

BUPATI MAROS

PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI MAROS NOMOR: 26 TAHUN 2021

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAROS,

Menimbang

- a. bahwa dalam rangka peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros perlu didasarkan pada suatu Standar Kompetensi Jabatan;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a diatas, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros.

Mengingat

- Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 - 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

- 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Karja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 6573);
- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 (Lembaran Negara tentang Perangkat Daerah Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor Tambahan Lembaran Negara Repubik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
- 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
- 7. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2016 Nomor 7), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2019 Nomor 3);
- 8. 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);
- 9. Peraturan Bupati Maros Nomor 129 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Maros (Berita Daerah kabupaten Maros Tahun 2019 Nomor).

Memperhatikan

- : 1. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah.
 - Surat Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/35/M.SM.03.00/2021 tanggal 21 Januari 2021 hal Persetujuan 5 (Lima) Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

- 1. Daerah adalah Kabupaten Maros.
- 2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- 3. Bupati adalah Bupati Maros.
- 4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.
- 5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 6. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
- 7. Kompetensi Jabatan adalah Kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan tugas pokok, fungsi dan perilaku kerja serta berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan suatu jabatan.
- 8. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara adalah deskripsi pengetahuan, Keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
- 9. Kompetensi Teknis adalah Pengetahuan, Keterampilan dan sikap/perilaku yang diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

- 10. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- 11. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku. Wawasan kebangsaan, etika, nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud penetapan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah:

- a. sebagai dasar pedoman kompetensi yang dipesyaratkan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. sebagai dasar pertimbangan dalam pengajuan usulan/penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
- c. sebagai dasar penyusunan program pengembangan dan/atau pembinaan karir PNS.

Pasal 3

Tujuan penetapan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi pratama adalah:

- a. mewujudkan objektivitas, transparansi dan akuntabilitas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki individu dibandingkan dengan Standar Kompetensi Jabatan yang dipersyaratkan dalam pembinaan; dan
- c. mewujudkan tertib pengembangan dan pembinaan karir PNS.

BAB III

STANDAR KOMPETENSI JABATAN

Pasal 4

- (1) Standar Kompetensi Jabatan digunakan sebagai dasar untuk menilai kesesuaian profil kompetensi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Sekretaris Daerah:
 - b. Sekretaris DPRD;
 - c. Inspektur Daerah;
 - d. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
 - e. Asisten Perekonomian dan Pembangunan;
 - f. Asisten Admistrasi Umum;
 - g. Staf ahli Bidang Sosial, Politik, dan Hukum;
 - h. Staf ahli Bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Sumber Daya Manusia;
 - i. Staf ahli Bidang Ekonomi, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia;

- j. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata;
- k. Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga;
- 1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- m. Kepala Dinas Kesehatan;
- n. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika;
- o. Kepala Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan;
- p. Kepala Dinas Lingkungan Hidup;
- q. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
- r. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
- s. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- t. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu;
- u. Kepala Dinas Pendidikan;
- v. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
- w. Kepala Dinas Perhubungan;
- x. Kepala Dinas Perikanan:
- y. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
- z. Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan;
- aa. Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan;
- bb. Kepala Dinas Sosial;
- cc. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- dd. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
- ee. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- ff. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
- gg. Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- hh. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah;
- ii. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah. Sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Maros Pada Tanggal 8 Maret 2021

BUPATI MAROS.

A. S. CHAIDIR SYAM

Diundangkan di Maros Pada Tanggal 8 Maret 2021

SERETARIS DAERAH

A. DAVIED SYAMSUDDIN

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI MAROS

NOMOR: 26 TAHUN 2021 TANGGAL: 8 MARET 2021

TENTANG: STANDAR

KOMPETENSI BIMBINAN TINGGI

JABATAN PIMPINAN TINGGI

PRATAMA DI

LINGKUNGAN PEMERINTAH

KABUPATEN MAROS

STANDAR KOMPETENSI JABATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

No	Nama Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
1	$oldsymbol{2}$
1	Sekretaris Daerah
2	Sekretaris DPRD
3	Inspektur Daerah
4	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
5	Asisten Perekonomian dan Pembangunan
6	Asisten Administrasi Umum
7	Staf Ahli Bidang Sosial, Politik dan Hukum
8	Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Sumber Daya Manusia
9	Staf Ahli Bidang Ekonomi, Keuangan dan Sumber Daya Alam
10	Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
11	Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga
12	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
13	Kepala Dinas Kesehatan
14	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
15	Kepala Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan
16	Kepala Dinas Lingkungan Hidup
17	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
18	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
19	Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

20	Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
0.4	
21	Kepala Dinas Pendidikan
22	Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
23	Kepala Dinas Perhubungan
24	Kepala Dinas Perikanan
25	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
26	Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
27	Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
28	Kepala Dinas Sosial
29	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
30	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran
31	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
32	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
33	Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah
34	Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
35	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah
36	Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
L	

Nama Jabatan

SEKRETARIS DAERAH

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KESEKRETARIATAN

Kode Jabatan

daerah dalam rangka peru	musan dan p	enyusunan kebijakan Bu		eluruh satuan kerja perangkat berdasarkan asas desentralisasi
dan tugas pembantuan ser	ta pelayanan	administratif.		
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; Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani
			4.3	menanggung konsekuensinya;
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk meridorong kesepakatan dengan tujuari meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

			4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Or!entasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	dengan sasaran strategis instar si;
			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		Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalarn lingkup organisasi; Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/
			4.3	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	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang Bersama-sama

			•		
	регта вуага ка с		·		
	segala bentuk perbedaan				
	keberzgaman dan menerima				
	dan kesatuan dalam		efektifitas Organisasi		
	senantiasa menjaga persatuan		meningkatkan		
	kerja qan masyarakat untuk		konstruktif dan kreatif untuk		
	merepresentasikan pemerintahan di lingkungan		perbedaan secara		
	Menginisiasi dan	1.4	Wendayagunakan	7	9. Perekat Bangsa
	nisiko). risiko).				
	menyiapkan tindakan (mitigasi				
•	keputusannya serta				
	Membuat keputusan dan mengantisipasi danpak	۴.۶			•
	perdampak pada pihak lain;				
	piqang kerjanya yang		mitigasi risiko		
	kompleks, terkait dengan		pengamanan; dan		
	berbagai masalah yang		membrat tindakan		
	fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari	2,₽	dambak kebutusan,		
	melibatkan beberapa/seluruh		finggi,		
	beukejessish masalah yang		шеидаиqпий игіко		
	wewntnakan konsep		gney dalesem		
	Wenyusun dan/atau	1.4	Menyelesaikan	7	3. Pengambilan keputusan
	perubahan selaras antar unit				•
	benerapan program-program	C.1			
	secara berkala; Memimpin dan memastikan	८ष			
	lingkungan unit kerjanya				
	diterapkan secara aktif di		à .		
	Memastikan perubahan sudah	4.2			
	mungkin terjadi;				
	memitigasi risiko yang memitigasi risiko		ntin.		:
	iqebengnam meleb qeis nidəl		kerja kerja		
	Mengarahkan unit kerja untuk	1,4	Memimpin	Þ	Mengelola perubahan
	kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.				
	konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi				
	disekitarannya secara	~			
	tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang	€.4			
	evaluasi dan umpan balik pada				
	pembelajaran termasuk	7221.			
	Welaksanakan manajemen	2.4			1
	kombeteusi qan karir; bendiqikan \ bendempangan				
	mengikuti pelatihan /			[
	weudsjokssikan waktu untuk		,		
	pengalaman lainnya, serta		pembelajaran		
	didalamya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dan		nəməjanam		
	dengan bawahan, termasuk		mendorong rangka		

			•
			 4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Manajemen SDM	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan Manajemen ASN yang tepat sesuai kondisi.	 4.1 Mengevaluasi strategi Manajemen ASN yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi Manajemen ASN 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk
11. Perencanaลก Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	mengembangkan strategi Manajemen ASN yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah. 4.1 Mampu melakukan evaluasi pelakasaan perencanaan pembangunan daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien;
			 4.2 Mampu melakukan perbaikan menyusun petunjuk operasiona pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah; 4.3 Mampu meyakinkan dar memperoleh dukungan dar stakenolder pelaksanaan perencanaan pembangunar daerah dan memberikar bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholde terkait pelaksanaan pembangunan daerah
12. Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan	4.1 Mampu melakukan evalua terdadap teknis/metode/siste cara kerja menemu kena kelebihan

		,	keuangari dan menyusun petunjuk operasional pengelolaan keuangan daerah	dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan keuar.gan daerah yang lebih efektif/efisien;
-		-	*	4.2 Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah; 4.3 Mampu melakukan dari
				memperoleh dukungan dari stakeholder 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	4.1 Mampu melakukan evaluasi teknis/ metode/ sistem penyusunan produk hukum daerah, menemu kenali
		:	penyusurian produk hukum daerah dan melakukan pembahasan dengan	daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja
			stakeholder terkait.	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,
	14. Perigelolaan Barang Milik Daerah	4	Mampu Mengevaluasi	dan Pembangunan. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/
	- Control of the cont		Pengelolaan Barang Milik Daerah	sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau
				perbaikan cara kerja pengelolaan Barang Milik Daerah yang lebih efektif/efisien;
				4,2 Mampu melakukan perbaikan,

		, ,		LIBRORA T			
			Ì	bernah			
j				L. Sedang atau			
				nudt (emil)			
				beling kurang 5			
į				secara kumulatif			
			'	bemerintahan			
1				organisasi,			
				- i			
			- 1	perencanaan,			
				kepegawaian,			
				kenangan,			1
				piqang hukum,			
			1	meleb netedet			
1		1		pengalaman			
				1. Memiliki		p	C. Pengalaman Kerj
				iyilimeM t			Hoy a sa clesado J
	,			-	leno	3. Fungsi	ĺ
				Keuangan Daerah			
	Λ.						
			u	Diklat Pengelolaa			
				Dserah			
		İ	1	Pembangunan			
	/-			Diklat Perencanaan		2. Teknis	
		<u> </u>				ا السارات	
			Ì	Pratama			
1/2				Kepemimpinan			
•	1	ļ		Pelatihan	laine	1. Manaje	B. Pelatihan
		1001 / 150100					
				Ilmu Politik / Hukum /		6nn	
Isiso2 umlI	\ nəməjene	Politik / M	ոալյ	Ilmu Pemerintahan / J	1	2. Bidang	
				VI smoldic / snshs2	б	1. Jenjang	A. Pendidikan
	annen en gelikken die dese	and some of the property of	المساور				
Property of		he mailings					
		3.4					
	•						
			* * .		*		
_	i daerah.		- 1				
kebijakan	bksn	menera	1				
diri dalam	uekeka send	u yəlo			1		
			- 1		1	ĺ	
Lugarakan i		שטאטאשנ	- 1				
t dijalankan							
strategi	upsudksu	wenger					
ngan untuk strategi	upsudksu Ikn kebeutiu	nemang pemang					
strategi	upsudksu Ikn kebeutiu	wenger	t				
kapasitas Ngan untuk strategi	upsudksu Ikn kebeutiu kstksu	lyninəM S onsməq nəgnəm					
laerah; kapasitas ngan untuk strategi	npangkan Iku kepentin su otonomi d	kebijaka Meningl Menijaka	∵₽				
advokası hapasitas ngan untuk strategi	upaudkau Ikn kebeutiu au otouomi q atsafei	teknis Wenigaks Gemangl Gemang	*				
advokası hapasitas ngan untuk strategi	npangkan Iku kepentin su otonomi d	teknis Wenigaks Gemangl Gemang	" Þ				
u petunjuk advokasi kapasitas ngan untuk strategi	n, dan/atau strategi katkan katkan in dendin	mengeu bewsuc 3 Meningl 4ebijaks 6epijaks bedoms pedoms	*				
kriteria, u petunjuk advokasi heerah; kapasitas ngan untuk strategi	prosedur, strategi strategi katkan katkan pbangkan	standar, pedoma teknis Kebijaka Meningl					
norma , kriteria, , kriteria, , advokasi , a	nbangkan prosedur, strategi katkan katkan	2 Menger pedoma teknis kebijaks 3 Meningl pemanger					
norma , kriteria, , kriteria, , advokasi , a	prosedur, strategi strategi katkan katkan pbangkan	2 Menger pedoma teknis kebijaks 3 Meningl pemanger					
norma , kriteria, , betunjuk advokasi advokasi advokasi perah; kapasitas ngun ngun kapasitas	yang berbed hangkan prosedur, strategi an otonomi d katkan	sasaran Stander Standar, Pedoma teknis Kebijaka Kebijaka Meningl		sesusi kondisi.			
kelompok da; norma kriteria, u petunjuk advokasi advokasi hepasitas kapasitas ngan untuk	an dengan yang berbec prosedur, strategi strateg	dijalanki sasaran standar, pedoma teknis kebijaka Kebijaka Meningl		daerah yang tepat sesuai kondisi.			
e yang kelompok da; n kriteria, u petunjuk advokasi kapasitas ngan untuk strategi	ni metodo an dengan yang berber prosedur, nr, dan/atau strategi strategi strategi strategi strategi strategi	berbaga dijalanki sasaran Z Menger standar, pedoma teknis kebijaka Keknis keknis keknis					
kelompok da; norma kriteria, u petunjuk advokasi advokasi hepasitas kapasitas ngan untuk	ni metodo an dengan yang berber prosedur, nr, dan/atau strategi strategi strategi strategi strategi strategi	dijalanki sasaran standar, pedoma teknis kebijaka Kebijaka Meningl		kebijakan otonomi daerah yang tepat			
e yang kelompok da; n petunjuk advokasi kapasitas h kriteria, u petunjuk advokasi advokasi serah;	n dan k n dengan n dengan ny dengan prosedur, ny dan/atau strategi strategi strategi strategi strategi	kekuata berbaga dijalanki sasaran 2 Menger pedoma teknis kebijaka kebijaka Meningi pemang		strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat			טטטטט זוווסטס
enganalisis cekurangan e yang kelompok da; norma kriteria, u petunjuk advokasi savokasi savokasi savokasi savokasi savokasi savokasi savokasi savokasi	a saat ini, me n dan k n dengan yang berbed prosedur, nn, dan/atau strategi nn, dan/atau katkan katkan	yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran standar, pedoma teknis kebijaka kebijaka	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan			Otonomi Daerah
enganalisis cekurangan e yang kelompok da; n kriteria, t kriteria, kapasitas advokasi advokasi serah; serah;	aluasi stratega a saat ini, me n dan ki an dengan yang berbec np, dangan strategi strategi strategi strategi strategi	Mengev yang ad kekuata dijalank sasaran standar, pedoma teknis standar, pedoma teknis standar, pedoma		strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat	ħ	ebijakan	
enganalisis cekurangan e yang kelompok da; n kriteria, t kriteria, kapasitas advokasi advokasi serah; serah;	aluasi stratega a saat ini, me n dan ki an dengan yang berbec np, dangan strategi strategi strategi strategi strategi	yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran standar, pedoma teknis kebijaka kebijaka	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
gi advokasi enganalisis enganalisis kelompok da; norma kriteria, kriteria, kriteria, kriteria, advokasi advokasi serah;	erah. aluasi stratega saat ini, metoda an dengan yang berbecann, prosedur, strategi	Mengevyang ad kekuata berbaga dijalank sasaran standar, pedoma teknis pedoma teknis pedoma teknis pemangi pema	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
an Barang gi advokasi enganalisis enganalisis ee yang kelompok da; n petunjuk advokasi kriteria, u petunjuk advokasi serah; severah; severah; severan	Pengelolaserah. aluasi stratega saat ini, metoda in metoda pangkan yang berbedan, prosedur, strategi shoonomi dankan strategi satkan strategi san otonomi dankan strategi	terkait Mengev yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran Standar, pedoma teknis kebijaka Kebijaka standar,	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
stakeholder an Barang gi advokasi enganalisis kelompok da; n petunjuk advokasi kelompok da; kelompok da; kelompok da; kelompok advokasi advokasi kelompok advokasi advokasi kelompok advokasi advokasi kelompok advokasi ad	lain atau s Pengelolas erah. aluasi strateg a saat ini, me in dan ki prosedur, prosedur, nn, dan/atau strategi nn, dan/atau	instansi terkait Mengev yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran Aengen standar, pedoma teknis kebijaka standar, pedoma teknis menger	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
sasi kepada stakeholder an Barang gi advokasi enganalisis ekelompok da; norma kelompok da; kelompok da; kelompok da; kelompok da; kelompok advokasi kelompok advokasi kelompok da;	an dan fasilit lain atau s Pengelolas erah. aluasi strateg a saat ini, me ii metoda ii metoda no dan kan prosedur, no, dan/atau strategi no otonomi d katkan	bimbing instansi terkait Milik Da yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran standar, pedoma teknis standar, pedoma teknis spengen standar,	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
iemberikan sisi kepada sisikeholder an Barang gi advokasi enganalisis ee yang kelompok da; norma kelompok da; norma kelompok da; kelompok da; kelompok advokasi kelompok advokasi herita,	dan man dan man dan dan fasilit lain atau sengelolasenah. Pengelolasenasi strategan dan dan dan kathan prosedur, setkan strategi motonomi dan strategi motonomi dan dan sengen dan dan dan dan dan dan dan dan dan da	Daerah bimbing instansi terkait Milik Da kekuata berbaga dijalanki sasaran standar, pedoma teknis standar, pedoma teknis samolar, pedoma teknis sasaran standar, pedoma teknis sasaran standar, pedoma teknis sasaran standar, pedoma teknis sasaran s	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
sesi kepada siakeholder an Barang gi advokasi enganalisis ee yang kelompok da; norma kelompok da; kelompok da; kelompok da; kelompok da; kelompok advokasi kelompok da;	dan man dan man dan dan fasilit lain atau sengelolasenah. Pengelolasenasi strategan dan dan dan kathan prosedur, setkan strategi motonomi dan strategi motonomi dan dan sengen dan dan dan dan dan dan dan dan dan da	bimbing instansi terkait Milik Da yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran standar, pedoma teknis standar, pedoma teknis spengen standar,	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
ng Milik lemberikan sisi kepada sisikeholder an Barang gi advokasi enganalisis enganalisis kelompok da; norma kelompok da; norma kelompok da; kelompok da; norma kelompok da; norma kelompok da;	laan Barai dan man an dan fasilit lain atau s Pengelolaa erah. an dan kan an dengan yang berbed in, dan/atau strategi nn, dan/atau strategi nn, dan/atau strategi	Pengelo Daerah bimbing instansi terkait Yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran casaran berbaga Alialanki sasaran berbaga Alialanki sasaran berbaga Alialanki sasaran pedoma teknis sasaran perbaga adijalanki sasaran perbaga	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
elaksanaan mg Milik mg kepada sasi kepada sasi kepada sakeholder an Barang e yang kelompok da; norma kelompok da; kelompok da; kelompok da; kelompok da; norma kelompok da; norma kelompok da;	der Beraider pe laan dan dan dan dan dan fasilit bengelolas erah. aluasi strategan dan dan dan dan bengan berbedan prosedur, in dan/atau strategi an dengan dan dan dan dan dan dan dan dan dan d	stakehol Pengelo Daerah instansi terkait yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran berbaga dijalanki sasaran pedoma teknis sasaran standar, pedoma	t	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	t		
ngan dari elaksanaan ng Milik nemberikan sasi kepada sasi kepada sasi kepada sasi kelompok enganalisis kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok sekurangan kelompok das, norma kelompok sasi kepasi kelompok das,	oleh dukur dan Baral dan Baral dan fasilit lain atau s Pengelolasi erah. an dan kan an dengan yang berbed in metodo in dan kan prosedur, in, dan/atau strategi in, dan/atau strategi in, dan/atau	memper stakehol Pengelo Daerah instansi terkait yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran berbaga dijalanki sasaran pedoma teknis sasaran pedoma teknis sasaran sasaran pedoma	∵b	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
ngan dari elaksanaan ng Milik nemberikan sasi kepada sasi kepada sasi kepada sasi kelompok enganalisis kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok sekurangan kelompok das, norma kelompok sasi kepasi kelompok das,	meyakini oleh dukur der parai dan Barai dan fasilit lain atau s Pengelolas erah. an dan ki ii metodi an dan ki iin metodi an dan ki iin metodi an dengan yang berbec an dengan	Mampu memper stakehol Pengelo Daerah bimbing instansi terkait Mengev yang ad kekuata berbaga dijalank sasaran Standar, pedoma teknis Standar, pedoma teknis standar,	∵b	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
ngan dari elaksanaan ng Milik nemberikan sasi kepada sasi kepada sasi kepada sasi kelompok enganalisis kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok sekurangan kelompok das, norma kelompok sasi kepasi kelompok das,	meyakini oleh dukur der parai dan Barai dan fasilit lain atau s Pengelolas erah. an dan ki ii metodi an dan ki iin metodi an dan ki iin metodi an dengan yang berbec an dengan	memper stakehol Pengelo Daerah instansi terkait yang ad kekuata berbaga dijalanki sasaran berbaga dijalanki sasaran pedoma teknis sasaran pedoma teknis sasaran sasaran pedoma	∵b	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
kan dan ngan dari ngan dari ngan dari ngan galaksansan ngas ngan garang norma kelompok da; La petunjuk advokasi kelompok da; La petunjuk advokasi kelompok da; La petunjuk advokasi norma kelompok norma norma norma norma norma norma norma norma kelompok da; La petunjuk advokasi kelompok norma noruk satrategi	meyakini oleh dukur oleh dukur dan Barai an dan fasilit lain atau s Pengelolas erah. an dan ka n dan k	Mampu memper stakehol Pengelol Pengelol instansi berbaga kekuata berbaga dijalanki sasaran berbaga dijalanki Sasaran Menger Pedoma teknis Sasaran Sasaran Sasaran pedoma pedoma pedoma pedoma penger pedoma penger pedoma penger pedoma penger p	∵b	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
ng Milik kan dan ngan dari elaksanaan ng Milik nemberikan sasi kepada siakeholder an Barang gi advokasi enganalisis enganalisis ekelompok da; norma kelompok da; teklompok da; norma kelompok da;	meyakini meyakini oleh dukuri der pel laan Barai dan fasiliti an dan fasiliti erah. Bengelolasi erah. an dengan yang berbed an dengan yang berbed an dengan prosedur, in, dan/atau strategi an otonomi d katkan	pengelol persan; Mampu memper stakehol pengelo persan instansi instansi persan kekuata berbaga dijalanki sasaran perbaga dijalanki sasaran perbaga Milik Da kekuata perbaga perbaga Milik Da perbaga p	∵b	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
laksanaan ng Milik an dan ng Milik ngan dari pelaksanaan ngan gasi kepada sisakeholder an Barang kelompok advokasi kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok das, norma kelompok norma serrateaji	meyakini meyakini oleh dukur oleh dukur dan Barai dan Barai dan fasilit an dan fasilit an dan atau s pengelolas erah. an dengan yeng berbed an dengan prosedur, in dan/atau strategi an otonomi d katkan	pengelol pengelol pengelol pengelol pengelol pengelol pengelol pengelol pengelol persaran perbaga kekuata perbaga dijalanki sasaran perbaga dijalanki sasaran perbaga kekuata perbaga dijalanki sasaran perbaga dijalanki sasaran pengeri peng	∵b	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		
ng Milik kan dan ngan dari elaksanaan ngan dari elaksanaan ngan kepada stakeholder an Barang gi advokasi enganalisis enganalisis ekelompok da; norma kelompok da; norma strategi	meyakini meyakini oleh dukur oleh dukur dan Barai dan Barai dan fasilit an dan fasilit an dan atau s pengelolas erah. an dengan yeng berbed an dengan prosedur, in dan/atau strategi an otonomi d katkan	pengelol persan; Mampu memper stakehol pengelo persan instansi instansi persan kekuata berbaga dijalanki sasaran perbaga dijalanki sasaran perbaga Milik Da kekuata perbaga perbaga Milik Da perbaga p	∵b	qsetah yang tepat strategi savokasi mengembangkan	Þ		

	menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:	
D. Pangkat	Pembina Tingkat I (IV/b)	
E. Indikator Kinerja Jabatan	 Kualitas Pengelolaan SDM; Kualitas Pengelolaan Keuangan; Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah. 	

Nama Jabatan

SEKRETARIS DPRD

:

ţ

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KESEKRETARIATAN

Kode Jabatan

ode Japatan :				10 C
Memimpin, mengkoordinasika	n men	velenggarakan, menge	avalua Sultava	si dan pelaporan kegiatan
kesekretariatan DPRD sesuai ke				
TESTIMO E PORECTEME				
	Ne year			
			•	
1. Integritas	4	Mampu menciptakan	4.1	Menciptakan situasi kerja yang
		situasi kerja yang mendoreng		mendorong seluruh pemangku
	1	kepatuhan pada		kepentingan mematuhi nilai,
	-	nilai, norma, dan		norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan
		etika organisasi		kondisi;
1			4.2	Mendukung dan menerapkan
·			7.4	prinsip moral dan standar etika
				yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
				Berani melakukan koreksi atau
			4.3	mengambil tindakan atas
				penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan
				oleh orang lain, pada tatanan
				lingkup kerja setingkat instansi
				meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang
		komitmen tim,		dipimpin;
•		sinerg!	4.2	Memfasilitasi kepentingan
			7,2	yang berbeda dari unit kerja
:				lain sehingga tercipta sinergi
				dalam rangka pencapaian
				target kerja organisasi;
	ļ		4.3	
!				menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan /
				semangat untuk memastikan
				tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja
				organisasi.
3. Komun kasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informas
		mengemukakan		informasi penting hasil diskus
; ;		pemikiran		dengan pihak lain untuk
		multidimensi secara	ł	mendapatkan pemahamar
		lisan dan tertulis untuk mendorong	1	yang sama; Berbagi informas denganpemangku kepentingar
		kesepakatar dengan	1	untuk tujuan meningkatkar
		tujuan meningkatkan	1	kinerja secara keseluruhan;
		kinerja secara	4.2	
		keseluruhan		yang multidimensi dalan
			1	bentuk tulisan formal;

		ń	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 rhencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi,	4.1	unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu
		memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalani hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
			4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik;
			4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.

Menginisiasi dan merepresentasikan bemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan		Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk	t	9. Perekat Bangsa
Mempust keputusan dan perasunya teputusannya serta menyiapkan tindakan keputusannya (mitigasi perasunya (mitigasi perasunya keputusannya keputusannya keputusan keputusan keputusan keputusan dan kepu	£.4			
berdampak pada pihak lain; bidang kerjanya yang kerjanya yang		membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko		
Menghasilkan solusi dari melibatkan beberapa/seluruh penyelesaian masalah yang memutuskan peperapakang	Z.4	dampak keputusan, tinggi, mengandung risiko mesalah yang		
Menyusun dan/atau	1.4	Menyelesaikan	Þ	8. Pengambilan keputusan
Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.	۴.۶			
Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;	Z.p			
memitigasi risiko yang memitigasi risiko yang		kerja		
Mengarahkan unit kerja untuk Iebih siap dalam menghadapi		Memimpin perubahan pada unit	+-	7. Mengelola perubahan
Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di mit kerjanya.	£.4	gjadjady		adddillion delegady Z
kompetensi dan karir; bendidikan / pengembangan mengalokasikan waktu untuk pengalaman lainnya, serta pengalaman lainnya, serta		pembelajaran		
bimbigan, persama-sama dengembangan bersama-sama dengan bersama-sama dengalamnya penugasan tujuan,) } 	manajemen dendorong Jangka panjang pengembangan Menyusun program Menyusun program	Þ	nsb hib nsgambemgen diri dan orang lain

		meningkatkan efektifitas Organisasi		dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
			4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
			4.3	·
				Tanana da
10. Penyusunan produk Hukum Daerah	. 4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan produk hukum daerah dan melakukan pembahasan dengan stakeholder terkait.		Mampu melakukan evaluasi teknis/ metode,' sistem penyusunan produk hukum daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Produk Hukum Daerah yang lebih efektif/efisien dibidang ekonomi, SDA, dan Pembangunan;
			4.2	Mampu melakukan pembahasan dengan DPRD dan/atau stakeholder terkait Penyusunan Produk Hukum Daerah dibidang ekonomi, SDA, dan Pembangunan;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Penyusunan Produk Hukum Daerah. dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengadaan barang dan jasa dibidang ekonomi, SDA, dan Pembangunan.
11. Manajemen SDM	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan Manajemen ASN yang tepat sesuai kondisi.		Mengevaluasi strategi Manajemen ASN yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma

:				
			4.3	standar, prosedur, krit pedoman, dan/atau petu teknis strategi Manaje ASN; Meningkatkan kapa: pemangku kepenungan u mengembangkan stra Manajemen ASN yang d dijalankan oleh mereka se dalam menerapkan kebija penyusunan perencar pembangunan daerah.
12. Penyusunan risala dan kegiata persidangan seri pendokumentasian produk-produk nukur	n a	Mampu mer.gevaluasi dan menyusur. perangkat norma standar prosedur instrument penyusunan risalah dan kegiatan persidangan serta pendokumentasian produk-produk hukum	4.2	Mampu melakukan eva terdadap teknis/ met sistem cara kerja men kenali kelebihan kekurangan melak pengembangan atau perbacara kerja penyusi risalah dan kegi persidangan pendokumentasian produk hukum yang efektif/efisien; Mampu menyusun pedon petunjuk teknis, cara kyang dijadikan norma stan prosedur, instrur pelaksanaan penyusu risalah dan kegia persidangan sependokumentasian propoduk hukum; dan Mampu meyakinkan memperoleh dukungan stakeholder pelaksan penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-produk hukum memberikan bimbingan fasilitasi kepada instansi atau stakeholder ter penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-produk hukum memberikan bimbingan fasilitasi kepada instansi atau stakeholder ter penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-produk hukum memberikan bimbingan fasilitasi kepada instansi atau stakeholder ter penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-produk nentasian produk-penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-pendokumentasian produk-penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-pendokumentasian produk-pendokumentasian produk-penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-penyusunan risalah kegiatan persidangan sependokumentasian produk-penyusunan risalah kegiatan penyusunan risalah kegiatan p
13. Penge'olaan Keuang	an 4	Mampu	4.1	produk hukum. Mampu melakukan eval
Daerah		mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument Pengelolaan Keuangan Daerah	4.2	terdadap teknis/metode/sis cara kerja menemu ke kelebihan dan kekurar melakukan pengembar atau perbaikan cara ke pengelolaan keuangan dan yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedom petunjuk teknis, cara ke yang dijadakan norma stand prosedur, instrum pelaksanaan pengelol

and the state of

				4.3	Mampu meyakinkan	dan
	•				memperoleh dukungan stakeholder pelaksa Pengelolaan Keuangan D	dari anaan aerah
					dan fasilitasi kepada in lain atau stakerolder t Pengelolaan Keuangan Da	stansi terkait aerah.
14. Pengelolaan Milik Daerah	Barang	4	Mampu Mengevaluasi	4.1	Mampu melakukan ev	
			Pengelolaan Barang		terdadap teknis/metode/s cara kerja menemu	
:			Milik Daerah		kelebihan dan kekura	
				ľ	melakukan pengemba	
					atau perbaikan cara	
					pengelolaan Barang	Milik
					Daerah yang	lebih
,				4.2	efektif/efisieri;	_:1
·				4.2	Mampu melakukan perbamenyusun petunjuk opera	
					pelaksanaan pengel	
					Barang Milik Daerah;	Joiaan
				4.3	· ·	dan
					memperoleh dukungan	dari
					stakeholder pelaksa Pengelolaan Barang	anaan Milik
					Daerah dan membe	
					bimbingan dan fasilitasi ke	
					instansi lain atau stakeh terkait Pengelolaan B	
					Milik Daerah.	alany
	(ebijakan	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi adv	vokasi
Otonomi Daer	ah		mengembangkan		yang ada saat ini, mengar	nalisis
			strategi advokasi kebijakan otonomi		kekuatan dan kekura berbagai metode	angan yang
		1	daerah yang tepat		dijalankan dengan kelo	
			sesuai kondisi.		sasaran yang berbeda;	•
				4.2		norma
						iteria, unjuk
					teknis strategi adv	vokasi
				43	kebijakan otonomi daerah	•
				4.3	Meningkatkan kap pemangku kepentingan	asitas
					merigembangkan st	rategi
				1	advokasi yang dapat dijala	ankan
					oleh mereka sendiri o menerapkan kebijakan oto	
					daerah.	Stioitii
	•			. X.	and the state of the	
A. Pendidikan	1. Jenjan		Sarjana / Diploma IV			
	2. Bidang	TIMU	Ilmu Pemerintahan/ Administrasi Publik/ k Manajemen		kum/ Administrasi N kan Publik/ Sosial dan I	egara/ Politik/
B. Pelatihan	1. Manaje	erial	Pelatihan			***************************************
1			Kepemimpinan Pratama		√	
	ì		, WESTSTONS			
	2 Teknic			<u> </u>	2/	
	2. Teknis		Diklat legal drafting Diklat teknis terkait		V V	

.....

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

i

Nama Jabatan Kelompok Jabatan **INSPEKTUR DAERAH**

Urusan Pemerintah

JABATAN PIMPINAN TINGGI

PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH

Kode Jabatan

	Angeles et en			
dengan cara merencanakan, m	nengkoordi	nasikan, melaksanakan	dan	lenggaraan pemerintah daerah mengendalikan tugas di bidang agar tercapai sesuai dengan
en Kennangan Kabupatèn Kabupatèn				
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;
			4.3	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatarian lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
:				menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikirar. multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

			seci mei kep lang den	nyampaikan informasi ara persuasif untuk ndorong pemangku entingan sepakat pada gkah-langkah bersama gan tujuan meningkatkan erja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	inst kine yan 4.2 Mei has der inst 4.3 Mei sun	ndorong unit kerja di tingkat kansi untuk mencapai erja yang melebihi target g ditetapkan; mantau dan mengevaluasi il kerja unitnya agar selaras agan sasaran strategis kansi; ndorong pemanfaatan nber daya bersama antar t kerja dalam rangka ningkatkan efektifitas dan
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik daiam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1 Me per jan ata me dal dur dar teri tug obj pro org 4.2 Me pel dis ins del yar me ser kej kel 4.3 Me par per per per per per per per per per pe	hadap pelaksanaan tugas- jas pelayanan publik secara jektif, transparan, dan ofessional dalam lingkup janisasi; njaga agar kebijakan ayanan publik yang elenggarakan oleh tansinya telah selaras ngan standar pelayanan ng objektif, netral, tidak emihak, tidak diskriminatif,
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan	dis ter pri 4.1 Me	tral, tidak memihak, tidak kriminatif, transparan, tidak pengaruh kepentingan badi/kelompok. enyusun program nge nbangan jangka

1.00

senantiasa menjaga persatuan dan keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima		kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi	-	
kerja dan masyarakat untuk		konstruktif dan		
Menginisiasi dan merepresentasikan	1.4	berředaan secara		8 Perekat Bangsa
geb iselsidingeM	1	desear pevebaeM	フ フ	esoded tesponed o
perdampak pada pihak lain;	٤,4			
kompleks, terkait dengan		mitigasi risiko		
berbagai masalah yang		beudamana;		
penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari	ζ'₽	mengandung risiko dampak keputusan, dampak tindakan	·	
memntnskan konsep		Quey rieleseM		
Kerja. dan/atau	1.4	Menyelesaikan	Þ	8. Pengambilan keputusan
Memimpin dan nremastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerta	٤.4			
secara berkala; lingkungan unit kerjanya diterapkan secara aktif di				
Memastikan perubahan sudah	2.4			
wnuûkin ferjadi; wemingasi nsiko yang			1	
perubahan termasuk memitigasi risiko yang	-	mtiese auem		
iqebengnam meleb qeiz didəl		nuit kerja nuit kerja	ļ	
Mengarahkan unit kerja untuk	1.4	Memimpin	Þ	7. Mengelola perubahan
Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.			4	
kompetensi dan karir; mengikuti pelatihan / mengikuti pelatihan /				:
didalamnya penetapan tujuan, pengalaman lainnya, serta pengalaman lainnya, serta		mendorong manajernem pembélajaran		
panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk		qslam rangka Jangka panjang		
			J	

gradien der gegen der				
			4.2	dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi,
			4.3	preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10 Advalori conspussor	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi teknik, metode
10. Advokasi pengawasan kebijakan internal Pemerintah	4	Mampu mengem bangkan strategi advokasi kebijakan pengawasan internal pemerintah	4.2	strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan publik; Mendorong stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan.
11. Pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah	4.1	terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang lebih efektif/efisien termasuk pengawasan internal dan khusus;

			4.2	Mamou marakinka da
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelayanan komunikasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan penyelenggaraan
				urusan pemerintah daerah termasuk pengawasan internal dan khusus.
12. Pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah yang lebih efektif/efisien;
			4.2	petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah; Mampu meyakinkan dan
				memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan teknologi, informatika dan manajemen data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah.
13. Penyusunan laporan hasil pengawasan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penyusunan laporan hasil pengawasan		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan laporan hasil pengawasan yang lebih efektir/efisien;
			4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen penyusunan laporan hasil pengawasa;n Mampu meyakinkan dan
				memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengembangan e-goverment, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan laporan hasil pengawasan.

The second secon

14. Pemantauan tinda hasil pengawasa	- 1	Mampu mengevaluasi danmenyusuri perangkat normastandar prosedurinstrument pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan	 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan; 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan informasi publik dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pemantauan tindaklanjut hasil pengawasan.
15. Aovokasi Keb Otonomi Daerah	ijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan keiompok 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.
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	
	2. Bidang Ilmu		si Negara / Hukum /Ilmu Pemerintahar
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatiha.a Kepemimpinan Pratama	√
	2. Teknis	Diklat teknis terka	jt 🗸
O Barralla 26 1		pengawasan 1. Memiliki	
C. Pengalaman Kerj	-	pengalaman jabatan dalam Bidang pengawasan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah	

v 2 • •	en de la companya de La companya de la co	
		mencuduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tanun:
	D. Pangkat	Pembina (IV/a)
	E. Indikator Kinerja Jabatan	 Kualitas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan tata kelcla administrasi keuangan; Penurunan prosentase penyimpangan pengelolaan keuangan.

