangkan pedoman petunjuk teknis sistem/proses pengawasan, pemeriksaan dan penilaian koperasi. 4.3 Mampu mengkoordinasikan, meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait sistem/proses pengawasan dan pemeriksaan koperasi.
14. Pemberdayaan dan Pengembangan UKM	4	Mampu mengevaluasi, menyusun norma, standar, prosedur, pedoman, dan petunjuk teknis strategi pemberdayaan dan pengembangan UKM	4.1 Mampu mengevaluasi strategi pengembangan UKM yang ada, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan strategi pemberdayaan dan pengembangan UKM. 4.2 Mampu menyusun mengembangkan norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis strategi pemberdayaan dan pengembangan UKM. 4.3 Mampu mengoordinasikan, meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait strategi pemberdayaan dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Manajemen / Ilmu Ekonomi / Teknik Industri / Keuangan / Administrasi Niaga / Ekonomi dan Koperasi / Perdagangan Internasional / Kewirausahaan* / Ilmu Bisnis*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Manajemen Pengelolaan Koperasi		√	
		2. Diklat Manajemen Industri		√	
		3. Diklat SPIP		√	
		4. Diklat Pengadaan Barang Jasa			√
		5. Diklat Pemberdayaan UKM*		√	
		6. Diklat Teknis Perindustrian dan Perdagangan*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Peningkatan pelaku kewirausahaan			
		2. Prestasi Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Persentase pertumbuhan industri dan perdagangan*			
		4. Persentase peningkatan kepuasan masyarakat terhadap* pelayanan perizinan			
		5. Kualitas kelembagaan, usaha dan kesehatan koperasi*			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Melaksanakan sebagian tugas Gubernur dibidang perpustakaan dan kearsipan dengan cara memimpin, merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta serta mengendalikan tugas di bidang perpustakaan dan kearsipan agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Perpustakaan dan Kearsipan	4	Mampu mengevaluasi, mengembangkan dan menyusun strategi advokasi kebijakan di bidang Perpustakaan dan Kearsipan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja advokasi kebijakan bidang Perpustakaan dan Kearsipan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan advokasi bidang perpustakaan dan kearsipan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, pelaksanaan advokasi perpustakaan dan kearsipan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Advokasi bidang perpustakaan dan kearsipan.
11. Pengelolaan Perpustakaan	4	Mampu mengembangkan perangkat, norma, standar, prosedur, dan mengevaluasi pengelolaan perpustakaan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pengelolaan perpustakaan dan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen dalam standar pengelolaan perpustakaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pada pengelolaan perpustakaan.
12. Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, dan prosedur kelayakan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta 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, dan cara kerja yang

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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 naskah kuno serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lainnya atau *stakeholder* terkait kelayakan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno.
13. Pengelolaan Arsip	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan arsip.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan arsip dan kinerja perangkat daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan arsip dan kinerja peranakan daerah. 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 dan kinerja perangkat daerah.
14. Perlindungan dan Penyelamatan Arsip	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, dan prosedur perlindungan dan penyelamatan arsip.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan perlindungan dan penyelamatan arsip yang lebih efektif / efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen perlindungan dan penyelamatan arsip. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengembangan *e-government*, serta memberikan gimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perlindungan penyelamatan arsip.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Arsiparis / Ilmu Perpustakaan / Ilmu Budaya / Sastra Indonesia* / Ilmu Bahasa* / Tata Naskah*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen Perkantoran			√
		3. Diklat Sumber Daya Manusia			√
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		6. Diklat Kearsipan		√	
		7. Diklat Pengelolaan Perpustakaan		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
		2. Arsiparis			√
		3. Pustakawan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Nilai Tingkat Kegemaran Membaca Masyarakat			
		2. Persentase Arsip Statis yang Dikelola menjadi Informasi Publik			
		3. Presentase peningkatan Pengelolaan Perpustakaan, pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno*			
		4. Kualitas pengelolaan arsip dan penyelamatan arsip*			
		5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERTAMANAN DAN HUTAN KOTA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERTAMANAN DAN KEHUTANAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertamanan dan Hutan Kota			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Perencanaan Bidang Pertamanan dan Hutan Kota	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan perencanaan bidang pertamanan dan hutan kota.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan perencanaan bidang pertamanan dan hutan kota 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 perencanaan bidang pertamanan dan hutan kota. 4.3 Meningkatkan kapasitas *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 perencanaan bidang pertamanan dan hutan kota.
11. Perencanaan Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau dan Non Hijau	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengelolaan ruang terbuka hijau dan non hijau yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi ruang terbuka hijau dan non hijau yang ada saat ini, serta 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 pengelolaan ruang terbuka hijau dan non hijau. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan pengelolaan ruang terbuka hijau dan non hijau.
12. Perencanaan Pengelolaan Bidang	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi	4.1 Mengevaluasi bidang pertamanan yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Pertamanan		kebijakan bidang pertamanan yang tepat sesuai kondisi.	metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis pengelolaan bidang pertamanan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan pengelolaan bidang pertamanan.
13. Perencanaan Pengelolaan Bidang Kehutanan	4	Mampu mengembangkan perangkat, norma, standar, prosedur, dan mengevaluasi perencanaan pengelolaan bidang kehutanan.	4.1 Mengevaluasi bidang kehutanan yang ada saat ini, serta 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 pengelolaan bidang kehutanan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan pengelolaan bidang kehutanan.
14. Pengawasan dan Pengendalian Izin/Non Izin di Bidang Kehutanan, Pertamanan, Jalur Hijau dan Pemakaman	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian izin/non izin di bidang kehutanan, pertamanan, jalur hijau dan pemakaman.	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian izin/non izin di bidang kehutanan, pertamanan, jalur hijau, dan pemakaman, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pengawasan dan pengendalian izin/non izin di bidang kehutanan, pertamanan, jalur hijau, dan pemakaman. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam pengawasan dan pengendalian izin/non izin di bidang kehutanan, pertamanan, jalur hijau dan pemakaman. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan kapasitas SDM terkait pengawasan dan pengendalian izin/non izin di bidang kehutanan, pertamanan, jalur hijau dan pemakaman.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Kehutanan / Pertanian / Arsitektur Lanskap / Manajemen / Teknik Lingkungan			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Pengelolaan Kehutanan		√	
		4. Diklat Pengendalian Banjir			√
		5. Diklat Tata Letak, Landscape dan Geografis Hutan			√
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kualitas Tutupan Lahan			
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat Pelayanan Pemakaman			
		3. Penambahan Rasio RTH (Ruang Terbuka Hijau)			
		4. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Merumuskan kebijakan teknis, merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perumahan, kawasan permukiman dan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Perumahan dan Kawasan Permukiman	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang perumahan dan kawasan permukiman yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 perumahan dan kawasan permukiman. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan perumahan dan kawasan permukiman.
11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perencanaan pembangunan kawasan permukiman.	4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perencanaan pembangunan kawasan permukiman. 4.2 Menguji substansi dasar perumahan dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya. 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan kawasan permukiman dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
12. Pengawasan Pembangunan, Kawasan Permukiman, dan Perumahan	4	Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan serta menemukenali kelebihan dan kekurangan pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan. 4.2 Mampu menyusun konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap rencana konsep dan prosedur di bidang pengawasan pembangunan, kawasan permukiman, dan perumahan.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Analis Kelayakan Pembangunan Kawasan dan Pendirian Bangunan	4	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi, serta pemecahan masalah pembangunan sarana dan prasarana	4.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan pembangunan sarana dan prasarana serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya. 4.2 Mengembangkan teori, 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 pembangunan sarana dan prasarana.
14. Penataan Perumahan dan Kawasan Permukiman Kumuh	4	Mampu mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh.	4.1 Mampu mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan evaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode dalam mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode mengevaluasi penataan perumahan dan kawasan permukiman kumuh.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Sipil / Teknik Arsitektur / Manajemen / Humaniora / Planologi* / Agraria* / Geodesi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Hukum Konstuksi		√	
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat penyediaan perumahan		√	
		5. Diklat Pendampingan Penyelenggaraan Rumah Swadaya		√	
		6. Diklat Rencana Terpadu dan Program Investasi Infrastruktur pada Kawasan Perkotaan		√	
		7. Diklat Penataan Permukiman		√	
		8. Diklat Manajemen Konstruksi dan Penataan Ruang*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase peningkatan Rumah Layak Huni			
		2. Jumlah Backlog Hunian			
		3. Indeks kepuasan hunian Rumah Susun			
		4. Kualitas Penataan Kawasan Perumahan*			
		5. Kualitas Penyelesaian Sengketa Tanah			
		6. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS SOSIAL
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : BIDANG SOSIAL
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menyelenggarakan urusan di bidang pemberdayaan sosial, rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial dan penangan bencana berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Sosial	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang sosial yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kelemahan dan kekurangan, serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi 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 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 sosial.
11. Pemetaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	4	Menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan pemetaan potensi sumber kesejahteraan sosial.	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan pemetaan potensi sumber kesejahteraan sosial. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan pemetaan potensi sumber kesejahteraan sosial. 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis pemetaan potensi sumber kesejahteraan sosial.
12. Penanganan Bencana	4	Menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan penanganan bencana.	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan penanganan bencana. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan penanganan bencana. 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis penanganan bencana.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Perlindungan dan Jaminan Sosial	4	Menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan perlindungan dan jaminan sosial.	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan perlindungan dan jaminan sosial. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan perlindungan dan jaminan sosial. 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan pedoman, dan petunjuk teknis perlindungan dan jaminan sosial.
14. Manajemen Rehabilitasi Sosial	4	Menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan manajemen rehabilitasi sosial.	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen rehabilitasi sosial yang ada. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen rehabilitasi sosial (pelaksanaan koordinasi, pengawasan, dan pengendalian) kegiatan pelayanan rehabilitasi sosial. 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola rehabilitasi sosial dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis pelayanan rehabilitasi sosial.
15. Advokasi kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Sosial / Humaniora /Ilmu Pemerintahan*/ Ekonomi* / Manajemen* /Hukum* / Administrasi Negara*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen Strategik			√
		3. Diklat Manajemen Bencana			√
		4. Diklat Sosial dan Kepribadian		√	
		5. Diklat Pelayanan Terpadu Penyandang Disabilitas		√	
		6. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		7. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		8. Diklat Perlindungan Anak		√	
		9. Diklat Perlindungan Sosial		√	
		10. Diklat Pekerja Sosial*		√	
		11. Diklat manajemen rehabilitasi sosial*		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
		2 Penyuluh Sosial			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kesiapsiagaan Pelayanan Kebencanaan Daerah			
		2. Persentase Ketercapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Urusan Sosial			
		3. Penurunan Persentase Tingkat Kemiskinan dari Indeks Kemiskinan			
		4. Peningkatan Kesejahteraan Sosial*			
		5. Kualitas pelayanan rehabiltasi sosial*			
		6. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS SUMBER DAYA AIR
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Sumber Daya Air			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Sumber Daya Air	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang sumber daya air yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 bidang kebijakan sumber daya air. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan sumber daya air.
11. Rancang Bangun Infrastruktur Sumber Daya Air dan Saluran Drainase	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan infrastruktur sumber daya air dan saluran drainase dan menyusun rancang bangun konstruksi sumber daya air dan saluran drainase	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer, dan tersier irigasi), serta menemukenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur 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. Pengawasan Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan pembangunan infrastruktur.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan infrastruktur saluran drainase serta menemukenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan pengawasan. 4.2 Mampu menyusun atau mengembangkan teknik metode dan kapasitas SDM pengawasan pembangunan infrastruktur. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pengembangan teknik, metode, dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			kapasitas SDM pengawasan.
13. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan usaha pembangunan infrastruktur serta menemukenali kelebihan dan kelemahan analisis kelayakan pemberian izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.2 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur. 4.3 Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur.
14. Rancang Bangun Jaringan Utilitas Air Bersih	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan jaringan utilitas air bersih.	4.1 Mampu melakukan evaluasi ketersediaan jaringan utilitas air bersih serta menemukenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan jaringan utilitas air bersih. 4.2 Mampu menyusun rancang bangun jaringan utilitas air bersih. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap rencana pembangunan jaringan utilitas air bersih.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Sipil / Teknik Pengairan / Manajemen / Humaniora / Arsitektur*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Hukum Konstuksi			√
		2. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Pengawasan Konstruksi SPAM		√	
		5. Diklat Pemilihan Teknologi IPLT		√	
		6. Diklat Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Air Baku		√	
		7. Diklat Operasi dan Pemeliharaan Bendungan		√	
		8. Diklat Pengendalian Banjir		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase penanganan genangan air			
		2. Persentase penanganan abrasi pantai			
		3. Persentase cakupan pelayanan air bersih			
		4. Persentase cakupan pelayanan Sistem Pengelolaan Air Limbah			
		5. Persentase cakupan area yang terlayani Sistem Pengelolaan Air Limbah			
		6. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : TENAGA KERJA DAN ENERGI
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi 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 bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi. 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 bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi.
11. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga kerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/instrumen cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengawasan Ketenagakerja-an	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan memecahkan masalah teknis pengawasan ketenagakerjaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/instrumen cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengawasan ketenagakerjaan.
13. Perencanaan Kawasan Transmigrasi	4	Mampu mengevaluasi Perencanaan kawasan transmigrasi dan memecahkan masalah teknis perencanaan kawasan transmigrasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/instrumen cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan kawasan transmigrasi yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanaan kawasan transmigrasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan kawasan transmigrasi.
14. Analisis Kelayakan Izin (Izin Pengeboran, Izin Penggalian, Izin Pemakaian, dan Izin Pengusahaan Air Tanah)	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen analisis kelayakan izin.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja analisis kelayakan izin yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis kelayakan izin yang lebih efektif/efisien. 4.3 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen analisis kelayakan izin.
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, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen SDM / Hukum / Administrasi Negara* / Ekonomi Manajeman* / Psikologi* / Manajemen* / Ilmu Pemerintahan* / Teknik Industri* / Teknik Mesin* / Teknik Elektro*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah			√
		2. Diklat Manajemen SDM		√	
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat Pengawasan Perusahaan		√	
		6. Diklat Ketenagakerjaan		√	
		7. Diklat Pengelolaan Energi		√	
	3. Fungsional	1. Analis Kebijakan			√
		2. Pengantar Kerja			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Tingkat Pengangguran Terbuka			
		2. Jumlah Energi dan Ketenagalistrikan yang Berkelanjutan			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		4. Presentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial*			
		5. Presentase peningkatan kualitas layanan antar kerja*			
		6. Presentase ketaatan perusahaan dalam menerapkan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja*			
		7. Presentase pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi*			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO HUKUM
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : HUKUM
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menyusun rumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang produk hukum dan telaahan hukum, penyusunan peraturan perundangundangan, bantuan hukum, penyuluhan, dokumentasi dan informasi hukum serta pembinaan dan pengawasan kebijakan Pemerintah Daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Penyusunan Kebijakan Bidang Pembentukan Produk Hukum	4	Mampu mengembangkan strategi dalam advokasi penyusunan kebijakan bidang pembentukan produk hukum	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pembentukan hukum. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembentukan hukum.
11. Analisis Urgensi Pembentukan Perundang-Undangan dan Produk Hukum Lain	4	Mampu mengevaluasi metode analisis dan menentukan skala prioritas serta naskah akademis pembentukan perundang-undangan dan produk hukum lain sesuai dengan kebutuhan instansi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik metode, identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyusunan naskah akademis urgensi pembentukan peraturan perundangan dan produk hukum lain mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan implementasi analisis urgensi yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu menyusun dan menentukan skala prioritas jenis, substansi peraturan perundang undangan dan produk hukum lain sesuai dengan tuntutan lingkungan stategik instansi, serta menyusun naskah akademis pembentukan perundangan dan produk hukum lain. 4.3 Mampu menyusun dan menentukan skala prioritas jenis, substansi peraturan perundang undangan dan produk hukum lain sesuai dengan tuntutan lingkungan stategik instansi, serta menyusun naskah akademis pembentukan perundangan dan produk hukum lain.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Perancangan Perundang-Undangan dan Produk Hukum Lain	4	Mampu mengevaluasi implementasi dan norma atau standar dalam perancangan perundang-undangan dan produk hukum lain.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja, mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan implementasi perancangan perundang-undangan dan produk hukum lain yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan teknis metode dan penyusunan pedoman teknis yang dijadikan norma standar dalam pelaksanaan perancangan perundang-undangan dan produk hukum lain. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* dalam implementasi pelaksanaan perancangan perundang-undangan dan produk hukum lain, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder.*
13. Penyusunan Bahan Pertimbangan Bantuan Hukum	4	Mampu mengevaluasi proses penyusunan konsep / bahan pertimbangan dan bantuan hukum.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil penyusunan bahan pertimbangan dan bantuan hukum, mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan teknis penyususunan dan bahan pertimbangan bantuan hukum yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan proses dan substansi bahan pertimbangan dan bantuan hukum. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap naskah/substansi pertimbangan dan bantuan hukum, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* dalam pertimbangan dan pemberian bantuan hukum.
14. Analisis Produk Hukum	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan teknik metode dan hasil analisis produk hukum.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik metode, sistem kerja, dan hasil analisis produk hukum kabupaten/kota mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan teknik metode dan hasil analisis kebijakan teknis produk hukum yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan teknik metode serta hasil analisis produk hukum. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap hasil analisis produk hukum, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada PD untuk menghasilkan produk hukum yang berkualitas.
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, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Ilmu Sosial* / Politik* / Pemerintahan*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Perundang-undangan		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan*		√	
	3. Fungsional	1. Perancangan Peraturan Perundang-undangan			√
		2. Analis Kebijakan			√
		3. Analis Hukum		√	
		4. Penyuluh Hukum		√	
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Nilai Komponen Area perubahan penataan perundang-undangan pada indeks Informasi Birokrasi			
		2. Persentase kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Kualitas konsep peraturan perundang undangan dan produk hukum lain*			
		4. Kualitas bahan pertimbangan dan bantuan hukum*			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO KEPALA DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan, menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan kepala daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Kepala Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi dalam advokasi kebijakan bidang kepala daerah.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 kepala daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang kepala daerah.
11. Manajemen Pelaksanaan Keprotokoleran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pelaksanaan keprotokoleran yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pelaksanaan keprotokoleran yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen pelaksanaan keprotokoleran yang efektif, serta monitoring evaluasi manajemen pelaksanaan keprotokoleran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen pelaksanaan keprotokoleran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen pelaksanaan keprotokoleran.
12. Manajemen Administrasi Kepala Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen administrasi kepala daerah yang tepat	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja administrasi kepala daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		sesuai kondisi.	petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan manajemen administrasi kepala daerah yang efektif serta monitoring evaluasi manajemen administrasi kepala daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen administrasi kepala daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen administrasi kepala daerah.
13. Manajemen Pelaksanaan Kesekretariatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan kesekretariatan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan kesekretariatan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen pengelolaan kesekretariatan yang efektif serta monitoring evaluasi manajemen pengelolaan kesekretariatan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen pengelolaan kesekretariatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen pengelolaan kesekretariatan.
14. Manajemen Persidangan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen persidangan dan pengelolaan tamu yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja persidangan dan pengelolaan tamu yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen persidangan dan pengelolaan tamu yang efektif serta monitoring evaluasi manajemen persidangan dan pengelolaan tamu. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen persidangan dan pengelolaan tamu dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen persidangan dan pengelolaan tamu.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan /

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Ilmu Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan / Manajemen / Humaniora			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Peraturan Perundang-Undangan		√	
		2. Diklat Administrasi Umum		√	
		3. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		6. Diklat Keprotokolan		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kepuasan Pelayanan Keprotokolan dan Administrasi kepala Daerah			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO KERJASAMA DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan, menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan serta pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan kerjasama daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Penyusunan Kebijakan Bidang Kerjasama Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi dalam advokasi penyusunan kebijakan bidang kerjasama daerah.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pembentukan hukum. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembentukan hukum.
11. Sistem Administrasi Kerjasama dan Perjalanan Dinas	4	Mampu mengevaluasi implementasi administrasi kerjasama dan perjalanan dinas, serta menyusun norma, pedoman dan standar pelaksanaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem administrasi, pedoman, petunjuk dan standar kerjasama dan perjalanan dinas, mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan implementasi kerjasama dan perjalanan dinas yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu menyusun dan memperbaiki secara terus menerus, pedoman teknis norma, dan standar kerjasama dan perjalanan dinas. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* dalam implementasi administrasi kerjasama dan perjalanan dinas, pedoman teknis dan standar pelayanan publik, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* dalam implementasi administrasi kerjasama dan perjalanan dinas.
12. Kerjasama Kelembagaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen dalam kerjasama kelembagaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kerjasama kelembagaan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kerjasama kelembagaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan kerjasama kelembagaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait kerjasama kelembagaan.
13. Kebijakan Perjalanan Dinas	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan instrumen dalam kebijakan perjalanan dinas.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kebijakan perjalanan dinas yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kebijakan perjalanan dinas. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perjalanan dinas dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perjalanan dinas.
14. Evaluasi Kerjasama dan Perjalanan Dinas	4	Mampu menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan instrumen dalam mengevaluasi efektivitas kerjasama dan perjalanan dinas.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kebijakan perjalanan dinas yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan kebijakan perjalanan dinas. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perjalanan dinas dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait perjalanan dinas.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Administrasi Negara / Manajemen			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administasi Umum		√	
		2. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat Kerjasama Luar Negeri		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase Kerjasama Luar Negeri yang difasilitasi / diimplemaentasikan			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO KESEJAHTERAAN SOSIAL
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : BIDANG SOSIAL
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan, dan menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan kesejahteraan sosial			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Kesejahteraan Sosial	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen advokasi kebijakan bidang kesejahteraan sosial.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kebijakan bidang kesejahteraan sosial yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kebijakan bidang kesejahteraan sosial yang lebih efektif/efisien. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan kebijakan bidang kesejahteraan sosial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan kebijakan bidang kesejahteraan sosial.
11. Pemberdayaan Masyarakat Desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pember-dayaan masyarakat desa.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan kebijakan dan rekomendasi terkait pemberdayaan kemasyarakatan yang bergerak dibidang pemberdayaan tiyuh/desa yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu memberikan petunjuk teknis, dan cara kerja pemberdayaan masyarakat desa. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, terkait dengan petunjuk teknis dan cara kerja pemberdayaan masyarakat desa.
12. Rekomendasi Kebijakan Bidang Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang kesehatan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan bidang kesehatan yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder.*