Nama Jabatan

:

ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG KESEKRETARIATAN

Kode Jabatan

Memimpin, membina, men mengendalikan kegiatan di berdasarkan kebijakan Bupati	bidang ke	esekretariatan (pemerin	itahai	enggarakan, mengawasi dan n dan kesejahteraan rakyat) ng berlaku.
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;
			4.3	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsek uensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.2	kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk	4.2	informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan
		mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	1	pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/ konsep yang multidimens dalam bentuk tulisan formal;

1 Original and a least	4	Mondovona	4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2	dengan sasaran strategis instansi; Menderong 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 hai pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.2	pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri dar orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama

•			·			
Г				······································		
			dalam rangka mendorong		dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan,	
		ĺ	manajemen		bimbigan, penugasan dan	
			pembelajaran		pengalaman lainnya, serta	
			·		mengalokasikan waktu untuk	
					mengikuti pelatihan /	
					pendidikan / pengembangan	
				4.2	kompetensi dan karir;	
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk	
		İ			evaluasi dan umpan balik pada	
					tatanan organisasi;	
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara	
					konsisten, melakukan	
					kaderisasi untuk posisi-posisi di	
	7		Monimais	<i>A</i> +	unit kerjanya.	
	7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi	
			kerja		perubahan termasuk	
					memitigasi risiko yang	
					mungkin terjadi;	
				4.2	Memastikan perubahan sudah	
					diterapkan secara aktif di	
					lingkungan unit kerjanya	
				4.3	secara berkala; Memimpin dan memastikan	
				#. 3	penerapan program-program	
			•		perubahan selaras antar unit kerja.	
	8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan	4.1	Menyusun dan/atau	
			masalah yang mengandung risiko		memutuskan konsep penyelesaian masalah yang	
			tinggi,		melibatkan beberapa/seluruh	
			mengantisipasi		fungsi dalam organisasi;	
			dampak keputusan,		Menghasilkan solusi dari	
	1		membuat tindakan		berbagai masalah yang	
			pengamanan;		kompleks, terkalt dengan	
			mitigasi risiko		bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;	
				4.3		
					mengantisipasi dampak	
	:				keputusannya serta	
	1				menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi	
					risiko).	
	De toskich will					
	9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan	
			perbedaan secara		merepresentasikan	
			konstruktif dan		pemerintahan di lingkungan	
			kreatif untuk		kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan	
			meningkatkan efektifitas Organisasi		dan kesatuan dalam	
				}	keberagaman dan menerima	
					segala bentuk perbedaan	
					dalara kehidupan	
					bermasyarakat;	

			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
analisis potensi ekonomi.			
stakeholder terkait hasil			
memperoleh dukungan dari		l	
1			
4.3 Mampu meyakinkan dan			
potensi ekononi;			
sizilenegnem meleb MQ2			
weudewpsudksu kspasitas			
qıkempandkan dan			
ekonomi yang potensial untuk			
weueutnkan sumber daya		*	
wengklasifikasi, dan			.
metode dalam mengidentifikasi,			1
4.2 Mampu menyusun teknik dan			
ekonomi;		-	·
dan kelemahan analisis potensi			
serta mene, nu kenali kelebihan			
boceuzial nucnk dikembangkan			
erwper daya ekonomi yang	pot ansi ekonomi		
			1
weudklasifikasi, dan penentuan	pelaksaraan analisis		
pelaksanaan identifikasi,	mengevaluasi		
iseulevagnam uqmeM 1.4	ndmeM	Þ	II. Analisis Potensi Ekonomi
perangkat daerah.		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
			1
bembentukan organisasi			
lain atau stakeholder terkait			
dan fasilitasi kepada instansi			
dan memberikan bimbingan			
organisasi perangkat daerah			
ztakeholder penyusnian			
			·
memperoleh dukungan dari	•		
4.3 Mamou meyakinkan dan			
bidang organisasi;	1		
memecahkan masalah di			
beweriurayan qan			
Perangkat Daerah wilayah			
			1
pembentukan Organisasi	ı		
4.2 Mampu mengoordinasikan	,		
Asmpu mengoordinasikan Aspangoordinasikan			
Asmpu mengoordinasikan Aspangoordinasikan			
Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien; 4.2 Mampu mengoordinasikan			
cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien; 4.2 Mampu mengoordinasikan			
pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien; 4.2 Mampu mengoordinasikan			
perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien; 4.2 Mampu mengoordinasikan	Daerah		
kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien; 4.2 Mampu mengoordinasikan	Kelembagaan Daerah		
menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan organisasi Perangkat Daerah Vang lebih efektif/etisien;	Kelembagaan		
organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien;	Kelempagaan Benyusunan		
menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan organisasi Perangkat Daerah Vang lebih efektif/etisien;	mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan		
cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	Kelempagaan Benyusunan		Kelembagaan Daerah
terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Perangkat Daerah Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	7	
cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	ל	10, Penyusunan Kelembagaan Daerah
terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Perangkat Daerah Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	ל	
4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	י	
preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien, yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	ל	
Jender, sosial ekonomi, preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan cara kerja Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	<i>ע</i>	
agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politiik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan hengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan nengembangan serjah yang lebih efektif/erisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	ש	
perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politiik, terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan pengembangan pengengan pen	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	י	
agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politiik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan hengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan nengembangan serjah yang lebih efektif/erisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	ד	
yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politiik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan hengembangan atau perbaikan mengembangan atau perbaikan organisasi Perangkat baerah yang lebih efektif/etisien;	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	ל	
4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, perangkat daerah, pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan pengembangan atau perbaikan perangkat daerah perangkat daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	, the second sec	
pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang sgama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politiik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, perangkat daerah, perangkat daerah, perangkat daerah, perangkat daerah, perangkat daerah, perangkat daerah, perangkat daerah perangkat daerah perangkat daerah perangkat daerah perangkat baerah perangkat baerah yang lebih efektif/etisien;	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	7	
4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, perangkat daerah, pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan pengembangan atau perbaikan perangkat daerah perangkat daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan		
mencapai kelancaran pencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; yang membuat program yang membuat program perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan cara kerja Perangkat Daerah, pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan yang lebih efektif/etisien;	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	•	
preferensi politik untuk mencapai kelancaran mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; yang membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Perangkat Daerah, pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan dan pengembangan atau perbaikan dan pengembangan kerja Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien;	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	Þ	
jender, sosial, ekonomi, preferensi ponitik untuk mencapai kelancaran pencapais telancaran pencapaisn tujuan organisasi; yang memgakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, menemukenali kekurangan organisasi perangkat daerah, menemukenali kekurangan organisasi perangkat daerah, menemukenali kekurangan organisasi perangkat berbaikan pengenganisasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien;	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	7	
agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; yang mempakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, terhadap teknis/metode/sistem cara kerja perangkat daerah, melakukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, mengendan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, mengengan dan kekurangan organisasi perangkat berangkat daerah, mengendansasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	Þ	
agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; yang mempakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, terhadap teknis/metode/sistem cara kerja perangkat daerah, melakukan organisasi perangkat daerah, melakukan perangkat daerah, mengendan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, mengengan dan kekurangan organisasi perangkat berangkat daerah, mengendansasi Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien,	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	Þ	
perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi poritik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; yang mengakomodasi perbedaan latar belakang perbedaan latar belakang perbedaan latar belakang perbedaan latar belakang perbedaan latar belakang terhadap teknis/metode/sistem cara kerja perangkat daerah, melakukan pergembangan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan organisasi perangkat daerah, mengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan pengembangan atau perbaikan cara kerja Perangkat Daerah yang lebih efektif/etisien;	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	Þ	
agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, jender, sosial ekonomi, preferensi politik. 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan organisasi perangkat Daerah pengembangan atau perbaikan dan pengembangan atau perbaikan dan kerja Perangkat Daerah kekurangan erektif/erisien;	dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan	7	

61 a 155

:

12. Penataan Wilayah	4	Mampu mengevaluasi	4.1	Mampu melakukan evaluasi
Pemerintahan		dan mengoordinasikan penataan wilayah pemerintahan		terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penataan wilayah pemerintahan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan
			4,2	atau perbaikan cara kerja penataan wilayah pemerintahan yang lebih efektif/efisien; Mampu mengoordinasikan
	·		4,2	penataan wilayah pemerintahan dan memecahkan masalah penataan wilayah pemerintahan;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penataan wilayah pemerintahan dan memberikan
. Donadina		Mama, managa alugai	4.1	bimbingan dan fasilitasi kebada instansi lain atau stakeholder terkait penataan wilayah pemerintahan.
13. Perencanaan Penyediaan Sarana Ekonomi	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyediaan sarana ekonomi	4.1	pelaksanaan identifikasi potensi ekonomi dan penyediaan sarana ekonomi yang ada saat ini serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan teknik perencanaan
			4.2	metode dalam mengidentifikasi potensi ekonomi yang potensial untuk dikembangkan dan perencanaan penyediaan
			4.3	sarana ekonomi; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil perencanaan penyediaan sarana ekonomi
14. Pemberdayaan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
masyarakat desa		mengevaiuasi pelaksanaan Pemberdayaan masyarakat desa		terhadap pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan kebijakan
				dan rekomendasi terkait Pemberdayaankemasyarakatan yang bergerak dibidang pemberdayaan tiyuh / desa yang lebih efektif/efisien;
				Mampu memberikan petunjuk teknis, cara kerja pemberdayaan masyarakat desa;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, terkait dengan petunjuk teknis dan cara

				kerja masya	pem rakat desa.	berdayaan
15. Advokasi k Otonomi Daerai	ebijakan n	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kendisi.	yang a kekuat berbag dijalan sasara 4.2 Menge standa pedom teknis kebijal 4.3 Mening peman menge advoka oleh mener	yai metode kan dengan n yang berbec mbangkan r, prosedur yan, dan/atau strategi kan otonomi d gkatkan ngku kepentin embangkan asi yang dapat mereka send	enganalisis kekurangan yang kelompok da; norma kriteria, petunjuk advokasi laerah; kapasitas igan untuk strategi
			1,			
A. Pendidikan	Jenjang Bidang Ili	mu	Sarjana / Diploma IV Administrasi Kebijakan Ilmu Politik / Ilmu Adn / Kesejahteraan Sosial	ninistrasi Neg	ara / Ilmu Pei	
	1. Manajeria	al	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
B. Pelatihar.	2. Teknis		Diklat Teknis terkai dengan Pemerintahan dar kesejahteraan sosial		√	. 1
	3. Fungsion	al				
C. Pengalaman Ker	ja		1. Memiliki pengalamar jabatan dalam bidang pemerintahan/ sosial/ organisasi, pemberdayaan masyarakat desa, kesejahteraan sosial/ perdagangan/industri/ perekonomian secara kumulati paling kurang (lima) tanun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	f 5		
D. Pangkat			Pembina (IV/z)		1	
E. Indikator Kınerja	a Jabatan		Sinkronisasi pela Sinkronisasi kesejahteraan ra	pelaksanaar		

Nama Jabatan

: ASISTEN PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KESEKRETARIATAN

ode Jabatan :				
Membantu Sekretaris Daerah	dalam	penyusunan kepijakan	dan	pengoordinasian administrati
pelaksanaan tugas penyusunar	n kebijaka	n dan penyelenggaraan i	tugas	-tugas perekonomian, progran
lan pengendalian pembanguna	an, kerjasa	ama dan pengadaan hara	ing/ja	sa.
			in the second	
Marine Constitution of the	Life (Signal			
Ale Managrava 💽 🔭 .				
1. Integritas	4	Mampu menciptakan	4.1	Menciptakan situasi kerja yan
		situasi kerja yang mendorong		mendorong seluruh pemangk
5		kepatuhan pada		kepentingan mematuhi nila norma, dan etika organisa
		nilai, norma, dan		dalam segala situasi dan
		etika organisasi		kondisi;
			42	Mendukung dan menerapka
•			·1.4	prinsip moral dan standar etik
				yang tinggi, serta bera
				menanggung konsekuensinya
		· ·	4.3	Berani melakukan koreksi ata
				mengambil tindakan at
				penyimpangan kod
				etik/nilainilai yang dilakuka oleh orang lain, pada tatana
				lingkup kerja setingkat instar
				meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar ur
		komitmen tim,		kerja di lingkup instansi yar dipimpin;
		sinergi	·	
			4.2	Memfasilitasi kepentinga
				yang berbeda dari unit ker
				lain sehingga tercipta sinel dalam rangka pencapak
				target kerja organisasi;
i '			4.3	Mengembangkan sistem ya
ℓ			7.5	menghargai kerja sama ant
				unit, memberikan dukuncar
				semangat untuk memastik
				tercapainya sinergi dala rangka pencapaian target ker
				organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informa
		mengemukakan		informasi penting hasil disku
•		pemikiran multidimensi secara		dengan pihak lain untu
		lisan dan tertulis		mendapatkan pemahaman
		untuk mendorong		yang sama; Berbagi inform
		kesepakatan dengan		dengan pemangku
		tujuan meningkatkan kinerja		kepentingan untuk tuju
		secara	Ί	meningkatkan kinerja seca
		keseluruhan	4.2	keseluruhan;
				Meridangkan perinkhan kons
	1	1	1	yang multidimensi dala

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	4.14.24.3	hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatar. politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif. serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebitakan dengan menyusun kebitakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri dar orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka	4.1	

 $(x_1, x_2, \dots, x_n) = (x_1, \dots, x_n) = (x_1, \dots, x_n) + (x_1, \dots, x_n) = (x_1, \dots$

		mendorong nianajenien pembelajaran		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 dar umpan balik pada tatanan organisasi;
	to the state of th		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; 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. Stefal Military Control				
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagur akan perpedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas O ganisasi		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;

i

				Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapalan tujuan organisasi; Mampu membuat program
				yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelakasaan perencanaan pembangunan daerah, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien; Mampu melakukan perbaikan, menyusunpetunjuk Operasional pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah; 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.
11. Analisis Potensi Ekonomi Daerah	4	Mampu mengevaluasi potensi ekonomi daerah dan pengenibangan ekonomi daerah	4.2	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

12. Perencanaan Penyediaan Sarana	4	Mampu mengevaluasi	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan identifikasi
Ekonomi		pelaksangan penyediaan sarana ekonomi		potensi ekonomi dan penyediaan sarana ekonomi yang ada saat ini serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan teknik
			4.2	perencanaan penyediaan sarana ekonomi; Mampu menyusun teknik dan
				metode dlam mengidentifikasi potensi ekonomi yang potensial untuk dikembangkan
			4.3	dan perencanaan penyediaan sarana ekonomi; Mampu meyakinkan dan
				memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil perencanaan penyediaan sarana ekonomi.
13. Advokasi Kebijakan Manajemen Studi Pembanguna	4	Manpu mengembangkan strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang tepat sesuai kondisi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan yang lebih
			4.2	efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
			4.3	advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan manajemen studi pembangunan;dan
			4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan manajernen studi
	·			pembangunan yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
14. Advokasi Kebijakan Administrasi Pemerintahan Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasikebijakan administrasi	4.1	metodestrategi advokasi yang adasaat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan
		pemerintahan daerah yang tepatsesual kondisi	i	serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi kebijakan administrasi Pemerintahan daerah yang lebih efektif dan
			47	efisien dari berbagai kondisi stakeholder;
			4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi
				kebijakan administrasi pemerintahan daerah; dan

			pemai mengi advok admin	iistrasi pe h yang tepat ka i dalam r	strategi kebijakan merintahan
15. Advokasi Ke Otonomi Daerah	ebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Mengadvok meng kekur yang kelom berbe	evaluasi kasi yang ad analisis kek rangan berba dijalankan npok sasar eda;	uatan dan gal metode dengan an yang
			stand pedor teknis	embangkan lar, prosedu man, dan/ata s strategi akan otonomi	u petunjuk advokasi
			4.3 Menir pema meng advol dijala dalan	ngkatkan angku kepenti gembangkan	kapasitas ingan untuk strategi dapat ereka sendiri
	OAS)		i ingkas		This flat beautiful
A. Pendidikan	Jenjang Senjang Ilmu	Sarjana / Diploma IV Ekonomi / Manajemen Wila yah dan Tata Kota /			erencanaan
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
	2. Teknis	Manajemen Pemerintahan daerah Pengelolaan keuangan daerah Manajemen Kepegawaian Pengadaan barang, jasa pemerintah		√	
	3. Fungsional	Barang/ Jaca peritermen	•		
C. Pengalaman Ker		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ huku.m/organisasi/	√		
		perekonomian dan pembangunan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun; Sedang atau pernah			
		menduduki Jabatan 2. administrator atau jabatan fungsiona jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun,	l √		
D. Pangkat		Pembina / (IV/a)			
E. Indikator Kinerja	a Jabatan	Sinkronisasi pelaksanaan Sinkronisasi pelaksanaan			

:

The Rowsell Co. 3%

ASISTEN ADMINISTRASI UMUM

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KESEKRETARIATAN

Kode Jabatan

Membantu Sekretaris Daerah dalam merumuskan kebijakan, koordinasi administratif terhadap pelaksangan tugas perangkat daerah dan pelayanan administratif terkait bidang administrasi umum sesuai peraturan dan perundang-undangan yang perlaku demi kelancaran jalannya Pemerintahan Daerah. Mampii 4.1 Menciptakan situasi kerja yang 1. Integritas menciptakan situasi mendorong seluruh pemangku kerja yang kepentingan mematuhi nilai, mendorong norma, dan etika organisasi kepatuhan pada dalam segala situasi dan dan nilai, norma, kondisi: etika organisasi 4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas kode penyimpangan etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 4 Membangun sinergi antar unit Membangun 2. Kerjasama kerja di lingkup instansi yang komitmen tim, sinergi dipimpin: 4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; 4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi. Mengintegrasikan 3. Komunikasi 4 Mampu mengemukakan informasiinformasi pemikiran hasil diskusi dengan pihak lain multidimensi secara mendapatkan untuk lisan dan tertulis pemahaman yang sama; untuk mendorong Berbagi informasi dengan kesepakatan dengan

tujuan meningkatkan

secara

kinerja

keseluruhan

pemangku kepentingan untuk

tujuan meningkatkan kinerja

yang dalam bentuk tulisan formal;

pemikiran/

multidimensi

secara keseluruhan;

4.2 Menuangkan konsep

		1 .	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 nasil kerja sebelumnya	4.2	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, mempernitungkan dan mengantisipasi		Memahami dan inemberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang
•		dampak dari isu isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhari pemangku kepenringan yang transparan, objektif,		mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas- tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup
		dan profesional	4.2	organisasi; Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras
				dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/
			4.3	kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif,
				netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama

i i

		dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran		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 tatanan organisasi;
!		×	4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7'. Mengelola perubahan	4	Menimpin perubahan pada unit kerja	4.1	
		·		memitigasi r'siko 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	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari
		pengamanan; mitigasi risiko		berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).

9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaari secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi		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;

the following the first production of the deviation of th

			4.2	
				perbedaan latar belakang,
				agama/kepercayaan, suku,
				jender, sosial, ekonomi,
				preferensi politik untuk
				mencapai kelancaran
			4.3	pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program
			ر.٦	yang mengakomodasi
				perbedaan latar belakang
				agama/kepercayaan, suku,
			1	jender, sosial ekonomi,
			12000	preferensi politik.
10. Manajemen SDM	4	Mampu	4.1	<u> Parking Kilong Separah dan salah salah dan salah dan salah dan bermalah dan inggan bermalah dan dan dan dan da</u>
	-	mampu mengembangkan	4.1	Mengevaluasi strateg Manajemen ASN yang ada saat
		strategi penyusunan		ini, menganalisis kekuatan dan
		Manajemen ASN		kekurangan berbagai metode
		yang tepat sesuai	1	yang dijalankan dengan
		kondisi.		kelompok sasaran yang
	-			berbeda;
			4.2	Mengembangkan norma
				standar, prosedur, kriteria,
				pedoman, dan/atau petunjuk
				teknis strategi Manajemen
				ASN;
			4.3	Meningkatkan kapasitas
	1 . D			pemangku kepentingan untuk
				mengembangkan stra egi Manajemen ASN yang dapat
				dijalankan oleh mereka sendiri
				dalam menerapkan kebijakan
				penyusunan perencanaan
11. Fengelolaan Keuangan	4	Man _i pu		pembangunan daerah.
Daerah	•	mengevaluasi		Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem
		pelaksanaan		cara kerja menemu kenali
		pengelolaan	1	kelebihan dan kekurangan
		keuangan dan menyusun petunjuk	!	melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja
		operasional	,	pengelolaan keuangan daerah
		pengelolaan		yang lebih efektif/efisien;
		keuangan daerah		Mampu melakukan perbaikan,
				menyusun petunjuk operasional pelaksanaan
1				pengelolaan keuangan daerah;
				Mampu meyakinkarı dan
				memperoleh dukungan dari
				stakeholder pelaksanaan
				Pengelolaan Keuangan Daerah
				dan memberikan bimbingan
				dan fasilitasi kepada instansi
				lain atau stakeholder terkait
				Pengelolaan Keuangan Daerah.

12. Pengelolaari Huburigan Masyarakat dan Keprotokolan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokclan	4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan, menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan strategi hubungan masyarakat dan keprotokolan;
			4.2 Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan pengelolaan hubungan
			masyarakat dan keprotokolan; 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait
			Pengelolaan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
13. penyusunan Produk Hukum Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan Mengoordinasikan penyusunan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penyusunan produk
		produk hukum daerah	hukum daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan produk hukum daerah yang lebih
			efektif/efisien; 4.2 Mampu mengoordinasikan dan memecahkan masalah penyusunan produk hukum daerah;
		. % · ·	4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder penyusunan produk hukum daerah dan
			memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan produk hukum daerah.
14. Penyusunan Kelembagaan Daerah	4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan Penyusunan Kelembagaan Daerah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja pembentukan organisasi perangkat daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan organisasi perangkat daerah, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah
			yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu mengoordinasikan pembentukan Organisasi Perangkat Daerah wilayah pemerintahan dar

15. Advokasi Ke	ebijakan 4.	Mampu	bidar 4.3 Mam mem stake orgar dan dan lain pemb perar	ng organisasi; pu meyaki peroleh duk sholder nisasi perang memberikan fasilitasi kepa atau stakeho pentukan ngkat daerah.	nkan dan ungan dari penyusunan gkat daerah bimbingan ada instansi older terkait organisasi
Otonomi Daera		mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	yang kekua berba dijala sasar 4.2 Meng stand pedo teknis kebija 4.3 Menir pema meng advokoleh mene	agai meto nkan dengar an yang berbe embangkan lar, prosedu man, dan/ata s strategi akan otonomi ngkatkan ingku kepenti lembangkan kasi yang dapa	menganalisis kekurangan de yang n kelompok eda; norma ir, kriteria, au petunjuk advokasi daerah; kapasitas ingan untuk strategi at dijalankan
			Otoric	itti daerari.	
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV			
	2. Bidang Ilmu	Administrasi Kebijakar Ilmu Politik / Ilmu Adr			
B. Pelatihan	1. Manajerial	Dalatilana		1 ' '	
	ar ranajena.	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
	2. Teknis	Kepemimpinan		√	
		Kepemimpinan Pratama Diklat Teknis terkait		√	
C. Pengalaman Kerj	2. Teknis 3. Fungsional	Kepemimpinan Pratama Diklat Teknis terkait dengan Pemerintahan - 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hu	√	✓	
C. Pengalaman Kerj	2. Teknis 3. Fungsional	Kepemimpinan Pratama Diklat Teknis terkait dengan Pemerintahan - 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hu kum/organisasi /kepegawaian/ke humasan secara kumulatif paling kurang 5 (lima)		✓	
C. Pengalaman Kerj	2. Teknis 3. Fungsional	Kepemimpinan Pratama Diklat Teknis terkait dengan Pemerintahan - 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hu kum/organisasi /kepegawaian/ke humasan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pe nah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2	√	✓	
C. Pengalaman Kerj	2. Teknis 3. Fungsional	Kepemimpinan Pratama Diklat Teknis terkait dengan Pemerintahan - 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hu kum/organisasi /kepegawaian/ke humasan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pe nah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya	√	✓	

STAF AHLI BIDANG SOSIAL, POLITIK DAN HUKUM

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KESEKRETARIATAN

Kode Jabatan

membantu Bupati dalan telaahan yang berkaitan menyelenggarakan pemer	dengar	n tugas, wewenang	an, saran, pertimbangan dan dan kebijakan Bupati dalam osial, Politik dan Hukum.
			A Riversion Research
1. Integritas	4	Mampu mencir takan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1 Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
			 4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1 Membarıgun 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 Mengembarigkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningka kan 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 _i ada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang dite apkan atau melebini hasil kerja sebelumnya	4.1 Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluas 4.2 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	perhatian kepada isu isu jangka panjang. kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif transparan dan

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	————		4.2 Managarahan atrotogi isngla
		•	4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada
·			pemenuhan kebutuhan
			pemangku kepentingan dalam
			menyusun kebijakan dengan
			mengikuti standar objektif, netral,
	į		tidak memihak, tidak
	İ		diskriminatif, transparan, tidak
			terpengaruh kepentingan
			pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri	4	Menyusun program	4.1 Menyusun program
dan orang lain	1	pengembangan	pengembangan jangka panjang
,		jangka panjang	bersama-sama
		aalam rangka	dengan bawahan, termasuk
		mendorong	didalamnya penetapan tujuan,
		manajemen	bimbigan, penugasan dan
		pembelajaran	pengalaman lainnya, serta
		*	mengalokasikan waktu untuk
			mengikuti pelatihan / pendidikan
İ			/ pengembangan kompetensi
			dan karir;
			4.2 Melaksanakan manajemen
			pembelajaran termasuk evaluasi
•			dan umpan balik pada tatanan
			organisasi;
			4.3 Mengembangkan orang-orang
			disekitarannya secara konsisten,
			melakukan kaderisasi untuk
			posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin	4.1 Mengarahkan unit kerja untuk
y to the garden parameter and		perubahan pada unit	lebih siap dalam menghadapi
		kerja	perubahan termasuk memitigasi
			risiko yang mungkin terjadi;
1			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	Menvelesaikan	4.1 Menyusun dan/atau
o. rengambhan kepatasan	_	masalah yang	memutuskan konsep
		mengandung risiko	
			melibatkan beberapa/seluruh
		tinggi,	fungsi dalam organisasi;
1	1	mengantisipasi	
		dampale leanthugan	
		dampak keputusan,	1,2 , 10,131,100
		membuat tindakan	berbagai masalah yang
		membuat tindakan pengamanan;	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang
		membuat tindakan	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada
		membuat tindakan pengamanan;	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
		membuat tindakan pengamanan;	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; 4.3 Membuat keputusan dan
		membuat tindakan pengamanan;	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak
		membuat tindakan pengamanan;	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan
		membuat tindakan pengamanan;	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak

en international distribution of the control of the

9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1 Menginisiasi dan
		perbedaan secara	merepresentasikan pemerintahan
		konstruktif dan	di lingkungan kerja dan
		kreatif untuk	masyarakat untuk senantiasa
		meningkatkan	menjaga persatuan dan kesatuan
		efektifitas Organisasi	dalam keberagaman dan menerima segala bentuk
			perbedaan dalam kehidupan
		,	bermasyarakat;
			4.2 Mampu mendayagunakan
			perbedaan latar belakang,
			agama/kepercayaan, suku,
		·	jender, sosial, ekonomi, preferensi
			politik untuk mencapai kelancaran
			pencapaian tujuan organisasi;
			4.3 Mampu membuat program yang
,			mengakomodasi perbedaan latar
'			belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,
			preferensi politik.
10. Pengkajian Bidang Sosial	4	Mampu	4.1 Mampu melakukan evaluasi
		mengevaluasi,	terhadap isu-isu untuk proses
		menyusun norma	pengkajian dan penelitian bidang sosial, menganalisis kelebihan
		standar prosedur	sosial, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta
		dan penelitian sosial	memberikan rekomendasi
			perbaikan dalam bidang Sosial;
			4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja
			petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar,
			prosedur, instrumen dalam
			4.3 bidang Sosial;dan
			Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari
			stakeholder dan memberikan
			bimbingan dan fasilitasi kepada
			instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian
		1	bidang Sosial.
11. pengkajian bidang	4	Mampu	4.1 Mampu melakukan evaluasi
politik		Mengevaluasi dan	terhadap isu-isu untuk proses
		meyusun norma,	pengkajian dan penelitian bidang
		standar, dan	pemerintahan,menganalisis kelebihan dan kekurangan,
	1	prosedur pengkajian	serta memberikan
		dan penelitian bidang politik	4.2 rekomendasi perbaikan dalam
		bluaring politic	bidang Politik;
		. 4	Mampu menyusun pedoman,
	1		petunjuk teknis, cara kerja yang
			dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam
			prosedur, instrumen dalam bidang Politik; dan
			4.3 Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan dari
			stakeholder dan memberikan
			bimbingan dan fasilitasi kepada Instansi lain atau stakeholder
			terkait pengkajian dan penelitian
			bidang Politik.
			

12 Pengkajian Bidang hukum		Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang hukum	terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan, menganalisis kelebihan dan kekurangan, Serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang hukum; 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang hukum; dan 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang hukum.
13. Penyusunan kebijakan Daerah Bidang Sosial, Politik dan Hukum	4	Mampu nielakukan harmonisasi kebijakan, meningkatkan efektivitas implementasi, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan kebijakan	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 4.2 kebijakan bagi instansi dan masyarakat; Menguasai kunci-kunci sukses dalam implemeritasi suatu kebijakan, dan menerapkan praktek terbaik pendekatan implementasi kebijakan, mampu merumuskan solusi terhadap hambatan dalam implementasi suatu kebijakan dan mengembangkan pendekatan baru dalam Implementasi untuk meningkatkan efektivitas suatu kebijakan; dan Mampu menetapkan upaya perbaikan dan menetapkan langkah-langkah tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi.

W

or control to control or ordered excitors

.

14. Advokasi Kebija Administrasi Pemerintahan Da		Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah yang tepat sesuai kondisi	 4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi 4.2 advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; Mengembangkan norma standar, kriteria, 4.3 pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan melaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah;dan Meningkatkan kapas tas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan administrasi pemerintahan daerah yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan.
15. Advokasi kebijak Otonomi Daerah		Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi	 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada suat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijlankan pada kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar. prosedur, kriteria, 4.2 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.
Λ. Pendidikan	1. Jenjang 2. Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma IV Keuangan/Manajemer Administrasi	n/Kebijakan Publik/ Ilmu Hukum/Ilmi
B. Pelatihan	Manajerial Z. Teknis S. Fungsional	Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Teknis terkait dengan bidang Sosial, Politik dan Hukum	✓

i

orange and the second second

f

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam Bidang Sosial, Politik dan Hukum Secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun
D. Pangkat	Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	 Persentase rekomendasi atas isu strategis bidar Politik dan Hukum yang disampaikan pada Bupat Persentase pengaduan masyarakat bidar Politik dan Hukum yang berhasil dikoordinas dianalisa.

STAF AHLI BIDANG PEMERINTAHAN, HUKUM DAN SUMBER

DAYA MANUSIA

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah Kode Jabatan

KESEKRETARIATAN

Kode Jaba	atan :			
berhubung	an dengan permas	alahan bida		komendasi terhadap isu-isu yang an dan sumber daya manusia sesuai annya Pemerintahan Daerah.
1. Integri	tas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1 Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				 4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi
2. Kerjas	ama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	meskipun ada resiko. 4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; 4.2 Memfasilitasi kepentingan
				yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian targe: kerja organisasi.
5. Komu	nikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara	informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku
			keseluruhan	kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; 4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

4 Orientesi pada hasil		Mondown	4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendororg 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 4.2 ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pernanfaatan 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 tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
			instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak mernihak, 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.

kompetensi dan karir; 4.2 Melaksanakan manajenien pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; 4.3 Mengembangkan orang-orang disekitariannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya. 7. Mengelola perubahan 4 Memimpin perubahan pada unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2 Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala; 4.3 Memimpin dan memastikan pene-apan program-program perubahan selaras antar unit kerja. 8. Pengambilan keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko 8. Pengambilan keputusan 4 Menyelesaikan masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.1 Menyusun dan/atau memutuskan pene-apan program penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang berdampak pada pihak lain; 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan menyapkan tindakan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan menyapkan tindakan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan mengantispasi dampak keputusannya serta mengantispasi dampak keputusannya serta mengantispasi dampak kepu	6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembar.gan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1 Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya perietapan tujuan, bimbigan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan / pengembangan
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 dan karir; 4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; 4.3 Mengembangkan orangorang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
masalah yang memutuskan konsep mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko masalah yang memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi	7. Mengelola perubahan	4		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	masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan;	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

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, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mer capai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
			4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Pengkajian Bidang Pemerintahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusuri perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang
			pernerintahan; 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang pemerintahan; dan 4.3 Mampu meyakinkan dan
			memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan.
11. Pengkajian Bidang Sumber Daya Manusia	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian SDM	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang sumber dava manusia, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang sumber Daya Manusia;

the state of the s

			 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang pemerintahan; dan 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang sumber daya manusia.
12. Pengkajian Bida Politik	ng 4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian dan penelitian bidang politik	 4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang sumber daya manusia, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang pembangunan; 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang pemerintahan; dan 4.3 Mampu rneyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang sumber daya Manusia.
13. Pemetaan wilay Pemerintahan	ah 4	Mampu mengevaluasi dan mengoordinasikan penata in wilayah	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penataan wilayah pemerinta'nan, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penataan wilayah pemerintahan yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan Pembentukan perundang-undangan; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalunkan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan Pembentukan perundang-undangan.

14. Manajemen SDM	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penerapan manajemen SDM	4.1 Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen SDM Yang ada;
			4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM (perencanaan SDM, analisis jabatan, aralisis beban kerja,
			standar kompetensi, perencanaan engembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, sistem informasi kepegawaian);
			4.3 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis terkait perencanaan SDM, analisis
			jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, sistem informasi kepegawaian.
15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesual kondisi.	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda
			4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
			pemangku kepentingan untuk Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau
			petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk
			mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV
	2. Bidang Ilmu	Ekonomi / Manajemen / Perencanaan Wilayah dan Tata Kota / Administrasi Niaga / Studi Pembangunan
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama √
	2. Teknis	Diklat Teknis terkait dengan bidang Pemerintahan √
	3. Fungsional	•
C. Pengalaman K	erja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ Pembangunan/dan manajemen SDM secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:
D. Pangkat		Pernbina / (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan		 Persentase rekomendasi atas isu strategis bidang pemerintahan, hukum dan politik yang disampaikan pada Bupati; Persentase pengaduan masyarakat bidang pemerintahan hukum dan politik yang berhasil dikoordinasikan dan dianalisa.

: STAF AHLI BIDANG EKONOMI, KEUANGAN DAN SUMBER DAYA ALAM

Kelompok Jabatan : JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah : KESEKRETARIATAN

Kode Jabatan

Memberikan rekomendasi terhi Sumber Daya Alam.	adap isu-i	su strategis kepada Bup	ati di	Bidang Ekonomi, Keuangan dan
And Control of the Co				
	1.007.1			
1 Tabasida				
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi		Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
		0. ga 23		Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
			4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam
				rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem /ang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep
			<u>,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,</u>	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; 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 tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; Menjaga agar kebijakan
					pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;
				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	4.1	
4					

en en en en amanta desta especiale

		dalanı rangka		dengan bawahan, termasuk
		mendorong		didalamnya penetapan tujuan,
i		manajemen		bimbigan, penugasan dan
·		pembelajaran		pengalaman lainnya, serta
				mengalokasikan waktu untuk
				mengikuti pelatihan / pendidikan
				/ pengembangan kompetensi
				dan karir;
			4.2	
				pembelajaran termasuk evaluasi
		•		dan umpan balik pada tatanan
			4.2	organisasi;
·.			4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten,
				melakukan kaderisasi untuk
		·		posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin	4.1	
		perubahan pada unit		lebih siap dalam menghadapi
		kerja		perubahan termasuk memitigasi
				risiko yang mungkin terjadi;
			4.2	Memastikan perubahan sudah
		,		diterapkan secara aktif di
				lingkungan unit kerjanya secara
				berkala;
			4.3	
				penerapan program-program
				perubahan selaras antar unit kerja.
8. Fengambilan keputusan	4	Menyelesaikan	4.1	Menyusun dan/atau
To the state of th	•	masalah yang	,,,_	memutuskan konsep
		mengandung risiko		penyelesaian masalah yang
		tinggi,		melibatkan beberapa/seluruh
		mengantisipasi		fungsi dalam organisasi;
		dampak kerjutusan,	4.2	Menghasilkan solusi dari
		membuat tindakan	ı	berbagai masalah yang
		pengamanan;		kompleks, terkait dengan bidang
		mitigasi risiko		kerjanya yang berdampak pada
		-		pihak lain;
·		·	4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak
		:	1	keputusannya serta menyiapkan
		:		tindakan penanganannya
A STATE OF THE STA				(mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
	_	perbedaan secara		merepresentasikan
		konstruktif dan	1	pemerintahan di lingkungan
I and the second	1	kreatif untuk		kerja dan masyarakat untuk
		in Can an an	1	
				senantiasa meniaga persatuan
		meningkatkan elektifitas Organisasi		senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam
		meningkatkan		dan kesatuan dalam
		meningkatkan		dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima
		meningkatkan		dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima
		meningkatkan		dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan

				Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan crganisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
	and the second second second second second second	andreas and a second of the se		
1C. Pengkaj an bidang Ekonomi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian	4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang pemerintahan, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang ekonomi; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang ekonomi; dan Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan
				penelitian bidang ekonomi.
11. Pengkajian Bidang Keuangan	4	Mampu mengevaluası dan menyusun perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian		Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang Keuangan, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang sumber Daya Manusia; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang Keuangan; dan Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang Keuangan.
12 Pengkajian Bidana	4	Mampu	// 1	
12. Pengkajian Bidang Sumber Daya Alam	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar dan prosedur pengkajian	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang sumber daya manusia, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta

N.

			4.2	memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang pembangunan; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam bidang pemerintahan; dan Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pengkajian dan penelitian bidang sumber daya Manusia. Mampu melakukan evaluasi terhadap isu-isu untuk proses pengkajian dan penelitian bidang sumber daya manusia, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam bidang pembangunan;
13. Analisis Kebijakan Pemerintah Daerah Bidang Administrasi dan Keuangan	4	Mampu mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan dan isu-isu strategis yang berkaitan dengan kebijakan Pemerintah Daerah bidang administrasi dan keuangan daerah		Mampu menghimpun dan Menghimpun data permasalahan dan isu-isu strategis yang berkaitan dengan kebijakan Pemerintah daerah bidang administrasi dan keuangan daerah; Mampu menganalisis permasalahan dan isu-isu strategis yang berkaitan dengan kebijakan Pemerintah daerah bidang administrasi dan keuangan daerah; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari Terkait analisis kebijakan Bidang Administrasi dan Keuangan
14. Advokaşi kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.		Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.

Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV			
	2. Bidang Ilmu	Ekonomi / Manajemen dan Tata Kota / Admini			
Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
	2. Teknis	Manajemen pemerintahan daerah Pengelolaan keuangan daerah Manajemen kepegawaian Pengadaan barang/		√	
	3. Fungsional				
. Pengalaman Ker	ja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hu kum/organisasi/p erekonomian dan pembangunan secara kumulatif paling kurang 5 (lina) tahun 2. Sedang arau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:	√		
Pangkat	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Pembina / (IV/a)	.,	·	
Indikator Kinerja	Jabatan	 Sinkronisasi pelaksa Sinkronisasi pelaksa Sinkronisasi pelaksa 	maan progra	iri bidəng p	embangunan;

KEPALA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

Kelompok Jabatan **Urusan Pemerintah** JABATAN PIMPINAN TINGGI

Kode Jabatan

KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

13										74			477	-174	٠,	110	20	403					æ					44									
ш	•		2.3		١.,	٠,	: 1		14	1 5	И.									اجاز		74	41				7										
噩	ĸ.	12		٠				٠.				ж.										м	•				٠.				•						
4	ú																						-														
м																											8										
и	ъ.			344								: 2																									

Membantu Bupati dengan cara memimpiri, merumuskan kebijakan daerah, menetapkan kebijakan

teknis, mengkoordinasikan, mel tugas pada bidang Kebudaya pembantuan yang diberikan ke	an dan P	ariwisata yang menja	m dan di kev	kegiatan, serta mengendalikan venangan daerah dan tugas
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi		Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		Mengintegrasikan informasi- informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/ konsep 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 melebih, hasil kerja sebelumnya	4.1	hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis
			4.3	instansi; 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		Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 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 kebutuhar pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengar mengikuti standar objektif netral, tidak memihak, tidal diskriminatif, transparan, tidal terpengaruh kepentingar pribadi/kelompok.