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.2 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif, serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan bidang kesehatan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang kesehatan yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
13. Pengendalian Penduduk	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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 penduduk.
14. Pembinaan Kepemudaan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan karakter kepemudaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi kegiatan pemberdayaan dan pengembangan pemuda dan organisasi kepemudaan. 4.2 Mampu menyusun perbaikan pelaksanaan pembinaan kepemudaaan dan menyusun petunjuk teknis pembinaan dan pemberdayaan pemuda dan organisasi kepemudaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait metode/teknik pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan pemuda serta rencana pengembangan pemuda dan organisasi kegiatan pemuda.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Humaniora / Sosial			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Pelayanan Terpadu Penyandang Disabilitas		√	
		2. Diklat Kesejahteraan Sosial		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Dilat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Administrasi Umum			√
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Skor Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO ORGANISASI DAN REFORMASI BIROKRASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KELEMBAGAAN DAN TATA LAKSANA
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan organisasi dan reformasi birokrasi.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Pembentukan dan Penataan Organisasi	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang penataan organisasi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pembentukan dan penataan organisasi. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembentukan dan penataan organisasi.
11. Penyusunan Organisasi	4	Mampu mengevaluasi penyusunan organisasi, serta memperbaiki metode penyusunan organisasi yang tepat bentuk, ukuran, dan tepat fungsi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi teknik metode peyusunan organisasi, memperbaiki metode penyusunan organisasi yang tepat bentuk, ukuran, tepat fungsi terhadap penyusunan organisasi, stuktur organisasi yang ada saat ini, mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan penyusunan organisasi yang tepat penataan organisasi yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu memperbaiki menyusun pedoman teknis penyusunan organisasi, serta memperbaiki metode penyusunan organisasi yang tepat bentuk, ukuran, dan tepat fungsi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* dalam implementasi penyusunan organisasi, memperbaiki metode penyusunan organisasi yang tepat bentuk, ukuran, dan tepat fungsi, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder*.
12. Penyusunan Ketatalaksana-an	4	Mampu mengevaluasi implementasi penyusunan bisnis	4.1 Mampu melakukan evaluasi penyusunan bisnis proses dan penyusunan sistem dan prosedur

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		proses dan penyusunan sistem dan prosedur kerja.	kerja, serta mengenali kelebihan dan kelemahan, melakukan perbaikan implementasi ketatalaksanaan. 4.2 Mampu menyusun dan memperbaiki metode penyusunan bisnis proses dan penyusunan sistem dan prosedur kerja. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* dalam implementasi penyusunan bisnis proses dan penyusunan sistem dan prosedur kerja, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder.*
13. Analisis Jabatan	4	Mampu mengevaluasi hasil analisis jabatan dan menyusun petunjuk teknis penggunaan analisis jabatan untuk berbagai kepentingan kepegawaian, kelembagaan, dan ketatalaksanaan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan dan hasil analisis jabatan, mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan implementasi dari pelaksanan pelaksanaan dan hasil analisis jabatan agar dapat digunakan untuk berbagai keperluan organisasi. 4.2 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan dan hasil analisis jabatan, mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan implementasi dari pelaksanan pelaksanaan dan hasil analisis jabatan agar dapat digunakan untuk berbagai keperluan organisasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* dalam implementasi analisis jabatan untuk berbagai keperluan serta, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* dalam pelaksanaan analisis jabatan dan penggunaannya.
14. Sistem Administrasi Pelayanan Publik	4	Mampu mengevaluasi implementasi administrasi pelayanan publik, serta menyusun norma, pedoman dan standar pelayanan publik.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap sistem administrasi, pedoman, petunjuk dan standar pelayanan publik, mengenali kelebihan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan implementasi pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien. 4.2 Mampu menyusun dan memperbaiki secara terus menerus, pedoman teknis norma, dan standar pelayanan publik. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* dalam implementasi administrasi pelayanan publik, pedoman teknis dan standar pelayanan publik serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* dalam implementasi administrasi dan standar pelayanan publik.
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, serta 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Kebijakan Publik* / Ilmu Hukum* / Ilmu Pemerintahan*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Penyusunan LKIP		√	
		4. Diklat Khusus Reformasi Birokrasi		√	
		5. Diklat Penyusunan SOP		√	
		6. Diklat Pelayanan Publik		√	
		7. Diklat Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja		√	
		8. Diklat Sistem Pelaporan Berbasis Kinerja		√	
		9. Diklat *Capacity Building*		√	
		10. Diklat Tata Laksana dan Organisasi*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Reformasi Birokrasi			
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		4. Kualitas Kelembagaan*			
		5. Kualitas tata laksana (SOP)*			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO PEMBANGUNAN DAN LINGKUNGAN HIDUP
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PEMBANGUNAN DAN LINGKUNGAN HIDUP
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pembangunan dan lingkungan hidup.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Pembangunan dan Lingkungan Hidup	4	Mampu mengembangkan strategi dalam advokasi kebijakan bidang pembangunan dan lingkungan hidup.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pembangunan dan lingkungan hidup. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pembangunan dan lingkungan hidup.
11. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan dan 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. Rekomendasi Kebijakan Manajemen Studi Pembangunan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode, dan strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan, serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder*. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			advokasi yang efektif, serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
13. Analisis Dampak Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen analisis dampak lingkungan.	4.1 Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan analisis dampak lingkungan dan pelaksanaannya, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya. 4.2 Mengembangkan teori, konsep dan analisis dampak lingkungan, serta 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.
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, serta 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.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan / atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Geografi / Teknik Sipil / Teknik Lingkungan / Perencanaan Wilayah dan Kota / Arsitektur Lanskap			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Administrasi Umum			√
		4. Diklat Penataan Ruang		√	
		5. Diklat Perencanaan dan Pembangunan Kota		√	
		6. Diklat Lingkungan Hidup		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Skor Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah			
		2. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO PEMERINTAHAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4	Mampu mengem-bangkan strategi advokasi kebijakan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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. 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, serta 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.
12. Otonomi dan Pengembangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi implementasi kebijakan / strategi dan mengoordinasi-kan implementasi otonomi daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja kebijakan otonomi daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja penataan otonomi daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu mengoordinasikan penataan wilayah pemerintahan dan memecahkan masalah otonomi daerah.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* penataan otonomi daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait otonomi daerah.
13. Penyusunan Kelembagaan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penyusunan kelembagaan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan perangkat daerah, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan perangkat daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu mengoordinasikan pembentukan perangkat daerah wilayah pemerintahan dan memecahkan masalah di bidang organisasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* penyusunan perangkat daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pembentukan perangkat daerah.
14. Manajemen Pengelolaan Pengaduan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan pengaduan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pengaduan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengelolaan pengaduan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pengaduan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pengaduan.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Ilmu Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan / Sosial Politik			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Bina Wilayah		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Peraturan Perundang-Undangan		√	
		6. Diklat Bela Negara		√	
		7. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		8. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Skor EKPPD			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO PENDIDIKAN DAN MENTAL SPIRITUAL
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENDIDIKAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pendidikan dan mental spiritual.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Pendidikan dan Mental Spiritual	4	Mampu mengembangkan strategi dalam advokasi penyusunan kebijakan bidang pendidikan dan mental spiritual.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pendidikan dan mental spiritual. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pendidikan dan mental spiritual.
11. Manajemen Perizinan Pendirian Rumah Ibadah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen perizinan pendirian rumah ibadah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen perizinan pendirian rumah ibadah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen perizinan pendirian rumah ibadah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen perizinan pendirian rumah ibadah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait manajemen perizinan pendirian rumah ibadah.
12. Manajemen Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pendidikan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen pendidikan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen pendidikan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen pendidikan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait manajemen pendidikan.
13. Manajemen Pengelolaan Perpustakaan dan Arsip	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan perpustakaan dan arsip.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan perpustakaan dan arsip yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengelolaan perpustakaan dan arsip. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan perpustakaan dan arsip dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan perpustakaan dan arsip.
14. Manajemen Penyelenggara-an Ibadah Haji	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen penyelenggaraan ibadah haji.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyelenggaraan haji yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan penyeleng-garaan haji. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan penyelenggaraan haji dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penyelengga-raan haji.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Pendidikan Agama / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen Perkantoran			√
		3. Diklat Perundang-Undangan			√
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		6. Diklat Pengelolaan Sistem Pendidikan		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Skor Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Persentase Pencapaian Rata-rata Sasaran Khusus			
		4. Persentase Kepuasan Masyarakat terhadap Mental Spiritual			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO PEREKONOMIAN DAN KEUANGAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KEUANGAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan perekonomian dan keuangan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Perekonomian dan Keuangan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen advokasi kebijakan bidang perekonomian dan keuangan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja kebijakan bidang perekonomian dan keuangan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan kebijakan bidang perekonomian dan keuangan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan kebijakan bidang perekonomian dan keuangan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan kebijakan bidang perekonomian dan keuangan.
11. Manajemen Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan keuangan 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 manajemen pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder*. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen pengelolaan keuangan daerah yang efektif serta monitoring evaluasi pelaksanaan manajemen pengelolaan keuangan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen pengelolaan keuangan daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen pengelo-laan keuangan daerah yang tepat.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Analisis Potensi Ekonomi Daerah	4	Mampu mengevaluasi potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi analisis potensi ekonomi daerah dan pelaksanaan pengembangan ekonomi daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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 memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait analisis potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah.
13. Rekomendasi Kebijakan Ilmu Ekonomi, baik Makro maupun Mikro	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kelemahan dan kekurangan, serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder*. 4.2 Mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif, serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan ilmu ekonomi, baik makro maupun mikro yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
14. 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 menemukenali 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.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Akuntansi / Ekonomi / Bisnis			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum		√	
		2. Diklat Akuntansi		√	
		3. Diklat Diplomasi Ekonomi			√
		4. Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah		√	
		5. Diklat Manajemen SDM			√
		6. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		7. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Skor EKPPD			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Persentase capaian rata-rata sasaran khusus			