. The second constant of the second constant is a second constant of the second constant o

6 Pangambangan dist da-	<u> </u>	Monun		Management
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program	4.1	Menyusun program
Crarig lain		pengembangan		pengembangan jangka
		jangka panjang		panjang bersama-sama
		dalam rangka		dengan bawahan, termasuk
		mendorong		didalamnya penetapan tujuan,
]	manajenien		bimbigan, penugasan dan
		pembelajaran		pengalaman lainnya, serta
		· · · · · ·		
				mengalokasikan waktu untuk
				mengikuti pelatihan /
		·		pendidikan / pengembangan
		•		kompetensi dan karir;
	·		4,2	Melaksanakan manajemen
				pembelajaran termasuk
·				evaluasi dan umpan balik pada
				tatanan organisasi;
			4.3	Mengembangkan orang-orang
				disekitarannya secara
			-	konsisten, melakukan
]			kaderisasi untuk posisi-posisi di
				unit kerjanya.
7 Mengelola perubahan	4	Memimpin	4.1	
]	perubahan pada unit		lebih siap dalam menghadapi
		kerja		perubahan termasuk
				memitigasi risiko yang
				mungkin terjadi;
	1		42	Memastikan perubahan sudah
			11.2	diterapkan secara aktif di
	1			lingkungan unit kerjanya
				secara berkala;
			4.3	****** *******************************
				penerapan program-program
		•		perubahan selaras antar unit
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelessikas	A 1	kerja. Menyusun dan/atau
o. rengambilan keputusan	-	Menyelesaikan masalah yang	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep
		mengandung risiko		penyelesaian masalah yang
		tinggi,		melibatkan seberapa/seluruh
		mengantisipasi		fungsi dalam organisasi;
		dampak keputusan,	l .	
		membuat tindakan		berbagai masalah yang
		pengamanan;		kompleks, terkait dengan
		mitigasi risiko		bidang kerjanya yang
				berdampak pada pihak lain;
		·	4.3	Membuat keputusan dan
			5	mengantisipasi dampak
				keputusannya serta
				menyiapkan tindakan
		·		penanganannya (mitigasi
				risiko).
is Sand College				
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
		perbedaan secara		merepresentasikan
		konstruktif dan		pemerintahan di lingkungan
		kreatif untuk		kerja dan masyarakat untuk
		meningkatkan		senantiasa menjaga persatuan
1		fektifitas Organisasi		dan kesatuan dalam
		CERTIFICAL DECIMINATION	i	

5 54 6

				keberagaman dan menerima
				segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
			4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku,
				jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
			4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang
				agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan Kebudayaan dan	4	Mampu mer jembangkan	4.1.	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis
Pariwisata		strategi advokasi yang tepat sesuai kondisi		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
			4.2	kebijakan kebudayaan dan pariwisata;
			4.3.	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kebudayaan dan pariwisata.
11. Pengelokian pelestarian tradisi lokal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusuri	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja
		perangkat norma standar prosedur instrumen pengelolaan		menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan
		pelestarian tradisi lokal		pelestarian tradisi lokal yang lebih efektif/efisien;
			4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, 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.

 $\Phi_{ij} = \{ (i,j) \mid i \in \mathbb{N} \mid (i,j) \in \mathbb{N} \mid (i,j$

12 Pengelolaan cagar budaya dan museum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengelolaan cagar budaya		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan cagar budaya yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen pelaksanaan pengelolaan cagar budaya; 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. Teknik Promosi Pariwisata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pelaksanaan promosi pariwisata.	4,1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja promosi pariwisata yang lebih efektif/efisien;
				Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrument pelaksanaan promosi pariwisata; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan promosi pariwisata dan memberikan bimbingan dan
14. Pengembangan Destinasi	4	Mampu menyusun	4.1	fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait promosi pariwisata. Mampu melakukan evaluasi
dan Sumber Daya Pariwisata		perangkat norma standar prosedur instrumen pengernbangan sumber daya pariwisata		terhadap pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, dan melakukan pengembangan atau perbaikan pembibitan dan peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan yang lebih efektif/efisien;
			4.2	

or to correct a specific to

.

daerah yang tepat sesual kondisi. 4.2 Mengembangkan nor standar, prosedur, krite nedoman, dan/atau petun teknis strategi advok kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasi pemangku kepentingan un mengembangkan strat advokski yang dapat dijalani oleh mereka sendiri dal menerapkan kebijai otonomi daerah. A. Pendidikan 1. Jenjang Sarjana / Diploma IV 2. Bidang Ilmu Pariwisata/ Sosial/ Sejarah/ Ekonomi/ Hukum/ Manajen Arkeolog/ Kesenian/ Bahasa Pelatihan Peratama 1. Manajerial Pelatihan kepemimpinan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya 3. Fungsional C. Pengalaman Kerja 1. Memiliki pengaleman jabatan dalam bidang ke'udayaar/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional yabatan fungsional jenjang ah'i madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)						dan ord dan m dan fas lain ata pembibi	lder pembatan tenag ganisasi ke ganisasi ke emberikan silitasi kepa au stakeho itan dan j olahraga da	olahragaa bimbing ada insta Ider terk peningkal
A. Pendidikan 1. Jenjang 2. Bidang Ilmu Pariwisata/ Sosial/ Sejarah/ Ekonomi/ Hukum/ Manajen Arkeolog/ Kesenian/ Bahasa 1. Manajerial Pelatihan Pelatihan kepemimpinan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Manajemen Pemasaran Penivisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya 3. Fungsional C. Pengalaman Kerja 1. Memiliki Pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)		-	4	mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat	4.2	Mengev yang ad kekuata berbaga dijalank sasaran Menger standar pedoma teknis kebijaka Mening pemang menger advokas oleh menera	raluasi stratula saat ini, ran dan ai meto an dengar yang berbunbangkan an otonomi katkan gku kepent mbangkan si yang dap nereka selapkan	menganali kekurang de ya n kelomp eda; nori ir, kritei au petun advok daerah; kapasi ingan un strat at dijalanl
A. Pendidikan 1. Jenjang 2. Bidang Ilmu Pariwisata/ Sosial/ Sejarah/ Ekonomi/ Hukum/ Manajen Arkeolog/ Kesenian/ Bahasa B. Pelatihan 1. Manajerial Pelatihan kepemimpinan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya 3. Fungsional C. Pengalaman Kerja 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar/pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ah'i madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)								
2. Bidang Ilmu Pariwisata/ Sosial/ Sejarah/ Ekonomi/ Hukum/ Manajen Arkeolog/ Kesenian/ Bahasa B. Pelatihan 1. Manajerial Pelatihan kepemimpinan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya 3. Fungsional C. Pengalaman Kerja 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional yabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)								
Arkeolog/ Kesenian/ Bahasa B. Pelatihan 1. Manajerial Pelatihan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya 3. Fungsional C. Pengalaman Kerja 1. Memiliki Pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)		Marting Sec.	· •				<u> </u>	Resolved in
kepemimpinan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya 3. Fungsional C. Pengalaman Kerja 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar / pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ah'i madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)	A. Pendidikan	1. Jenjano]				# 5 (B # 14 II J. S. I.	
Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya 3. Fungsional 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)	A. Pendidikan			Pariwisata/ Sosial/ Sej	arah/ ahasa	Ekonon	ni/ Hukum/	Manajen
C. Pengalaman Kerja 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar/pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ah'i madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat 1. Memiliki pengalaman jabatan jabatan secara kumulatif paling singatan fungsional √ jahun:		2. Bidang	Ilmu	Pariwisata/ Sosial/ Sej Arkeolog/ Kesenian/ Ba Pelatihan kepemimpinan	iarah/ ahasa	Ekonon		Manajen
pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaar/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2 Sedang atau pernah rnenduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ah'i madya paling singkat 2 (dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)		2. Bidang 1. Manaje	Ilmu	Pariwisata/ Sosial/ Sej Arkeolog/ Kesenian/ Ba Pelatihan kepemimpinan Pratama 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian	ahasa	Ekonon		Manajen
(dua) tahun: D. Pangkat Pembina (IV/a)		Bidang Manaje Teknis	Ilmu	Pariwisata/ Sosial/ Sej Arkeolog/ Kesenian/ Ba Pelatihan kepemimpinan Pratama 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian	ahasa			Manajem
	B. Pelatihan	2. Bidang 1. Manaje 2. Teknis 3. Fungsi	Ilmu	Pariwisata/ Sosial/ Sej Arkeolog/ Kesenian/ Bi Pelatihan kepemimpinan Pratama 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya - 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaan/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2 Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsiona jenjang ahli madya	ahasa	√		Manajem
E. Indikator Kinerja Jabatan 1. Persentase Nilai Budaya yang diaktualisasikan;	B. Pelatihan	2. Bidang 1. Manaje 2. Teknis 3. Fungsi	Ilmu	Pariwisata/ Sosial/ Sej Arkeolog/ Kesenian/ Bi Pelatihan kepemimpinan Pratama 1. Diklat Manajemen Pemasaran Pariwisata 2. Diklat Pelestarian Cagar Budaya - 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang ke' udayaan/ pariwisata secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2 Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsiona jenjang ahli madya paling singkat	ahasa	√		Manajem

Succession of the control of the con

. . .

KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA

Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah JABATAN PIMPINAN TINGGI

Kode Jabatan

KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA

I demimpin pelaksanaan tugas pada Dinas Pemuda dan Olahraga dalam rangka membantu Bupati dalam	
HER PROGRAM DE MERCHEN EN LES PERSONATES LA REPORT. DE LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA	

Memimpin pelaksanaan tugas pada Dinas Pemuda dan Olahraga dalam rangka membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi pelaksana urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah, dengan cara menyiapkan bahan perumusan kebijakan daerah, pembinaan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengawasi, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan di Sekretariat, Bidang Kepemudaan, Bidang Pembudayaan Olahraga dan Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga berdasarkan peraturan yang berlaku agar tugas pokok dan fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga dapat terlaksana secara efisien dan efektif.

1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhari pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi rilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
			4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2	
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendo ong	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi denganpemangku kepentingan
		kesepakatan dengan tujuan		untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;

	1		4 2	Manuschen nomikung/
		meningkatkan kinerja secara	4.4	Menuangkan pemikiran/ konsep yang multidimensi
		keseluruhan		dalam bentuk tulisan formal;
İ		Reselui uriari	4.0	
i			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	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
production production		kerja mencapai		instansi untuk mencapai
		target yang		kinerja yang melebihi target
		ditetapkan atau		yang ditetapkan;
		mel bihi hasil kerja sebelumnya	4.2	
		360610111111111111111111111111111111111		hasil kerja unitnya agar selaras
				dengan sasaran strategis
				instansi;
			4.3	Mendorong pemanfaatan
				sumber daya bersama antar
				unit kerja dalam rangka
				meningkatkan efektifitas dan
E Police and P. I. W.	 	NA	11	efisiensi pencapaian target. Memahami dan memberi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi,	4.1	perhatian kepada isu-isu
		memperhitungkan		jangka panjang, kesempatan
		dan mengantisipasi		atau kekuatan politik yang
		dampak dari isu - isu		mempengaruhi organisasi
		jangka panjang,		dalam hubungannya dengan
1		kesempatan, atau kekuatan politik		dunia luar, memperhitungkan
	į	dalam hal pelayanan		dan mengantisipasi dampak
		kebutuhan		terhadap pelaksanaan tugas-
		pemangku	1	tugas pelayanan publik secara
		kepentingan yang		objektif, transparan, dan
		transparan, objektif, dan profesional	1	professional dalam lingkup
		dan profesional		organisasi;
			4.2	• •
				pelayanan publik yang
				diselenggarakan oleh
				instansinya telah selaras
				dengan standar pelayanan
1				yang objektif, netral, tidak
				memihak, tidak diskriminatif,
				serta tidak terpengaruh
				kepentingan pribadi/
				kelompok/ partai politik;
			4.3	Menerapkan strategi jangka
	1			panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan
				pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam
				menyusun kebijakan dengan
			1	mengikuti standar objektif,
(1	ł .		
				netral, tidak memihak, tidak

		:		diskriminatif, transparan, tidal terpengarun kepentingar 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 tatanan organisasi;
			4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukar kaderisasi untuk posisi-posisi dunit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadap perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif d lingkungan unit kerjanya secara berkala;
			4.3	Memimpin dan memastikar penerapan program-program perubahan selaras antar uni kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko	4.1	Menyusun dan/atan memutuskan konse penyelesaian masalah yang
		tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko		melibatkan beberapa/selurul fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dal berbagai masalah yan kompleks, terkait denga bidang kerjanya yan berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan da mengantisipasi dampa keputusannya sert menyiapkan tindaka penanganannya (mitigas
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan	4.1	risiko). Menginisiasi da merepresentasikan pemerintahan di lingkunga

		kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi		kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persacuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan
			4.2	dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku,
				jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
			4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/ kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
			le de la company	
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pemuda dan Olahraga	4	Mampu mengemoangkan strategi advokasi yang tepat sesuai kondisi	4.1.	Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode
,			4.2.	strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; Mampu mengembangkan
				norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Bidang Pemuda dan Olahraga;
		÷.	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.
11. Pembinaan karakter kepemudaan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan karakter kepemudaan	4.1	
				pelaksanaan pembinaan kepemudaaan, menyusun petunjuk teknis pembinaan dan pemberdayaan pemuda dan organisasi kepemudaan;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait

the market according to the weight of the weight with an

1000 1000 1000 1003

•

	i		,, , , , ,	
				metode/teknik pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan pemuda serta rencana
				pengembargan pemuda dan organisasi kegiatan pemuda.
12. Pembinaan keolahragaan	4	Mampu mengevaluasi	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pelaksanaan,
		pelaksanaan pembinaan		pengelolaan, dan pembinaan keolahragaaan serta menemu
		keolahragaan		kenali kelebihan dan kelemahan pelaksanaan dan
			43	pembinaan keolahragaan;
			4.2	Mampu memperbaiki sistem pembinaan keolahragaan dan
				menyusun petunjuk teknis pengelolaan, dan pembinaan
				serta rencana pengernbangan olahraga dan organisasi
			4.3	
				memperoleh dukungan dari stakeholder terkait
				metode/teknik pembinaan keolahragaan serta rencana
		÷		pengembangan olahraga dan organisasi kegiatan olahraga.
13. Pembinaan Kepramukaan	4	Mampu mengevaluasi dan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan
		menyusun perangkat norma standar		pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan,
		prosedur instrumen pembinaan dan		menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan
		pengembangan organisasi		pengembangan atau perbaikan pembinaan dan pengembangan
		kepramukaan		organisasi kepramukaan yang lebih efektif/efisien;
			4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja
				pembinaan dan pengembangan organisasi kepramukaan;
			4.3	-
				stakeholder pembinaan dan pengembangan organisasi
	;			kepramukaan, memberikan bimbingan dan fasilitasi
				kepada instansi lain atau stakeholder terkait pembinaan
				dan pengembangan organisasi kepramukaan.
14. Promosi dan Pembudayaan	4	Mampu mengevaluasi dan	4.1	
Olahraga		menyusun perangkat norma		peningkatan tenaga olahraga dan organisasi keolahragaan,
		standar prosedur		menemu kenali kelebihan dan kekurangan, dan melakukan
		pengelolaan olahraga pendidikan,		pengembangan atau perbaikan pembibitan dan peningkatan
		pembibitan dan		tenaga olahraga dan organisasi
		peningkatan tenaga olahraga dan	4.2	efektif/efisien;
			7.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		organisasi keolahragaan	memperoleh dukungan	dan dari dan aga an, gan ansi kait
15. Advokasi K Otonomi Daerah	Gebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	 4.1 Mengevaluasi strategi advolyang ada saat ini, mengana kekuatan dan kekuran berbagai metode y dijalankan dengan kelom sasaran yang berbeda; 4.2 Mengembangkan no standar, prosedur, krite pedoman, dan/atau petur teknis strategi advoly kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapas pemangku kepentingan un 	lisis gan gan gnok rma eria, njuk kasi sitas ntuk tegi kan lam
A Foundation	I jerina	Cariana / Dinkma IV		
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	/ Cariol dan Dolitik/ Manais	mon
B. Pelatihan	Bidang Iimu Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	osiologi / Sosial dan Politik/ Manaje	men
	2. Teknis	 Pelatihan Manajemen Olahraya modern Pelatihan pengelolaan kelembagaan olahraga Pelatihan Manajemen 	√	
	3. Fungsional	Organisasi Kepemudaan		
C. Pengalaman Ker		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Pendidikar olahraga/ kebudayaan secara kumulatif paling kurang 5 (lima		

to the property and

	2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:
D. Pangkat	Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	 Kualitas pengembangan bidang kepemudaaan da olahraga; Kualitas pembinaan kepramukaan; Persentase Peningkatan Prestasi Pemuda dan Olahraga.

.

KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KEPENDUDUKAN

ŀ	(ode	Jaba	atan	

Melaksankan sebagian tugas Bupati dalam mengendalikan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Mampu menciptakan 4.1 Menciptakan situasi kerja yang 1. Integritas 4 situasi keria yang mendorong seluruh pemangku mendorong kepentingan mematuhi nilai, kepatuhan pada norma, dan etika organisasi nilai, norma, dan dalam segala situasi dan etika organisasi 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 kcde etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. Membangun sinergi antar unit 2. Kerjasama 4 Membangun kerja di lingkup instansi yang komitmen tim, dipimpin; sinergi 4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; 4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan sinergi dalam tercapainya rangka pencapaian target kerja organisasi. 4.1 Mengintegrasikan informasi 3. Komunikasi Mampu informasi penting hasil diskusi mengemukakan pihak lain untuk dengan pemikiran pemahaman mendapatkan multidimensi secara yang sama; Berbagi informasi tertulis lisan dan dengan pemangku untuk mendorona kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara kesepakatan dengan keseluruhan; tujuan meningkatkan pemikiran/ Menuangkan 4.2 kinerja secara konsep yang multidimensi keseluruhan 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 dengar 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 hai pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanar 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 dengar mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.

	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	,		
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengenibangan 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; Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap da'am menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang
			4.2	•
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi,mengantisipasi	4.1	memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh
	-	dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam

				keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan Administrasi Kependudukan Pencatatan Sipil dan	4	Mampu mengernbangkan strategi advokasi Kebijakan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang tepat sesuai kondisi	4.2	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
11. Teknik Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pelayanan kependudukan dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk	4.3	penerapan prosedur Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk: Menguji Tata Kelola Pelayanan Pendaftaran Penduduk dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan Pelayanan Pendaftaran Penduduk serta memberikan biimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder agar dapat terselenggara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
12. Teknik Tata Kelola Pelayanan Pencatatan Sipil	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pelayanan	4.1	Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur tata kelola pelayanan pencatatan sipil; Menguji tata kelola pelayanan

			pencatatan sipil dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur tatakelola pelayanan pencatatan sipil	pencatatan sipil dalah pelaksanaan kegiatan di uni kerjanya; 4.3 Manipu mengkoordinasikal pelaksanaan Pelayanal Pencatatan Sipil sert memberikan bimbirigan dalah fasilitasi kepada stakeholde
		-		agar dapat terselenggar sesuai dengan standar yan telah ditetapkan.
13. Sistem Administrasi Kependudukan	Infomasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis sistem informasi administrasi kependudukan	4.1 Mampu melakukan evaluas sistem informasi administras kependudukan, menemi kenali kelebihan dal kekurangan melakukal pengembangan ata perbaikan sistem informas administrasi kependudukan
				yang lebih efektif/ efisien; 4.2 Mampu menyusun pedomar petunjuk teknis, cara kerj yang dijadikan norma standar prosedur, instrumen sisten manajemen administras
				kependudukan; 4.3 Mampu meyakinkan da memperoleh dukungan da stakeholder terhadap sisten informasi administras kependudukan sert memberikan bimbingan da fasilitasi kepada instansi laii atau stakeholder terkait sisten
14. Pengelolaan	data	A	Mamou	informasi administras kependudukan.
kepen dudukan	uata	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan data kependudukan	4.1 Mampu melakukan evaluas pengelolaan data kependudukan, menemukenali kelebihan dara kekurangan melakukar pengembangan atau perbaikan pengelolaan data kependudukan kependudukar yang lebih efektif/ efisien;
				4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerji yang dijadikan norma standar prosedur, instrumen pengelolaan data kependudukan;
				4.3 Mampu meyakinkan dar memperoleh dukungan dar stakeholder terhadar pengelolaan data kependudukan serti memberikan bimbingan dar fasilitasi kepada instansi lair
	Į.	. 1		atau stakeholder terkai

.

			pengel kepend	lolaan dudukan.	data
15. Advokasi k Otonomi Daera	Kebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Menge yang a kekuat berbag dijalan sasara 4.2 Menge standa pedom teknis kebijal 4.3 Mening peman menge advoka oleh mener	valuasi stra ida saat ini, ian dan gai meto kan denga n yang bert mbangkan ir, prosed han, dan/at strategi kan otonom gkatkan ngku kepen embangkan asi yang dap mereka se	n kelompok peda; norma ur, kriteria, au petunjuk advokasi
t de la trans				Tantina	i 1 azarin
A. Pendidikan	Jenjang Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma IV Ekonomi / Administrasi / Manajemen / Kebijaka Matematika/ Geografi			
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
	2. Teknis	Diklat tekn's dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil		√	
	3. Fungsional				
C. Pengalaman Kerj		Memiliki pengalaman	√		
		jabatan dalam bidang kependudukan/sis tem informasi secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau inpatan	√		
		jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.			
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			
E. Indikator Kinerja	Jabatan	Kualitas pelayanan ke Akurasi dan keaktuala			atan sipil;

Nama Jabatan Kelompok Jabatan KEPALA DINAS KESEHATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KESEHATAN

Kode Jabatan

kegiatan kesehatan masyarak	i, mengai at, penan ituran per	ggulangan penyakit, pe undang-unclangan yang	kan, mengevaluasi dan melaporkan layanan kesehatan dan sumber daya berlaku agar tugas pokok dan fungsi
1. Integritas	4 1	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi
	:		 4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;
			4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	 4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
		N	4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi daiam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan	4.1 Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
			4.2 Menuangkan pemikiran/ konsep yang

I				Te - 1*	
**			kinerja secara keseluruhan	multidim tulisan fo	ensi dalam bentuk ormal;
					persuasif untuk ong pemangku gan sepakat pada
	4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumriya	instansi kinerja yang dite 4.2 Memanta	au dan mengevaluasi
				dengan s instansi;	
÷		-		unit ke meningk	ng pemanfaatan daya bersama antar erja dalam rangka atkan efektifitas dan pencapaian target.
	5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu	4.1 Memaha perhatiai jangka atau ke	mi dan memberi n kepada isu-isu panjang, kesempatan ekuatan politik yang
			jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku	dunia lu dan me terhadar	nubungannya dengan lar, riemperhitungkan engantisipasi dampak o pelaksanaan tugas-
			kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	objektif, professio organisa 4.2 Menjaga	onal dalam lingkup si;
*.				pelayana diseleng instansir dengan	garakan oleh
				memihal serta kepentin	. -
				4.3 Menerap	k/partai politik; okan strategi jangka yang berfokus pada han kebutuhan
				pemang menyusi mengiku netral, diskrimir	ku kepentingan dalam un kebijakan dengan iti standar objektif, tidak memihak, tidak natif, transparan, tidak
				terpenga	

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
		X.	4.2	mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; 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 perupahan 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		Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang
		pengamanan; mitigasi risiko	4.3	kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; Membuat keputusan dan
				mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya risiko).
i i i i i i i i i i i i i i i i i i i				
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, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
			4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
ers rangement	-	Andrew Commence of the control of th	eee	
10. Advokasi Kebijakan Bidang Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi penyusunan kebijakan bidang kesehatan yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi bidang kesehatan yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
			4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi bidang kesehatan;
			4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
11. Pengelolaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat standar prosedur sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang komprehensif		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengernbangan atau perbalkan pengelolaan sarana dan prasarana yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen dalam
		Nothing Chief I	4.3	standar pengeiolaan sarana dan prasarana kesehatan; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakenolder pada pengelolaan sarana dan prasaran kesehatan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi setiap unit lainnya atau stakeholder terkait pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan.

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

i

. . .

14. Perencanaan S kesehatan	OM tenaga 4	Mampu mengevaluasi ketersediaan SDM tenaga kesehatan dan menyusun perencariaan 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.
15. Advokasi Otonomi Daera	Kebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.
			i og forer e sam å sikal medeter (f. 1955) og er stemm åde
A. Perdidikan	Jenjang Bidang Ilmu	Sarjana / Dip'oma IV Ilmu Kesehatan/ Kedo Kesehatan Masyaraka Manajemen Rumah S	okteran/ Keperawatan/ Farmasi/ t/ Ilmu Gizi dan Kesehatan/ akit
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	✓
	2. Teknis	Diklat Kesehatan	✓
	3. Fungsional		

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki penyalaman jabatan dalam bidang kesehatan secara kumulatif paling kurang 5 ("ma) thun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	1		
D. Pangkat	Pembina (iV/a)			
E. Indikator Kinerja Jabatan	 Peningkatan (meningkatnya usia kematian bayi); Ketersediaan jumlah Ketersediaan sarana 	n dan kualitas	nidup/menuru SDM tenaga	

KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN YINGGI

Urusan Pemerintah

KOMUNIKASI

:

:

Kode Jabatan

ode Jabatan					
		*			
merencanakan,	mengkoordinas	ikan, mela	aksanakan dan mengen	dalika	an Informatika dengan cara an tuças di bidang komunikasi
ian informatika	, statistik, persa	ndian aga	r tercapai sesuai dengar	n pere	encanaan.
		1			
1. Integritas	Control of the state of the sta	4	Mampu menciptakan	4.1	Menciptakan situasi kerja yang
	·	-	situasi kerja yang mendorong		mendorong seluruh pemangku
	-		kepatuhan pada		kepentingan mematuhi nilai norma, dan etika organisas
			nilai, norma, dan		dalam segala situasi dan
			etika organisasi		kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapka
	:				prinsip moral dan standar etik yang tinggi, serta berar
					menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi ata mengambii tindakan ata
					penyimpangan kod
					etik/nilainilai yang dilakuka
					oleh orang lain, pada tatana lingkup kerja setingkat instan
					meskipun ada resiko.
2. Keŋasama	*	4	Membangun	4.1	Membangun sinergi antar un kerja di lingkup instansi yan
			komitmen tim,		dipimpin;
			sinergi	4.2	Memfasilitasi kepentinga
				·	yang berbeda dari unit ker
					lain sehingga tercipta siner dalam rangka pencapaian
					target kerja organisasi;
				4.3	
					menghargai kerja sama ant
					unit, memberikan dukungan semangat untuk memastika
			•		tercapainya sinergi dala
					rangka pencapaian target ker organisasi.
3. Komunikasi		4	Mampu	4.1	
	.		mengemukakan		informasi penting hasil disku
			pemikiran		dengan pihak lain unt mendapatkan pemaham
			multidimensi secara lisan dan tertulis	1	mendapatkan pemahama yang sama; Berbagi informa
		-	untuk mendorong	1	dengan pemang
			kesepakatan dengan		kepentingan untuk tuju
			tujuan meningkatkan		meningkatkan kinerja seca keseluruhan;
		-	kinerja secara keseluruhan	4.2	
			Characters of the set i		konsep yang multidimer
			1		dalam bentuk tulisan formal;

	<u>T</u>			
			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; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
			4.3	sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu me monitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutukan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professiona dalam lingkup organisasi;
			4.2	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;
			4.5	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.

 $\label{eq:continuous_problem} \mathcal{T}_{i} = \mathcal{T}_{i} = \mathcal{T}_{i} = \mathcal{T}_{i} = \mathcal{T}_{i} = \mathcal{T}_{i} = \mathcal{T}_{i}$

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 / pengembangan kompetensi dan karir; Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada
			4.3	tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara onsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja		Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;
			4.3	penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	, 4.2	memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
		N)	4.3	semilare legalitican dan
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisas		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;
					Mampu mendayagunakan
					perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku,
					jender, sosial, ekonomi,
					preferensi politik untuk mencapai kelancaran
					pencapaian tujuan organisasi;
					Mampu membuat program yang mengakomodasi
					perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku,
1					jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
					preference potent
	10. Advokasi Kebijakan dan	4	Mampu		Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis
	Komunikasi Informatika		mengeva uasi, mengembangkan		kekuatan dan kekurangan
			dan menyusun strategi advokasi		berbagai metode yang dijalarkan dengan kelompok
			kebijakar di Bidang		sasaran yang berbeda;
			komunikasi dan informatika	4.2	Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria,
			in or madical		pedoman, dan/atau petunjuk
-					teknis strategi advokasi kebijakan komunikasi dan
					informatika;
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk
					mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan
					oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan
					komunikasi dan informatika.
	11. Pengelolaan Komunikasi dan	4	Mampu mengevaluasi dan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem
	Informasi Publik		menyusun perangkat		cara kerja menemu kenali
			norma standar prosedur instrument		kelebihan dan kekurangan; melakukan pengembangan
			pengelolaan komunikasi dan		atau perbaikan cara kerja pengelolaan komunikasi dan
			informasi publik		informasi publik yang lebih
				4.5	efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman
				4.2	petunjuk teknis, cara kerja yang
				1	dijadikan norma standar prosedur, instrume
					pelaksanaan pengelolaai komunikasi dan informas
	1				publik;
				1/2	Mampu meyakinkan da

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

4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap rencana pengembangan teknik/metode serta pengembangan teknik/metode serta pengembangan teknik/metode serta pengembangan SDM pelayanan teknologi Informasi. 14. Statistika 4 Mampu mengkoordinasikan data statistik dengan cara yang pasti setelah data dianalisis data profil daerah balk dari aspek ekonomi, sosial, pendudukan; 4.1 Mampu menghubungkan data profil daerah untuk berbagal keperluan; 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan penyediaan data profil daerah untuk berbagal keperluan; 4.3 Mampu mengembangkan stategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi. 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi. 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang dipialankan dengan kekurangan berbagai metode yang dipialankan dengan kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan dae				,		·····
mengkoordinasikan data statistik dengan cara yang pasti setelah dad dianalisis data profil daerah baik dari aspek ekonomi, pendudukan; 4.2 Mampu menyajikan data profil daerah untuk berbagai keperluan; 4.3 Mamou meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan penyediaan data profil daerah/instansi. 15. Advokasi Kebijakan Otoriomi Daerah Mampu daerah yang tepat sebuai kebijakan otoriomi daerah yang tepat sesuai kondisi. 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi kebijakan otoriomi daerah yang tepat sesuai kondisi. 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi kebijakan otoriomi daerah yang tepat sesuai kondisi. 4.1 Mengembangkan metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; 4.2 Mengembangkan strategi advokasi kebijakan otoriomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas penangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas penangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas penangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas penangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas penangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan oleh mereka sendiri cialam menerapkan kebijakan dilah menerapkan kebijakan dilah menerapkan kebijakan dilah menerapkan kebijakan dilah menerapkan kebijakan dilah menerapkan kebijakan dilah menerapkan kebijakan dilah menerapkan kebijakan dilah mene				4.3 Mampu mempe stakeho pengen serta	meyakinl roleh duku older terhada nbangan teki pengemban	ngan dari p rencana nik/metode gan SDM
1. Jenjang Sarjana / Diploma IV A. Pendidikan 1. Jenjang Sarjana / Diploma IV Sosial/Teknik Informatika/Teknik Elektro/ Ilmu Komunikasi/ Telekomunikasi B. Pelatihan 1. Manajerial Pelatihan Kepemimpinan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Teknologi Informasi dan Komunikasi 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; 4.2 Mengembangkan onorma 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 clalam menerapkan kebijakan otonomi daerah. A. Pendidikan 1. Jenjang Sarjana / Diploma IV Sosial/Teknik Informatika/Teknik Elektro/ Ilmu Komunikasi/ Teknologi Informasi / Manajemen Informatika/ Telekomunikasi	14. Statistika	4	mengkoordinasikan	statistik pasti s data p aspek penduc 4.2 Mampu daerah keperlu 4.3 Mampu mempe stakeho penyec	k dengan desetelah data profil daerah ekonomi, dukan; menyajikan untuk lan; meyakinleroleh dukublder terkai liaan data	dianalisis baik dari sosial, data profil berbagai kan dan ngan dari t dengan
2. Bidang Ilmu Sosial/Teknik Informatika/Teknik Elektro/ Ilmu Komunikasi/ Teknologi Informasi/ Manajemen Informatika/ Telekomunikasi B. Pelatihan Pelatihan Kepemimpinan V Pratama 2. Teknis 1. Diklat Teknologi Informasi dan Komunikasi			mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat	 4.1 Mengev yang akekuat berbag dijalani sasarar 4.2 Menger standa pedom teknis kebijak 4.3 Mening peman menge advoka oleh mener 	valuasi strate da saat ini, m an dan k ai metod kan dengan n yang berbe mbangkan r, prosedur an, dan/ata strategi kan otonomi d katkan gku kepentir mbangkan asi yang dapa mereka sen apkan	enganalisis kekurangan e yang kelompok da; norma , kriteria, u petunjuk advokasi laerah; kapasitas ngan untuk strategi t dijalankan diri clalam
Kepemimpinan Pratama 2. Teknis 1. Diklat Teknologi Informasi dan Komunikasi V	A. Pendidikan		Sosial/Teknik Informati Teknologi Informa	ka/Teknik Ele	ektro/ Ilmu K	omunikasi/ Informatika/
	B. Pelatihan		Kepemimpinan Pratama 1. Diklat Teknologi Informasi dan			
		3. Fungsional	- Normanikasi			

• ;

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang komunikasi dan informasi publik/ humas/ statistik secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional
	administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli
	madya paling singkat 2 (dua) tahun:
D. Pangkat	Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	Kualitas informasi dan komunikasi publik;
	2. Kualitas pengelolaan teknologi dan informatika;
	3. Kualitas data statistik.

KEPALA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH,

DAN PERDAGANGAN

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

KOPERASI, DAN USAHA KECIL MENENGAH, PERDAGANGAN

Kode Jabatan

Melaksanakari Urusan Pemerintahan Daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah dan bidang perdagangan sesuai dengan kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah yang meliputi koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah serta perdagangan dan pengelolaan pasar.

daeran yang menputi koperasi, i pasar.	usana mik	tro, kecii dan menengan	serta	perdagangan dan pengelolaan
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi		mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
			4.2	
				penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim. sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja
				lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untak mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan		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;

		kinoria sana	4 7	Manusadas sosidires (leases
		kinerja secara keseluruhan	4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
			4.3	Menyampaikan informasi
			٦.5	secara persuasif untuk
				mendorong pemangku
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				kepentingan sepakat pada
		s.		langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan
				kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
		kerja mencapai		instansi untuk mencapai
		target yang ditetapkan atau		kinerja yang melebihi target
	-	melebihi hasil kerja	, -	yang ditetapkan;
		sebelumnya	4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras
·				dengan sasaran strategis
			4.0	instansi;
			4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar
				unit kerja dalam rangka
				meningkatkan efektifitas dan
		Manage managitar	4 1	efisiensi pencapaian target. Memahami dan memberi
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi,	4,1	perhatian kepada isu-isu
		mempernitungkan		jangka panjang, kesempatan
		dan mengantisipasi		atau kekuatan politik yang
		dampak dari isu - isu jangka panjang,	i	mempengaruhi organisasi
		kesempatan, atau		dalam hubungannya dengan
		kekuatan politik		dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak
		dalam hal pelayanan kebutuhan		dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-
		pemangku		tugas pelayanan publik secara
		kepentingan yang		objektif, transparan, dan
		transparan, objektif, dan profesional		professional dalam lingkup
		dan profesional		organisasi;
			4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang
				pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
				instansinya telah selaras
				dengan standar pelayanan
				yang objektif, netral, tidak
				memihak, tidak diskriminatif,
				serta tidak terpengaruh
	1			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
			<u>ا</u>	

				terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajarari	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalaranya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikar waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk
			4.3	evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perupahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
			4.3	
				penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalan yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi
				risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk		I. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk

 $(x_1,\dots,x_{n-1},x_{n-$

		meningkatkan efektifitas Organisasi		senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam
				keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan
			4.2	hermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan atar belakang,
				agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk
			4.3	mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program
			1.5	yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku,
				jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
Balance of the second of the American States and the second second second second second second second second second	ene in a consideration of the			
 Advokasi Kebijakan Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan 	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis
Perdagangan		kebijakan di bidang Koperasi, Usaha		kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok
		Kecil Menengah dan Perdagangan yang	4.2	sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma
		tepat sesuai kondisi.		standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi
	-			kebijakan di bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan
		*		Perdagangan; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk
				mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam
				menerapkan kebijakan di bidang Koperasi, Usaha Kecil
	i k		4.3	Menengah dan Perdagangan; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari
				stakeholder pelaksanaan advokasi kebijakan bidang
				Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan dan memberikan bimbingan
11 April 12 I				dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait.
11 Analisis Kelayakan Izin Usaha Simpan Pinjam	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemu kenali
		standar prosedur instrument kelayakan		kelebihan dan kekurangan; melakukan pengembangan atau
	-	izin usaha simpan pinjam		perbaikan cara kerja kelayakan izin usaha simpan pinjam; Mampu menyusun pedoman,
		,		petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar,
	<u> </u>			prosedur, instrumen

.

12. Penilaian dan Pengawasan Koperasi 13. Analisis kelayakan izin usaha perdagangan 14. Mampu mengevalua menyusun norma stant prosedur sistem/pros penilaian Pengawasan kesehatan kingkat instalingkat instalingkat instalingkat instalingkat instalingkat instalingkat instalingkat standar instrument kelayakan perdagangan	pelaksanaan kelayakan izir
Pengawasan Koperasi mengevalua menyusun norma stand prosedur sistem/prosepanilaian Pengawasan kesehatan ketingkat instational perdagangan 13. Analisis kelayakan izin usaha perdagangan 4 Mampu mengevalua menyusun perangkat standar instrument kelayakan	usaha simpan pinjam; 4,3 Mampu meyakinkan dan
Pengawasan Koperasi mengevalua menyusun norma stand prosedur sistem/prosepanilalan Pengawasan kesehatan kesehatan ketingkat instalian pengawasan perdagangan 13. Analisis kelayakan izin usaha perdagangan 4 Mampu mengevalua menyusun perangkat standar instrument kelayakan	memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan kelayakan izin usaha simpan pinjam.
Pengawasar kesehatan k tingkat instal da kesehatan k tingkat instal da kesehatan k tingkat instal da kesehatan k tingkat instal da kesehatan kesehatan k tingkat instal da kesehatan keseh	ın perangkat Pengawasan kesehatar tandar koperasi (permodalan, kualitas aktiva produktif; manajemen
usaha perdagangan mengevalu menyusun perangkat standar instrument kelayakan	koperasi), menemu kena kelebihan dan kekurangai mstansi melakukan pengembangai atau perbaikan cara kerji
usaha perdagangan mengevalu menyusun perangkat standar instrument kelayakan	proses penilaian da Pengawasan kesehata koperasi menjadi lebih effektif effisien;
usaha perdagangan mengevalu menyusun perangkat standar instrument kelayakan	4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatan koperasi tingkat instansi;
usaha perdagangan mengevalu menyusun perangkat standar instrument kelayakan	4.3 Mampu meyakinkan dar mampu memperoleh dukungar dari stakeholder terkait sistem/proses penilaian dan Pengawasan kesehatar koperasi dan memberikar
usaha perdagangan mengevalu menyusun perangkat standar instrument kelayakan	bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholdel terkait sistem/proses penilaiar dan Pengawasan kesehatar koperasi.
perdagang	terhadap sistem cara kerja menemukan kelebihan dar kat norma kekurangan serta melakukar prosedur pengembangan atau perbaikar cara kerja kelayakan izin usaha
	4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar prosedur, instrumer pelaksanaan kelayakan izir usaha perdagangan;
	4.3 Mampu meyakinkan dar memperoleh dukungan dar stakeholder pelaksanaan izir usaha perdagangan.
14. Pengembangan UKM 4 Mampu mengevalua menyusun standar, pedoman petunjuk Strategi	4.1 Mampu mengevaluasi strateg pengembangan UKM yang ada saat ini, menemu kenal kelebihan dan kekurangar melakukan pengembangar

		1			
		'JKM ditingkat instansi	stand dan penge instar 4.3 Mamp meya memp stake penge memb fasiliti atau	embangkan ar, prosedu petunjuk telembangan Ulasi; bu mengk kinkan da peroleh duk holder terkembangan perikan bim	knis strategi KM ditingkat coordinasikan n mampu kungan dari ait strategi UKM dan bingan dan instansi lain er terkait
15. Advokasi Otonomi Daera	Kebijakan 4	Mampu mengernbangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 Meng yang kekua berba dijalar sasara 4.2 Meng stand pedor teknis kebija 4.3 Menir pema meng advok oleh mene	evaluasi stratada saat ini, atan dan igai metonkan denga an yang berbembangkan ar, proseduman, dan/at sa strategi akan otonomingkatkan ngku kepentembangkan kasi yang dap	tegi advokasi menganalisis kekurangan ode yang n kelompok eda; no ma ur, kriteria, au petunjuk advokasi
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Ekonomi/ Manaje Kewirausahaan/ Ilmu B	emen/ Kope Bisnis/ Tata N	erasi/ Admini Niaga	strasi Niaga/
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
	2. Teknis	1. Pelatihan Manajemen Perkoperasian; 2. Pelatihan Pemberdayaan UKM;		√ √	
		 Pelatihan Teknis Perdagangan; Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. 		√ ✓	
	3. Fungsional	- Cincinitali.	······································		
	J J. I GIIGSIUIGI			<u> </u>	

,

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki √				
	pengalaman				
	jabatan dalam				
	bidang Ekonomi/				
	Keuangan/	'			
	Perdagangan/				
	Perindustrian				
	secara kumulatif				
	paling kurang 5 (lima) tahun.				
	2. Sedang atau				
	pernah menduduki √				
	jabatan				
	administrator atau				
	jabatan fungsional				
÷	jenjang ahli madya				
	paling singkat 2				
	(dùa) tahun.				
D. Pangkat	Pembina (IV/a)	,			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Kualitas kelembagaan, usaha dan kesehatan koperasi;				
N.	2. Kualitas kelembagaan, usaha dan pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah;				
	3. Kualitas kestabilan harga bahan po	kok.			

KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

Kode Jabatan

Membantu Bupati dengan cara memimpin, merumuskan kebijakan daerah, menetapkan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, menyelenggarakan kebijakan, program dan kegiatan, serta mengendalikan tugas pada bidang lingkungan bidup yang menjadi kewenangan daerah

teknis, mengkoordinasikan, menyelenggarakan kebijakan, program dan kegiatan, serta mengendalikan tugas pada bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan daerah.							
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan paga nilai, norma, dan etika organisasi		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;			
;		N.	4.3				
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;			
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.			
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemarigku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;			

4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelu:nnya	4.1 4.2 4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengar tisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.2	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan rnengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, trar.sparan, dan professional dalam lingkup organisasi; Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengenibangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan	4.1	Menyusun program pengembangan jangka

the particular of the street will be

		jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran		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	pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja		Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; Memastikan perubahan sudah
			4.3	diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala; Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan;	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan
		mitigasi risiko	4.3	bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk merangkatkan 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

and the second s

				dalam kehidupan
				bermasyarakat;
			4.2	Mampu mendayagunakan
				perbedaan latar belakang,
				agama/kepercayaan, suku,
·				jender, sosial, ekonomi,
,				preferensi politik untuk
				· ·
			4.3	pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program
		**	4.5	Mampu membuat program yang mengakomodasi
				perbedaan latar belakang
·		•		agama/kepercayaan, suku,
				jender, sosial ekonomi,
	المستورين			preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan	4	Mampu	4.1.	Mengevaluasi strategi advokasi
Pelestarian Lingkungan		mengembangkan		yang ada saat ini, menganalisis
Чidup		strategi		kekuatan dan kekurangan
		advokasi		berbagai metode yang
		kebijakan		dijalankan dengan kelompok
		bidang		sasaran yang be-beda;
		pelestarian	4.2.	Mengembangkan norma
·		lingkungan hidup		standar, prosedur, kriteria,
				pedoman, dan/atau petunjuk
				teknis strategi advokasi
				kebijakan bidang pelestarian
	İ			lingkungan hidup;
			4.3	Meningkatkan kapasitas
				pemangku kepentingan untuk
				mengembangkan strategi
				advokasi yang dapat dijalarikan
		•		oleh mereka sendiri dalam
				menerapkan kebijakan bidang
				pelestarian lingkungan hidup.
11.Pengelolaan Persampahan	4	Mampu mangayalyasi dan	4.1.	•
		mengevaluasi dan		terhadap teknis/metode/sistem
		menyusun perangkat		cara kerja menemu kenal
·		norma standar		kelebihan dan kekurar.gar
1		prosedur instrumen		melakukan pengembangar
٠		·		atau perbaikan cara kerja
				Pengelolaan Persampahan yang
				lebih efektif/efisien;
•			4.2.	Mampu menyusun pedoman,
i e e e e e e e e e e e e e e e e e e e				petunjuk teknis, cara kerja
				yang dijadikan norma standar,
				prosedur, instrumen
				pelaksanaan Pengelolaan
				Persampahan;
			4.3.	Mampu meyakinkan dan
				memperoleh dukungan dari
				stakeholder pelaksanaan
			1	dan fasilitasi kepada instansi
	L		<u></u>	was reduced suppose Habital
				Pengelolaan Persampal dan memberikan bimbing dan fasilitasi kepada instan

			lain atau Pengelolaa	stakeholder terkait an Persampahan.
12. Analisis Dampak Lingkungar	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument analisis dampak lingkungan	teori, k analisis d serta menemuke	
			konsep da lingkungar stakeholde terkait konsep, te yang diker	an analisis dampak n, meyakinkan er dan shareholder untuk menerima eori dan kebijakan mbangkan;
			dan per	sumber rujukan Ilementasi kebijakan necahan masalah analisis dampak n.
13. Analis Kelayakan Izin Lingkungan dan PPLH	4	Mameu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen	4.1. Mampu m terhadap sistem ca kenali	teknis/metode/ ara kerja menemu kelebihan dan
		insu d'ilen	efektif/efis	ngan atau cara kerja Analis Izin Lingkungan PLH yang lebih sien;
			petunjuk yang dijad prosedur, pelaksana	nenyusun pedoman, teknis, cara kerja likan norma standar, instrumen an Analis Kelayakan ungan dan PPLH;
			stakeholde Analis Lingkunga memberik fasilitasi	meyakinkan dan leh dukungan dari er pelaksanaan Kelayakan Izin an dan PPLH dan lan kepada instansi lain eholder terkait Analis
1			Kelayakar dan PPLH	n Izin Lingkungan
14. Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan	4	Kemampuan melaksanakan pemantauan dan kebijakan pengelolaan Lingkungan hidup pada pelestarian kemampuan	kenali kekurangi pengemb perbaikar	teknis/metode/ ara kerja menemu kelebihan dan an melakukan angan atau

. [lingkungan yang	1	Dukung dan Daya Tampung
			serasi dan seimbang	1	Lingkungan yang lebih
				ł	efektif/efisien;
				i	Mampu menyusun pedoman,
				1	petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar,
	\$			1	prosedur, instrumen
				1	pelaksanaan Manajemen
				1	Pengelolaan Daya Dukung
ļ				T .	dan Daya Tampung
		į.			Lingkungan; Mampu meyakinkan dan
				1 .	memperoleh dukungan dari
					stakeholder pelaksanaan
					Manajemen Pengelolaan Daya
			·		Dukung dan Daya Tampung Lingkungan dan memberikan
	4				bimbingan dan fasilitasi
			·		kepada instansi lain atau
					stakeholder terkait
	:		·		Manajemen Pengelolaan Daya Dukung dan Daya Tampung
					Lingkungan.
	15. Advokasi ke	ebijakan 4	Mampu	4.1 !	Mengevaluasi strategi advokasi
	Otonomi Daerah		mengembangkan		yang ada saat ini, menganalisis
			strategi advokasi kebijakan otonomi	1	kekuatan dan kekurangan
٠	-		daerah yang tepat	,	berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok
			sesuai kondisi.		sasaran yang berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma
					standar, prosedur, kriteria,
		-	·		pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi
			4		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
				14 July 2000	otonomi daerah.
	Dog Hills	1 Janina	Cariana / Dialoma TV		
	A. Pendidikan	 Jenjang Bidang Ilmu 	Sarjana / Diploma IV		natan Masyarakat / Kehutanan /
		a. Didding milu	Biologi / Teknik Indu		
	B. Pelatihan	 Manajerial 	Pelatihan		√
			Kepemimpinan Pratama		V
		2. Teknis	Diklat Kebijakan		
		5 + 1	Pembinaan da	an	
			Pengawasan terhadap izin		√
			terhadap izin Iingkungan dan		
		* .	pengelolaan		
		 		,	

.

		lingkungan hidup (PPLH)	
		Diklat AMDAL	✓
		Diklat teknis terkait lingkungan hidup	√
	3. Fungsional	-	
C. Pengalaman Kerj	a	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang lingkungan hidup secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau	
		pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
E. Indikator Kinerja	Jabatan	 Peningkatan kualitas lingkunga pencemaran udara, air, tanah); Peningkatan kualitas pengelolaa 	

F 1 F

Nama Jabatan

KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

Kode Jabatan

Melaksanakan sebagiari tugas Bupati di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dengan merumuskan kebijakan dalam penyusunan program, pelaksanaan pembangunan, pelaksanaan rehabilitasi dan pemeliharaan, pembinaan, pembimbingan dan pengendalian, terhadap penyelenggaraan infrastruktur jalan, jembaran, bangunan pelengkap jalan dan pengembangan sumber daya air berupa jaringa irigasi dan bangunan pelengkap lainnya serta melakukan pendataan, pengangandalian dan pengawasan dan rekomendasi terhadan pemanfaatan aset infrastruktur

pengendalian dan pengawasa kebinamargaan dan sumberdaya	n dan air atau	rekomendasi terhadap diluar fungsinya dan tug	pei as la	manfaatan aset infrastruktur in yang diberikan Bupati.
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situas: 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 star dar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensir ya;
			4.3	mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi ineskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
	-		4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakaran dengan tujuan		

		meningkatkan kinerja	4.2	•
		secara keseluruhan		konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
			4.3	Menyampaikan informasi
			دبہ	secara persuasif untuk
· .				mendorong pemangku
				kepentingan sepakat pada
1				langkah-langkalı bersama dengan tujuan meningkatkan
				kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
	-	kerja mencapai		instansi untuk mencapai
		target yang		kinerja yang melebihi target
		ditetapkan atau melebihi hasil kerja		yang
		sebelumriya		ditetapkan;
		, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	4.2	Memantau dan mengevaluasi
				hasil kerja unitnya agar selaras
		¥*		dengan sasaran strategis instansi;
•	1		. ~	·
			4,3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar
				unit kerja dalam rangka
				meningkatkan elektifitas dan
				efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampy memonitor,	4.1	Memahami dan memberi
5. Pelayarian Publik	T	mengevaluasi,		perhatian kepada isu-isu
		memperhitungkan		jangka panjang, kesempatan
		dan mengantisipasi		atau kekuatan politik yang
		dampak dari isu - isu jangka panjang,		mempengaruhi organisasi
		kesempatan, atau		dalam hubungannya dengan
		kekuatan politik		dunia luar, memperhitungkan
		dalam hal pelayanan		dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-
		kebutuhan pemangku		tugas pelayanan publik secara
		kepentingan yang		objektif, transparan, dan
		transparan, objektif,		professional dalam lingkup
		dan profesional		organisasi;
			4.2	Menjaga agar kebijakar
				pelayanan publik yang
		,		diselenggarakan oleh
				instansinya telah selaras
				dengan standar pelayanar
				yang objektif, netral, tidal memihak, tidak diskriminatif
				serta tidak terpengarul
				kepentingan pribadi
			1	kelompok/ partai politik;
			4.3	kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pad
			4.3	kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhai
			4.3	kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhai pemangku kepentingan dalan
			4.3	kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhai pemangku kepentingan dalah menyusun kebijakan dengai
			4.3	kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhai pemangku kepentingan dalan

			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 tatanan organisasi; 4.3 Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi dunit 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;
		9	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 masa:ah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan membuat tindakar pengamanari; mitigasi risiko	melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.2 Menghasilkan solusi dari
			4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan gkungan pemerintahan di lin

tig en

the second second

		kreatif untuk mening'ka:kan efektifitas Organisasi	4.2	kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan 'atar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10 Adveloci Vehickon		Mamou	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi
10. Advokasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur yang tepat sesuai kondisi	4.2	yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pembangunan infrastruktur; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan pembangunan infrastruktur.
11. Teknik Perencanaan dar Pengendalian Tata Ruang	4	Mamou mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur nstrumen perencanaan dan pengendalian tata ruang	4.1	terhadap teknis/metode/sistem perencanaan dan pengendalian tata ruang, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan teknik perencanaan dan pengendalian tata ruang yang lebih efektif/efisien;

the transfer of the transfer o

				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhacap sistemperencanaan dan pengendalian tata ruang serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perencanaan dan pengendalian tata ruang;
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	4.2	ketersediaan infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) serta menemu kenali kelebihan dan kekurangan ketersediaan infrastruktur Sumber Daya Air dan Saluran Drainase; Mampu menyusun rancang bangun infrastruktur (bendungan, embung, saluran primer dan tersier irigasi) dan Saluran Drainase;
13.	Rancang bangun Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap	4	Mampu mengevaluas ketersediaan Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap dan menyusun rancang bangun Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap	4.2	bangun Infrastruktur Jalah, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari staker older terhadap rencana pembangunan Infrastruktur Jalan, Jembatan, dan Bangunan Pelengkap.
14.	Analisis Kelayakan Ijin Usaha Pembangunan Infrastruktur	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin usaha pembangunan infrastruktur		

		1			
			4.2 Mampi metode kapasita mengai	, dan menge as SDM	mbangkan dalam
			usaha	per	bangunan
			4.3 Mampu mempe stakeho pengen dan k pembei	meyakink roleh dukur older nbangan tekni apasitas SDI	ngan dari terkait ik, metode, M analisis usaha
15. Advokasi K Otonomi Daerah	ebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi duerah yang tepat sesuai kondisi.	yang a kekuata berbag dijalanl sasarar	ai metodo kan dengan n yang berbed mbangkan	nenganalisis kekurangan e yang kelompok a; norma
			standa pedom teknis kebijak		ı petunjuk advokasi
			4.3 Mening peman menge advoka oleh	gkatkan Igku kepentir Embangkan asi yang dapa mereka sen apkan kebijak	kapasitas ngan untuk strategi t dijalankan diri dalam
			uaerar		
THE RESIDENCE ASSESSMENT ASSESSME					and the second second and the second second
				And const	
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana/Diploma IV			
A. Pendidikan	Jenjang Bidang Ilmu	Sarjana/Diploma IV Teknik Sipil / Teknik Ind	lustri / Arsite	ktur / Teknik F	Pengairan
A. Pendidikan B. Pelatihan		Sarjana/Diploma IV Teknik Sipil / Teknik Inc Pelatihan Kepemimpinan Pratama	lustri / Arsite	ktur / Teknik F	Pengairan
	2. Bidang Ilmu	Teknik Sipil / Teknik Ind Pelatihan Kepemimpinan	Justri / Arsite		Pengairan
	2. Bidang Ilmu 1. Manajerial	Teknik Sipil / Teknik Ind Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Manajemen Konstruksi dan	lustri / Arsite	√	Pengairan
	Bidang Ilmu Anajerial Teknis Fungsional	Teknik Sipil / Teknik Ind Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Manajemen Konstruksi dan penataan ruang 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Bina Marga dan Cipta Karya secara kumulatif paling kurang 5	√	√	Pengairan
B. Pelatihan	Bidang Ilmu Anajerial Teknis Fungsional	Teknik Sipil / Teknik Ind Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Manajemen Konstruksi dan penataan ruang 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Bina Marga dan Cipta Karya secara kumulatif	√	√	Pengairan
B. Pelatihan	Bidang Ilmu Anajerial Teknis Fungsional	Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Manajemen Konstruksi dan penataan ruang 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Bina Marga dan Cipta Karya secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun; 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsiona jenjang ahli madya paling sirgkat 2	√ 10.1	✓	

Nama Jabatan

:

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA

Kode Jabatan

	Maria Canada da Sana da Cara			
Memimpin, membina, meng- mengendalikan kegiatan di bida dan Peraturan Perundang-Unda	ing pembe	erdayaan masyarakat dar	nyeler n desa	nggarakan, mengawasi dan berdasarkan kebijakan Bupati
Integritas Z. Kerjasama	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi Membangun komitmen tim, sinergi	4.2	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tiridakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan
			4.3	yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikaşi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengar tujuan meningkatkar kinerja secara keseluruhan		Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Beroagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~			
		4	.3 Menyampai'kan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	<ul> <li>Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;</li> <li>Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;</li> <li>Mendorong pernanfaatan sumber daya bersama antar</li> </ul>
			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 tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;
			4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
5. Pengembangan diri da orang lain	an 4	Menyusun program pengembangan	4.1 Menyusun program pengembangan jangka