Nama Jabatan : KEPALA BIRO UMUM DAN ADMINISTRASI SEKRETARIAT DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menyusun kebijakan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan umum dan administrasi sekretariat daerah.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Umum dan Administrasi Sekretariat Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen advokasi kebijakan bidang umum dan administrasi sekretariat daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja kebijakan bidang umum dan administrasi sekretariat daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan kebijakan bidang umum dan administrasi sekretariat daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan kebijakan bidang umum dan administrasi sekretariat daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan kebijakan bidang umum dan administrasi sekretariat daerah.
11. Manajemen Pengelolaan Rumah Tangga	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan rumah tangga	4.1 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan rumah tangga. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajeman pengelolaan rumah tangga. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pelaksanaan manajeman pengelolaan rumah tangga dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajeman pengelolaan rumah tangga.
12. Manajemen Pelaksanaan Pengamanan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen pelaksanaan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		pelaksanaan pengamanan.	pengamanan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan pengamanan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pelaksanaan pengamanan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan pengamanan.
13. Manajemen Administrasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajeman administrasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajeman administrasi yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajeman administrasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen administrasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen administrasi.
14. Manajemen Pengelolaan Keuangan dan Aset	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan keuangan dan aset.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen pengelolaan keuangan dan aset yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen manajemen pengelolaan keuangan dan aset. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait manajeman pengelolaan keuangan dan aset dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait manajeman pengelolaan keuangan dan aset.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Administrasi Negara / Ekonomi / Akuntansi			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum		√	
		2. Diklat Sistem Manajemen Keuangan Daerah		√	
		3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		4. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		5. Diklat Keuangan Berbasis Aktual		√	
		6. Diklat Manajemen Pengelolaan Aset		√	
		7. Diklat Manajemen Perkantoran		√	
		8. Diklat Peraturan Perundang-Undangan		√	
		9. Diklat Tata Naskah			√
	3. Fungsional	1. Pengelola Pengadaan Barang/Jasa			√
		2. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kepuasan Terhadap Pelayanan Administrasi Umum, Pelayanan Kerumahtanggaan kompleks balaikota dan Rumah Dinas Pimpinan			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEHATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Rumah Sakit Umum Daerah			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Rumah Sakit Umum Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang rumah sakit.	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan kebijakan bidang rumah sakit 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 bidang rumah sakit. 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 bidang rumah sakit.
11. Pengelolaan Pelayanan Medis	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan pelayanan medis.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelayanan medis yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pelayanan medis.
12. Pengelolaan Penunjang Medis	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan penunjang medis dan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		menyusun petunjuk operasional pengelolaan pengelolaan penunjang medis	pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan penunjang medis yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan penunjang medis. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan penunjang medis.
13. Manajemen SDM Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan manajemen SDM dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan manajemen SDM	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan manajemen SDM yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan manajemen SDM. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan manajemen SDM.
14. Pengelolaan Kerjasama Kelembagaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar prosedur dan instrumen dalam pengelolaan kerjasama kelembagaan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terkait kerjasama kelembagaan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan terkait kerjasama kelembagaan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan kerjasama kelembagaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait kerjasama kelembagaan.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Dokter / Dokter Spesialis			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen BLUD		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Pengelolaan Perusahaan Daerah		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Cost recovery rate			
		2. GDR (Gross Death Rate)			
		3. NDR (Net Death Rate)			
		4. Pelaporan PMKP (Perbaikan Mutu dan Keselamatan Pasien) tiap semester			
		5. Ketersediaan ruang perawatan isolasi tekanan negatif sesuai standar			
		6. Ketepatan waktu dan validitas pelaporan RL (Rekapitulasi Laporan) pada EIS (Excecutive Information System) Dinas Kesehatan			
		7. Kepatuhan proses rujukan dan proses rujukan melalui Sisrute (Sistem Informasi Rujukan Terintegrasi)			
		8. AVLOS atau rata-rata lama rawat pasien			
		9. Indeks kepuasan masyarakat			
		10. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : WAKIL DIREKTUR KEUANGAN DAN UMUM RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TARAKAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEHATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan bidang keuangan dan umum pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Keuangan dan Umum Rumah Sakit	4	Mampu mengevaluasi strategi advokasi penyusunan kebijakan bidang keuangan dan umum rumah sakit	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kelemahan dan kekurangan, serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi penyusunan kebijakan bidang keuangan dan umum rumah sakit 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 penyusunan kebijakan bidang keuangan dan umum rumah sakit. 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 bidang keuangan dan umum rumah sakit.
11. Pengelolaan Keuangan dan Barang / Aset Rumah Sakit	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan dan barang / aset rumah sakit	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan Keuangan dan barang/aset rumah sakit yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan pengelolaan Keuangan dan barang/aset rumah sakit. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan keuangan dan barang / aset rumah sakit dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan Keuangan dan barang/aset rumah sakit.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengelolaan Kerumahtang-gaan dan Ketatausahaan Rumah Sakit	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan kerumahtanggaan dan ketatausahaan rumah sakit	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pelaksanaan pengelolaan kerumahtanggan dan ketatausahaan rumah sakit yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan kerumahtanggan dan ketatausahaan rumah sakit. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pelaksanaan pengelolaan kerumahtanggan dan ketatausahaan rumah sakit dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan pengelolaan kerumahtanggan dan ketatausahaan rumah sakit.
13. Strategi Pemasaran	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan strategi pemasaran dan menyusun petunjuk operasional terkait strategi pemasaran.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pelaksanaan strategi pemasaran yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan strategi pemasaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan strategi pemasaran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pelaksanaan strategi pemasaran.
14. Manajemen Informasi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan manajemen informasi dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan manajemen informasi.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelaksanaan manajemen informasi yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan manajemen informasi. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan manajemen informasi dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan manajemen informasi
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, serta 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Akuntansi / Kedokteran / Kesehatan Masyarakat			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen BLUD		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Kesehatan Masyarakat		√	
		6. Diklat Pengelolaan RSUD		√	
		7. Diklat Manajemen SDM		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Persentase implementasi publikasi pada media informasi sesuai dengan standar			
		2. Persentase transformasi layanan kesehatan RSUD/RSKD melalui standar visual bangunan, signage, dan interior			
		3. Ketepatan waktu dan validitas pelaporan RL (Rekapitulasi Laporan) pada EIS (Excecutive Information System) Dinas Kesehatan			
		4. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran			

Nama Jabatan : WAKIL DIREKTUR PELAYANAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TARAKAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEHATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan bidang pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 Penyusunan Kebijakan Bidang Pelayanan Rumah Sakit	4	Mampu mengembangkan strategi dalam advokasi penyusunan kebijakan bidang pelayanan rumah sakit.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 pelayanan rumah sakit. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pelayanan rumah sakit.
11. Pengelolaan Pelayanan Medis	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan pelayanan medis.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelayanan medis yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan pelayanan medis.
12. Pengelolaan Penunjang Medis	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan penunjang medis dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan pengelolaan penunjang medis.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan penunjang medis yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan penunjang medis. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			pelaksanaan pengelolaan pelayanan medis dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pengelolaan penunjang medis.
13. Analisis Kelayakan Izin farmasi dan Alat Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen analisis kelayakan izin farmasi dan alat kesehatan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja kelayakan izin farmasi dan alat kesehatan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen kelayakan izin farmasi dan alat kesehatan. 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 dan alat kesehatan.
14. Analisis Kelayakan Izin Fasilitas Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar dan prosedur kelayakan izin fasilitas kesehatan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja studi kelayakan fasilitas kesehatan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen prosedur kelayakan fasilitas kesehatan. 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 fasilitass kesehatan.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Kedokteran / Kesehatan Masyarakat			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum		√	
		2. Diklat Manajemen BLUD		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Kesehatan Masyarakat		√	
		6. Diklat Pengelolaan RSUD		√	
		7. Diklat Manajemen SDM		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan pelayanan kantor			
		2. Persentase pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan			
		3. Persentase layanan kesehatan yang memenuhi standar			
		4. Pelaporan PMKP (Perbaikan Mutu dan Keselamatan Pasien) tiap semester			
		5. Ketersediaan ruang perawatan isolasi tekanan negatif sesuai standar			
		6. Kepatuhan proses rujukan dan proses rujukan melalui Sisrute (Sistem Informasi Rujukan Terintegrasi)			
		7. AVLOS atau rata-rata lama rawat pasien			
		8. Indeks kepuasan masyarakat			

Nama Jabatan : WAKIL DIREKTUR SDM DAN PENDIDIKAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TARAKAN
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEHATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan bidang SDM dan pendidikan pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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.	4.4 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. 4.5 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal. 4.6 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik. 4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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 SDM	4	Mampu mengevaluasi strategi advokasi penyusunan kebijakan bidang SDM	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kelemahan dan kekurangan, serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi penyusunan kebijakan bidang SDM 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 penyusunan kebijakan bidang SDM. 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 bidang SDM.
11. Perencanaan SDM Tenaga Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi ketersediaan SDM tenaga kesehatan dan menyusun perencanaan kebutuhan SDM tenaga kesehatan.	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.
12. Manajemen SDM	4	Mampu mengevaluasi perangkat, norma, standar, prosedur, dan instrumen penerapan	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen SDM yang ada. 4.2 Mampu menyusun pedoman

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		manajemen SDM.	petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM (perencanaan SDM, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja,administrasi kepegawaian, dan sistem informasi kepegawaian). 4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan SDM (analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja,administrasi kepegawaian, dan sistem informasi kepegawaian).
13. Pengembangan SDM	4	Mampu mengevaluasi norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pengembangan SDM.	4.1 Mampu menganalisis perencanaan dan realisasi pengembangan pegawai, meliputi formasi, mutasi, seleksi, dan kaderisasi serta menemukenali kelemahan dan kelebihan dari realiasi pengembangan SDM. 4.2 Menyusun norma standar, kriteria, prosedur pedoman, dan petunjuk teknis dalam merencanakan pengembangan pegawai sesuai analisis dan penilaian pegawai serta menyusun perbaikan dalam perencanaan pengembangan SDM. 4.3 Menyusun norma standar, kriteria, prosedur pedoman, petunjuk teknis dalam merencanakan pengembangan pegawai sesuai analisis dan penilaian pegawai serta menyusun perbaikan dalam perencanaan pengembangan SDM.
14. Pengelolaan Data dan Informasi SDM	4	Mampu mengevaluasi pengelolaan data dan informasi SDM.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pengolahan, penyajian dan pemutakhiran data dan informasi, serta menemukenali kelebihan dan kelemahan dalam penyajian data dan informasi terkini. 4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi dalam peningkatan cara mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data dan informasi dalam sistem informasi kepegawaian sesuai kondisi terbaru, serta meningkatkan kapasitas SDM dalam mengelola data dan informasi kepegawaian. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait peningkatan tata kelola dan administrasi pengelolaan data dan informasi serta rencana peningkatan kemampuan SDM dalam mengelola dan menyajikan data dan informasi kepegawaian.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar,

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Kedokteran / Kesehatan Masyarakat / Manajemen SDM / Humaniora / Administrasi Negara			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Administrasi Umum			√
		2. Diklat Manajemen BLUD		√	
		3. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		4. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		5. Diklat Kesehatan Masyarakat		√	
		6. Diklat Pengelolaan RSUD		√	
		7. Diklat Manajemen SDM		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan pelayanan kantor			
		2. Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang kompeten			

Nama Jabatan : INSPEKTUR
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, merencanakan, mengoordinasikan, mengendalikan, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka melaksanakan tugas di bidang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah agar tercapai sesuai dengan perencanaan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pengawasan internal pemerintah yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi 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, dan instrumen pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan internal dan khusus. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Pengawasan Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah yang lebih efektif / efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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, dan instrumen penyusunan laporan hasil pengawasan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja penyusunan laporan hasil pengawasan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen penyusunan laporan hasil pengawasan. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengembangan *e-government*, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait penyusunan laporan hasil pengawasan.
14. Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengem-bangan atau perbaikan cara kerja pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		sesuai kondisi.	4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Manajemen / Ilmu Administrasi / Hukum / Akuntansi / Ekonomi* / Administrasi Negara* / Hukum* / Ilmu Pemerintahan*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat penulisan laporan hasil audit internal		√	
		4. Diklat penilaian risiko		√	
		5. Diklat penilaian aset daerah		√	
		6. Diklat pengelolaan keuangan		√	
		7. Diklat manajemen resiko organisasi sektor publik		√	
		8. Diklat manajemen pengawasan		√	
		9. Diklat evaluasi AKIP		√	
		10. Diklat teknis terkait pengawasan*		√	
	3. Fungsional	1. Auditur			√
		2. Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Opini Laporan Keuangan Daerah			
		2. Nilai Predikat AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)			
		3. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		4. Jumlah kebijakan mengenai manajemen resiko			
		5. Tingkat maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah)			
		6. Peningkatan kapasitas APIP (Aparat Pengawas Internal Pemerintah)			
		7. Penurunan prosentase penyimpangan pengelolaan keuangan*			

Nama Jabatan : SEKRETARIS DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan kesekretariatan DPRD, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Hukum dan Persidangan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang hukum dan persidangan yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 hukum dan persidangan. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan hukum dan persidangan.
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 Pendokumen-tasian Produk-produk Hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta 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, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan keuangan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis / metode / sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan 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 BMD	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan BMD.	4.1 Mampu melakukan penyelarasan (harmonisasi) dengan peraturan perundang-undangan yang lain, mampu merumuskan intisari dari suatu kebijakan yang akan memberikan dampak positif dari maksud dan tujuan kebijakan bagi instansi dan masyarakat serta mampu menetapkan untuk menjadi draft/naskah final kebijakan penyusunan pengelolaan BMD. 4.2 Menguasai kunci-kunci sukses dalam implementasi suatu kebijakan, dan menerapkan praktek terbaik pendekatan implementasi kebijakan, mampu merumuskan solusi terhadap hambatan dalam implementasi suatu kebijakan dan mengembangkan pendekatan baru dalam implementasi, dan mampu memberikan dorongan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan efektivitas implementasi suatu kebijakan penyusunan pengelolaan BMD. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* dalam penetapan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait kebijakan pengelolaan BMD.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Administrasi / Manajemen / Hukum / Ilmu Pemerintahan* / Administrasi Negara* / Administrasi Publik*/ Kebijakan Publik* / Sosial dan Politik*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Keprotokolan		√	
		4. Diklat Perundang-undangan		√	
		5. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		6. Diklat *legal drafting**		√	
		7. Diklat teknis terkait kesekretariatan*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Kepuasan Pimpinan dan Anggota DPRD Terhadap Pelayanan Sekretariat DPRD			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
		3. Persentase Uji Publik atas rancangan peraturan daerah			
		4. Presentase aspirasi masyarakat yang ditindaklanjuti sebagai keputusan kebijakan DPRD*			
		5. Persentase penurunan jumlah pelanggaran kode etik DPRD*			

Nama Jabatan : KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KETENTRAMAN, KETERTIBAN UMUM DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penegakan peraturan daerah agar terciptanya ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Bidang Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta 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 ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat.
11. Pengendalian Ketertiban Umum	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengendalian ketertiban umum	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali 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.
12. 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 ketertiban umum.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Deteksi Dini Gangguan Ketentraman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen deteksi dini terhadap rawan gangguan ketentraman masyarakat, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja deteksi dini gangguan ketentraman yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan 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 masyarakat.
14. Penyuluhan pencegahan pelanggaran ketertiban	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen penyuluhan pencegahan pelanggaran ketertiban.	4.1 Mampu melakukan evaluasi efektifitas Penyuluhan pencegahan pelanggaran ketertiban. 4.2 Mampu menyusun teknik metode/media penyuluhan yang lebih efektif dan efisien terkait pelanggaran ketertiban. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap metode dan media penyuluhan pelanggaran ketertiban serta meningkatkan kapasitas SDM penyuluhan.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Pemerintahan* / Administrasi Negara* / Ilmu Sosial* / Komunikasi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Bencana		√	
		4. Diklat Satpol PP		√	
		5. Diklat Pengendalian Massa*		√	
		6. Diklat Penyidik pegawai negeri sipil (PPNS)*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks Potensi Kerawanan Sosial			
		2. Peningkatan ketertiban umum*			
		3. Penurunan pelanggaran Perda*			
		4. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : WAKIL KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KETENTRAMAN, KETERTIBAN UMUM DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			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 tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			risiko).
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Advokasi Kebijakan Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat.
11. Pengendalian Ketertiban Umum	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengendalian ketertiban umum	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali 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.
12. 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 ketertiban umum.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Deteksi Dini Gangguan Ketentraman	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen deteksi dini terhadap rawan gangguan ketentraman masyarakat, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja deteksi dini gangguan ketentraman yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan 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 masyarakat.
14. Penyuluhan Pencegahan Pelanggaran Ketertiban	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen penyuluhan pencegahan pelanggaran ketertiban.	4.1 Mampu melakukan evaluasi efektifitas Penyuluhan pencegahan pelanggaran ketertiban. 4.2 Mampu menyusun teknik metode/media penyuluhan yang lebih efektif dan efisien terkait pelanggaran ketertiban. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap metode dan media penyuluhan pelanggaran ketertiban serta meningkatkan kapasitas SDM penyuluhan.
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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Pemerintahan* / Administrasi Negara* / Ilmu Sosial* / Komunikasi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Bencana		√	
		4. Diklat Satpol PP		√	
		5. Diklat Pengendalian Massa*		√	
		6. Diklat Penyidik pegawai negeri sipil (PPNS)*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Peningkatan ketertiban umum*			
		2. Penurunan pelanggaran Perda*			
		3. Indeks Potensi Kerawanan Sosial			
		4. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : WALIKOTA ADMINISTRASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Kota Administrasi.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Penyelenggara-an Kepemerinta-han	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi tata praja	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis /metode / sistem, cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi tata praja. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan tata praja. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan tata praja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait tata praja.
11. Perencanaan dan Anggaran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan anggaran	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi perencanaan dan anggaran. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan perencanaan dan anggaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan dan anggaran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Perencanaan dan Anggaran.
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 menemukenali 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait hasil perencanaan penyediaan sarana ekonomi.
13. Pengelolaan Pelayanan Publik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi pengelolaan pelayanan publik.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/instrumen cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam mengimplementasikan pengelolaan pelayanan publik yang lebih netral, transparan dan tidak memihak serta diikuti dengan kualitas yang unggul. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, pelaksanaan pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik.
14. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan perencanaan pembangunan 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		6. Diklat Bela Negara		√	
		7. Diklat Pelayanan Publik		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kegiatan kemasyarakatan di kecamatan (termasuk kelurahan)			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : WAKIL WALIKOTA ADMINISTRASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Kota Administrasi.			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Penyelenggara-an Kepemerinta-han	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi tata praja	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis /metode / sistem, cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi tata praja. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan tata praja. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan tata praja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait tata praja.
11. Perencanaan dan Anggaran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan anggaran	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi perencanaan dan anggaran. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan perencanaan dan anggaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan dan anggaran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Perencanaan dan Anggaran.
12. Analisis Potensi Ekonomi Daerah	4	Mampu mengevaluasi potensi ekonomi daerah dan pengembangan ekonomi daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi analisis potensi ekonomi daerah dan pelaksanaan 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 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			analisis potensi ekonomi daerah yang efektif serta monitoring evaluasi analisis potensi ekonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi analisis potensi ekonomi daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
13. Pengelolaan Pelayanan Publik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi pengelolaan pelayanan publik.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/instrumen cara kerja, menemukan kelebihan dan kekurangan dalam mengimplementasikan pengelolaan pelayanan publik yang lebih netral, transparan dan tidak memihak serta diikuti dengan kualitas yang unggul. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, pelaksanaan pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik.
14. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan perencanaan pembangunan 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		6. Diklat Bela Negara		√	
		7. Diklat Pelayanan Publik		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kegiatan kemasyarakatan di kecamatan (termasuk kelurahan)			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : SEKRETARIS KOTA ADMINISTRASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menyusun kebijakan dan menyelenggarakan koordinasi terhadap seluruh satuan kerja perangkat daerah dalam rangka perumusan dan penyusunan kebijakan Walikota, berdasarkan tugas pembantuan serta pelayanan administratif			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
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 Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemu-kenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, serta 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 terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Pengelolaan Keuangan Daerah.
13. 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, serta 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	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan barang milik daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah, serta 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah.. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Hukum / Ilmu Pemerintahan* / Ilmu Politik* / Ilmu Sosial* / Psikologi* / Komunikasi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		6. Diklat Bela Negara		√	
		7. Diklat Pelayanan Publik		√	
		8. Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah*		√	
		9. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah*		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kegiatan kemasyarakatan di kecamatan (termasuk kelurahan)			
		2. Kualitas Pengelolaan SDM*			
		3. Kualitas Pengelolaan Keuangan*			
		4. Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah*			
		5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : BUPATI ADMINISTRASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Kabupaten Administrasi			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Penyelenggara-an Kepemerinta-han	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi tata praja.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem, cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi tata praja. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan tata praja. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan tata praja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait tata praja.
11. Perencanaan dan Anggaran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan anggaran.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi perencanaan dan anggaran. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan perencanaan dan anggaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan dan anggaran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Perencanaan dan Anggaran.
12. Pemberdayaan Perekonomian Masyarakat	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemberdayaan perekonomian masyarakat	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberdayaan perekonomian masyarakat, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan kebijakan dan rekomendasi terkait pemberdayaan perekonomian masyarakat yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu memberikan petunjuk teknis, cara kerja pemberdayaan perekonomian masyarakat.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* terkait dengan petunjuk teknis dan cara kerja pemberdayaan perekonomian masyarakat.
13. Pengelolaan Pelayanan Publik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi pengelolaan pelayanan publik.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/instrumen cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam mengimplemen-tasikan Pengelolaan Pelayanan Publik yang lebih netral, transparan dan tidak memihak serta diikuti dengan kualitas yang unggul. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, pelaksanaan pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik.
14. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan perencanaan pembangunan 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		6. Diklat Bela Negara		√	
		7. Diklat Pelayanan Publik		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina Tk. I (IV/b)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kegiatan kemasyarakatan di kecamatan (termasuk di kelurahan)			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : WAKIL BUPATI ADMINISTRASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Memimpin, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan, serta menjalin kerjasama dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Kabupaten Administrasi			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
10. Penyelenggara-an Kepemerinta-han	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi tata praja.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem, cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi tata praja. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan tata praja. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan tata praja dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait tata praja.
11. Perencanaan dan Anggaran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen perencanaan dan anggaran.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja fungsi perencanaan dan anggaran. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan perencanaan dan anggaran. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan dan anggaran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Perencanaan dan Anggaran.
12. Pemetaan Potensi Perekonomian Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi Pemetaan Potensi Perekonomian Daerah yang tepat sesuai kondisi	4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi pemetaan potensi perekonomian daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi *stakeholder*. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			evaluasi Pemetaan Potensi Perekonomian Daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi Pemetaan Potensi Perekonomian Daerah yang tepat untuk instansi dalam menerapkan kebijakan.
13. Pengelolaan Pelayanan Publik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur, dan instrumen fungsi pengelolaan pelayanan publik.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/instrumen cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam mengimplemen-tasikan Pengelolaan Pelayanan Publik yang lebih netral, transparan dan tidak memihak serta diikuti dengan kualitas yang unggul. 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, dan instrumen pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*, pelaksanaan pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelatihan dan produktivitas pengelolaan pelayanan publik.
14. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah.	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait pelaksanaan perencanaan pembangunan 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Hukum			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		6. Diklat Bela Negara		√	
		7. Diklat Pelayanan Publik		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kegiatan kemasyarakatan di kecamatan (termasuk di kelurahan)			
		2. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

Nama Jabatan : SEKRETARIS KABUPATEN ADMINISTRASI
Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI
Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN
Kode Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Menyusun kebijakan dan menyelenggarakan koordinasi terhadap seluruh satuan kerja perangkat daerah dalam rangka perumusan dan penyusunan kebijakan Bupati, berdasarkan tugas pembantuan serta pelayanan administratif			
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	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 risiko.
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 kerjasama 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 dan 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.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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 profesional dalam lingkup organisasi. 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, dan 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, dan 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, 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 orang-orang disekitarannya 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 lingkungan 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).

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan 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, dan preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, gender, sosial, ekonomi, dan preferensi politik.
C. Teknis			
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 Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, menemu-kenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, serta 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 terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah. 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder*

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Daerah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau *stakeholder* terkait Pengelolaan Keuangan Daerah.
13. 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, serta 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	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan barang milik daerah yang lebih efektif/efisien. 4.2 Mampu melakukan perbaikan, dan 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, serta menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda. 4.2 Mengembangkan norma, standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah.. 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

III PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana Strata 1 (S.1)			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Administrasi Negara / Manajemen / Hukum / Ilmu Pemerintahan* / Ilmu Politik* / Ilmu Sosial* / Psikologi* / Komunikasi*			
B. Pelatihan	1. Manajerial	1. Diklat Kepemimpinan Tk. II	√		
		2. Diklat Kepemimpinan Tk. III	√		
	2. Teknis	1. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah		√	
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa		√	
		3. Diklat Manajemen Data Kependudukan		√	
		4. Diklat Manajemen Pemerintahan		√	
		5. Diklat Wawasan Kebangsaan		√	
		6. Diklat Bela Negara		√	
		7. Diklat Pelayanan Publik		√	
		8. Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah		√	
		9. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah		√	
	3. Fungsional	Analis Kebijakan			√
C. Pengalaman kerja		1. Pernah Menduduki Jabatan Eselon III		√	
		2. Pernah Menduduki Jabatan yang setara		√	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kegiatan kemasyarakatan di kecamatan (termasuk kelurahan)			
		2. Kualitas Pengelolaan SDM*			
		3. Kualitas Pengelolaan Keuangan*			
		4. Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah*			
		5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran			

GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA,

ANIES RASYID BASWEDAN