1.421.7

dalam rangka mendrorong menderong menderong menderong menderen pembe-ajaran didalamnya penetapan tujuan, bermasuk didalamnya penetapan tujuan, bermangkat mengikutu pelatihan/ pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir;  4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organitasis;  4.3 Mengembangkan orang-orang disektarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi dunit kerjanya.  7. Mengelola perubahan  4 Memirupin perubahan pada unit kerja untuk kerja dunit kerjanya.  4. Memgarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitgasi risiko yang rungkin terjadi;  4. Memastikan perubahan sekara aktir di lingkungan unit kerjanya secara berkala;  4. Memmastikan perubahan sekaras antar unit kerja mengandang risiko tinggi, mengantsipesi dampak keputusan, membuat tindakan penerapan pengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan  4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengamanan; mitigasi risiko  4. Menyelesaikan masalah yang mengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan  4 Menyelesaikan masalah yang mengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan  4 Menyelesaikan menganananya (mitigasi risiko)  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunnkan peredaan secara keria di lingkungan keputusan unit kerjanya secara berkala;  4. Menghasilkan solusi dari mengantsipasi dampak keputusannya kerjanya yang berdampak pada pihak lain;  8. Pengambilan keputusan  4 Mendayagunnkan pengantsipasi dampak keputusannya mengantsipasi		1		T	
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 tatanan organisasi;  4.3 Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi dounit kerjanya secara berkala;  4 Memimpin perubahan pada unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;  4.2 Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;  4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program program-program-program-program program-program program-program program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-program-					
mengalokatikan waktu untuk mengikuti pelatihar/ pelatihar/ pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir;  4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan unpan balik pada tatanan organicasi;  4.3 Mengembangkan orang-orang disektarannya secara konsisten, melakrikan kaderisasi untuk posisi-posisi dunit kerjauntuk perubahan pada unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;  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 sefaras antar unit kerja.  4.4 Menyelesaikan masalah yang melibatkan beberapa-seluruh fungsi dalam organisasi; dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan  4. Menyelesaikan masalah yang melibatkan beberapa-seluruh fungsi dalam organisasi;  4.1 Menyusun dan/ atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa-seluruh fungsi dalam organisasi;  4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang herdanjak pada pihak lain;  4.3 Mendayagunakan pergamananya (mitigasi risiko)  8. Pengambilan keputusan  9. Perekat Bangsa  4. Mendayagunakan perpedaan secara konstruktif dan kreatif untuk menjagahar takan penganganannya (mitigasi risiko)  8. Mendayagunakan penganganannya (mitigasi risiko)  9. Perekat Bangsa  4. Mendayagunakan penganganannya (mitigasi dan mesparasipasi dampek keputusannya serta keputusannya serta dan mengantispasi dampek keputusannya serta dan mengantispasi dampek keputusannya serta dan mengantispasi dampek keputusannya serta dan menganangan dan menerinahan di lingkungan kepia dan masyarakat untuk mengingkanan dan menerinahan dan dalam kebatagan dan menanganan dan menerinahan dan dalam kebatagan dan menanganan dan menanganan dan menanganan dan menerinahan dan menanganan dan menerinahan dan menanganan dan menanganan dan menanga			manajemen		didalamnya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dan
mengikuti pelatihan/ pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir;  4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi;  4.3 Mengembangkan orarg-orang disekitarannya secara konsisten, melakukar menghadapi perubahan pada unit kerjanya.  7. Mengelola perubahan  4 Memirapin perubahan pada unit kerjanya disekitarannya secara konsisten, melakukar menditigasi risiko yang mengandan termasuk memitigasi risiko yang mengandang risiko yang mengandang mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengantispesi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan mengantispesi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  4.1 Menyusun dan/ atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.3 Memimpin dan memastikan penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.3 Memimpin dan memastikan penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.3 Memimpin dan memastikan penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.3 Memimpin dan memastikan penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.3 Memimpin dan memastikan penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.3 Memimpin dan memastikan penyerapan program-program perubahan selaras antar unit kerjanya sera dan mengantispasi dampak keputusan yang berdanipak perapa/seluruh fungsi diang kerjanya yang berdanipak persentalakan penganannya (mitigasi risiko).  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunnikan pengentintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk meningkatkan menjaga persatuah dan kesatuan dan kesatuan dan kesatuan dan kesatuan dan mengantan dan mengantan dan mengantan dan mengantan dan mengantan dan mengantan dan mengantan dan mengantan			pembelajaran		pengalaman lainnya, serta
kompetensi dan karir; 4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; 4.3 Mengembangkan orarg-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi dunit kerjanya.  7. Mengelola perubahan 4 Memimpin perubahan pada unti kerja dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risko yang runungkin terjadi; 4.2 Memastikan perubahan selaras antar unti kerjanya secara berkala; 4.3 Memimpin dan memastikan penerapan proparam-program manajamengandrung risiko tinggi, mengantisipesi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan 4 Menyelesaikan anasalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan berapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan berapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan berapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang melibatkan berapa/seluruh fungsi dalam penganannya (mitigasi risiko).  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan masalah dalam merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masayarakat unhuk mentingkatkan efektifitas					mengikuti pelatihan/
pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organicasi; 4.3 Mengembangkan orarg-oran disektrannya secara konsisten, melakukan disektrannya herubahan perubahan pada unit kerjanya.  7. Mengelola perubahan  4 Memimpin perubahan pada unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang raungkin 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 kerjanya secara berkala; 4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerjanya secara berkala; 4.1 Menyusun dan/ atau memutuskan konsep penyelesaian maselah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan 4 Menyelesaikan yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; dampak keputusan dan mengantisipasi dampak keputusan yang berdampak pada pihak lain; 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusan dan mengantisipasi dampak keputusan dan mengantisipasi dampak keputusan dan mengantisipasi dampak keputusan dan mengantisipasi dampak keputusan dan merepresentasikan pemerintahari di lingkungan pengengelasan dalam mereprasatuan dalam keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima dan keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima dan dalam dan keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima dan dalam dan keberagaman dan menerima dan dalam dalam dalam dan keberagaman dan menerima dan dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam dalam d				4.3	kompetensi dan karir;
4 Memimpin perubahan berbahan berapan perubahan keputusan Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mempantsipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan  4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengantaispasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perekatan dalam perepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan mayarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dalam keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima keberagaman dan menerima				4.2	pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada
7. Mengelola perubahan  4 Memimpin perubahan pada unit kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang rungkin terjadi;  4.2 Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;  4.3 Memimpin dan memastikan perubahan selaras antar unit kerja.  8. Pengambilan keputusan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  8. Pengambilan keputusan mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi dalam organisasi; 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 kerjanye yang berdampak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).				4.3	Mengembangkan orang-orang
4 Memirnpin perubahan pada unit kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untuk kerja untu					konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di
8. Pengambilan keputusan  4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengandung risiko tinggi, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbekatan secara kepitusan dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  4.2 Menyelesaikan masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.3 Membuat keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  4 Mendayagunakan perbedaan secara kepitusan yang berdanipak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusan riyakan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)  4 Mendayagunakan perbedaan secara kepitusan dan kesatuan dalam kesatuan dalam kesatuan dalam kesatuan dalam kesatuan dalam kesatuan dalam keberagaman dan menerima	7. Mengelola perubahan	4	perubahan pada unit		<del></del>
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  Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  Mendayagama dan menerima  Mendayagama dan menerima  Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas			кегја		•
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  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  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 kerjanye yang berdanipak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusanniya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).				4.5	mungkin terjadi;
4.3 Memimpin dan memastikan penerapan perubahan selaras antar unit kerja.  8. Pengambilan keputusan  4 Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.  4.1 Menyusun dan/ atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;  4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang komplaks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdanıpak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusanrıya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).				4.2	diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya
8. Pengambilan keputusan  4. Menyelesaikan masalah yang memutuskan konsep penyelesaian masalah yang memutuskan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  9. Perekat Bangsa  4. Menyelesaikan dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  dan Menyusun dan/ atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang komplaks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusanniya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  4.1 Menginsiasi dam menganisipasi dampak keputusanian dan menerima				4.3	•
masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  Menghasilkan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;  Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang komplaks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdanipak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusanniya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima					penerapan program-program perubahan selaras antar unit
mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  mengandung risiko penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;  4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang komplaks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusanriya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima	8. Pengambilan keputusan	4			•
mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  mengamanan; mitigasi risiko  mengamanan; mitigasi risiko  mitigasi risiko  mengamanan; mitigasi risiko  mengamanan; mitigasi risiko  mengamanan; mitigasi risiko  mengantisipasi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  9 Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan penanganannya (mitigasi risiko).  4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima			mengandung risiko		penyelesaian masalah yang
membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko  mitigasi risiko  berbagai masalah yang komplaks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdanipak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima			mengantisipasi		fungsi dalam organisasi;
mitigasi risiko  bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;  4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima			membuat tindakan	4.2	berbagai masalah yang
4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  9 Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima					bidang kerjanya yang
mengantisipasi dampak keputusannya serta menyi apkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  9. Perekat Bangsa  4. Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  Mendayagunakan penanganannya (mitigasi risiko).  4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima				4.3	
9. Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima				,	mengantisipasi dampak
9 Perekat Bangsa  4 Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas  9 Perekat Bangsa  4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima					menyiapkan tindakan
perbedaan secara merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk meningkatkan efektifitas meningkatkan keberagaman dan menerima					
konstruktif dan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk meningkatkan efektifitas efektifitas keberagaman dan menerima	9. Perekat Bangsa	4	3	4.1	
meningkatkan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima			konstruktif dan		pemerintahan di lingkungan
efektifitas keberagaman dan menerima		İ			senantiasa menjaga persatuan
Segaia Defitur perbedaan			efektifitas		

	<del>,</del> <del>,</del>		·	
		· ·		dalam kehidupan bermasyarakat;
			4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang,
		•		agama/kepercayaan, suku,
				jender, sosial, ekonomi,
				preferensi politik untuk
·				mencapai kelancaran
				pencapaian tujuan organisasi;
			4.3	Mampu membuat program
				yang mengakomodasi
				perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku,
* *				jender, sosial ekonomi,
				preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pemberdayaan	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi teknik, metode
Masyarakat dan Tiyuh /		mengembangkan strategi advokasi		strategi advokasi yang ada saat ini menganailisis kelemahan
Desa		strategi advokasi pemberdavaan		dan kekurangan serta
		masyarakat dan		mengembangkan berbagai
		tiyuh/desa yang		teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan
		tepat sesuai kondisi		efisien dari berbagai kondisi
				stakeholder.
			4.2	Mengembangkan norma
				standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi
		·		komunikasi dan pelaksanaan
				advokasi yang effektif serta
		•		monitoring evaluasi advokasi kebijakan pemberdayaan
·				masyarakat dan desa/tiyuh.
		·	4.3	
				untuk mengembangkan
				strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri;
				mengidentifikasi hambatan di
				lingkungan mereka sendiri
				dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi
				menemukan akses ke sumber
:				daya yang dibutuhkan untuk
				menerapkan kebijakan pemberdayaan masyarakat
				dan desa/tiyuh.
11. Pemetaan potensi Tiyuh	4	Menyusun petunjuk	4.1	
/ desa		teknis dan prosedur		pemetaan potensi desa
		pemetaan potensi Tiyun/desa		(potensi alam, ekonomi, sosial,
		<i>₹ ₹</i>		budaya), teknik metode
		·		pemetaan dan menemukenali
·	,			kelemahan dan kelebihan proses pemetaan potensi
				proses pemetaan potensi desa;
			4.2	Mampu membuat perbaikan
, :	;		-،،د	teknik metode pemetaan
		·	<del></del>	

1 - 1 - 1 - 1

. .

	· ,	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
			potensi desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur pemetaan potensi desa; 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan potensi desa dan program pembangunan desa, serta nemberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan pelaksanaan pembangunan desa.
12. Fasilitasi kerja sama antar Tiyuh / desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan menyusun petunjuk teknis kerjasama antar desa	<ul> <li>4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan kerjasama antar desa dan menemukenali kelemahan dan kelebihan efektifitas kerjasama antar desa;</li> <li>4.2 Mampu membuat perbaikan teknik metode kerjasama antar desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur kerjasama antar desa;</li> <li>4.3 meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan program kerjasama antar desa, serta</li> </ul>
			memberikan bimbingan dan fasilitasi kepacia instansi terkait dengan kerjasama antar desa.
13. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan tiyuh/desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan administrasi pemerintahan desa serta menyusun petunjuk teknis administrasi desa	<ul> <li>4.1 Mampu mengevaluasi pelaksanaan administrasi pemerintahan desa dan menemukenali efektifitas penyelenggaraan administrasi desa;</li> <li>4.2 Mampu membuat perbaikan penyelenggaraan administrasi desa dan menyusun petunjuk teknis/prosedur administrasi desa;</li> <li>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait penyelenggaraan administrasi desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada perangkat desa terkait dengan penyelenggaraan administrasi desa.</li> </ul>
14. Pemberdayaan lembaga masyarakat desa	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan menyusun petunjuk teknis pemberdayaan	monomukonali kalamahan dan

		lembaga masyarakat desa	<ul> <li>4.2 Mampu membuat perbaikan teknik metode pemberdayaan masyarakat desa dan menyusun petunjuk teknis/ prosedur pengorganisasian dan penatalak anaan lembaga masyarakat desa;</li> <li>4.3 meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait dengan program pemberdayaan lembaga masyarakat desa, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada perangkat desa dan pengurus lembaga terkait dengan pemberdayaan</li> </ul>
15. Advokasi Otonomi Daera	kebijakan 4 ih	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	lembaga masyarakat desa.  4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok
			sasaran yang berbeda; 4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah; 4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk
·			mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.
A. Pendidikan	1. Jenjang 2. Bidang Ilmu		emerintahan / Administrasi Negara / atri/ Kesejahteraan Sosial
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	✓
	2. Teknis	Diklat Masyarakat Tiyuh / Desa	V
		Diklat Keuangan Tiyuh / Desa	V
		Diklat teknis terkait pemberdayaan masyarakat dan desa	<b>V</b>
	3. Fungsional	-	
C. Pengalaman Ke	rja	Memiliki     pengalaman     jabatan dalam     bidang	<b>✓</b>

•

	pemerintahan/ kesejahteraan sosial/pemberday aan masyarakat secara kumulatif paling kurang 5 (lima) rahun  2. Sedang atau pernah menduduki jabatan  administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun
D. Pangkat	Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol> <li>Peningkatan kesejahteraan masyarakat desa;</li> <li>Kualitas pengelolaan keuangan dan aset desa;</li> <li>Tingkat efektifitas pemberdayaan lembaga masyarakat desa.</li> </ol>

ŝ,

Nama Jabatan

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN

PERLINDUNGAN ANAK

Kelompok Jabatan :

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah :

PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Kode Jabatan

Kode Jabatan	1			
perempuan dan	perlindungan	anak dan	tugas pembantuan ber	merintahan di bidang pemberdayaan dasarkan program kerja yang telah m serta visi dan misi Pemerintah
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;
				<ul> <li>4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;</li> <li>4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tiridakan atas penyimpangan kode etik/nilai nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.</li> </ul>
2. Kerjasama		4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi		4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan	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;

	<del></del>	<del>, , , , , , , , , , , , , , , , , , , </del>		
		kinerja secara keseluruhan	4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal; 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 taryet yang ditetapkan atau mek bihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja da'am rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak clari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayarian kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik;

			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusuri 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
			4.2	kompetensi dan karir;  Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan 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	lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; Memastikan perubahan sudah
			4.3	penerapan program-program perubahan selaras antar unit
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dan pak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk

and the second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second s				· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
		meningkatkan efektifitas Organisasi	4.2	senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;  Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;  Mampu membuat program
				yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
			ودون بيناهد	
10. Advokasi Kebijakan Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4.2	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak.
11. Pemenuhan Hak dan Perlindungan Anak	4	Mampu mengevaluasi Pelaksanaan pengelolaan Keuangan daerah	4.2	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi dan realisasi keuangan daerah serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi keuangan daerah; Mampu menyusun petunjuk teknis dan prosedur 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 dalam pembangunan;

. . . .

 $(x,y) = x \hat{y}$ 

			4.3 Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan program perlindungan anak dan pemenuhan hak anak dan memberikan bimbingan dan fasillitasi kepada stakeholder Terkait.
12. Perlindungan Per	empuan 4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis pelaksanaan program perlindungan perempuan	4.1 Mampu mengevaluasi mekanisme pelaksanaan program perlindungan perempuan, menemu kenali kekurangan dan kelebihan yang ada serta pemanfaatannya;
			4.2 Mampu menyusun petunjuk teknis pelaksanaan program perlindungan perempuan berupa pelayanan, penanganan dan pencegahan korban terhadap kekerasan perempuan;
			4.3 Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan program perlindungan berempuan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada stakeholder terkait sebagai bentuk pencegahan dan penanggulangan akan tindak
			kekerasan terhadap perempuan dalam situasi dan kondisi darurat khusus.
14. Advokasi K Otonomi Daerah	ebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	<ul> <li>4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;</li> <li>4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;</li> <li>4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam</li> </ul>
			menerapkan kebijakan otonomi daerah.
A. Pendidikan	1. Jenjang 2. Bidang Ilmu	Manajemen/ Ilmu Pen ilmu yang relevar	atan Masyarakat/ Ilmu Pendidikan/ Ilmu nerintahan/ Hukum/ Ilmu Sosial / bidang n dengan jabatan Kepala Dinas npuan dan Perlindungan Anak

B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan  Pratama  ✓
	2. Teknis	1 Pelatihan √ pengendalian penduduk
		2 Pelatihan √ penyuluh keluarga berencana
		3. Diklat teknis √ terkait. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
	3 5	
C. Pengalaman Kerj	3. Fungsional	1. Memiliki √
		pengalaman jabatan dalam bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan KB secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun  2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.
D. Pangkat		Pembina (TV/a)
E. Indikator Kinerja	Jabatan	Terkendalinya jumlah pertumbuhan penduduk;     Kualitas pengelolaan dan pembinaan keluarga berencana;
		3. Persentase Peningkatan Kualitas Hidup Anak dan Perempuan.

Nama Jabatan

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN

TERPADU SATU PINTU

Kelonipok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

**Urusan Pemerintah** 

PENANAMAN MODAL

Kode Jabatan

Menyusun rencana prog urusan pemerintahan bid				ngkoordinasikan melaksanakan an Satu Pintu.
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;
				Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;

		kinerja secara keseluruhan	4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal; Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhar.	
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1 4.2 4.3	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;	
				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 proresional		Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;	
			4.2		
			4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutunan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak	

 $\frac{1}{2} = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} \right) = \frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2} + \frac{1}{2}$ 

	-	- 1		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
			4.2	mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir;
			4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan 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 masalan yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
		dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta meny apkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan
		konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi		peme intahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam

. 1

						keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaar
						dalam kehidupar
						bermasyarakat;
				,		Mampu mendayagunakar
-			į			perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku
-						jender, sosial, ekonomi
1			ļ			preferensi politik untul
						mencapai kelancarar
						pencapaian tujuan organisasi;
					4.3	Mampu membuat prograr
						yang mengakomoda perbedaan latar belakan
						perbedaan latar belakan agama/kepercayaan, suku
						jender, sosial ekonom
	STATES AND STATES OF THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND THE STATES AND					preferensi politik.
			alaskassa on ilah dinasa		an a lakera	
		bijakan 4	į	lampu		Mampu mengevaluasi teknil
	Pengembangan Penanaman Modal	Iklim	1	nengembangkan		metode strategi advokasi yan ada saat ini menganalisi
			1	trategi Kebijakan Pengembangan		kelemahan dan kekuranga
				kim Penaraman		serta mengembangka
				1odal yang tepat		berbagai teknik, metod
				esuai kondisi		strategi advokasi Kebijakarı
						Pengembangan Iklir
						Penanaman Modal yang lebi efektif dan efisien dari berbaga
						kondisi stakeholder;
					4.2	Mampu mengembangki
	•			*.		norma, standar, kriter
i	·					pedoman, petunjuk tekr
		1				strategi komunikasi d
						pelaksanaan advokasi ya
						efektif serta monitoring d evaluasi advokasi kebijak
						Pengembangan Ikl
						Penanaman Modal;
					4.3	Memampukan stakehold
,	ı			•		untuk mengembangka
		:-			-	strategi advokasi Kebijaka
						Pengembangan Ikli
						penanaman Modal yang tep untuk diri mereka sendi
* .						mengidentifikasi hambata
						dilingkungan mereka send
	· ·					dalam penerapan kebijaka
						serta mengidentifika
						menemukan akses ke sumb
						daya yang dibutuhkan unt
						menerapkan Kebijaka Pengembangan Ikli
						Penanaman Modal;
	11. Teknik	promosi	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evalua
	Penanaman Moda	p. 0	-	mengembangkan	"-	proses perijinan koperasi ya
			}	perangkat norma	1	ada saat ini pada tingkat

Contract to the second second

		standar prosedur dan mengevaluasi Teknik promosi Penanaman Modal		instansi, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukanpengembangan atau perbaikan Teknik promosi Penanaman Modal menjadi lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, Teknik promosi Penanaman Modal di tingkat instansi; Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait Teknik promosi Penanaman Modal dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain
12. Tata kelo'a pelayanan	4	Mampu	4.1	atau stakeholder terkait Teknik promosi Penanaman Modal. mampu mengevaluasi teknik/metede/sistem sara
perizinan dan nonperizinan secara terpadu		mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur, system/proses Tata kelola pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu		teknis/metode/sistem cara kerja pelayanaan terpadu menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan tata kelola pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu yang lebih efektif/efisien
			4.2	mampu; menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu;
			4.3	mampu ineyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pelayanan perizinan dan nonperizinan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait tata kelola pelayanan perizinan dan
				nonperizinan secara terpadu.
13. Analisis kelayakan perizinan dan nonperizinan penanaman modal	4	Mampu mengevaluasi teknis dan metode analisis kelayakan perijinan nonperizinan penanaman modal	4.1	Mampu mengevaluasi teknik metode aralisis kelayakan perizinan dan nonperizinan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan teknik metode analisis kelayakan;

	* - 4		
			perizinan dan nonperizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatanya yang lebih effisier;
			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
44 1			penanaman modal.
14. Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penananian modal.	4.1 Mampu mengevaluasi teknis / metode / sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman
			modal yang lebih efektif/efisien 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan
			penanaman modal; 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap sistem
			pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pelaksanaan penanaman modal.
 15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	berbagai metode yang
		Sesual Kolluisi.	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

			*			
	A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	distribution of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of th		
		2. Bidang Ilmu	Ekonomi Pembangunan/ Milmu Administrasi/ Hukum	Manajemen/ Ilmu	Pemerintahan/	
	B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	✓		
		2. Teknis	1. Diklat Manajemen Penanaman Modal	√		
		3. Fungsional	-			
	C. Pengalaman Ker	ja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Penanaman Modal secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.	✓		
÷	D. Pangkat E. Indikator Kinerja	a Jabatan	Pembina (IV/a)  1. Prosentase peningkatar Investasi Daerah; 2. Kualitas atau tingkat Layanan perijinan dan n	kepuasan stakeho	older terhadap	

Nama Jabatan

KEPALA DINAS PENDIDIKAN

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

**BIDANG PENDIDIKAN** 

Kode Jabatan

			1	
Memimpin, membina, mengendalikan kegiatan d Undangan yang berlaku.	mengoordinasil di bidang pendic	kan, memfasilitasi, m dikan berdasarkan kebijal	enyel kan B	enggarakan, mengawasi dan upati dan Peraturan Perundang-
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.2	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung kensekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode
				etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis	4.1	informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi
		untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.2	dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/ konsep yang multidimensi
				dalam bentuk tulisan formal;

secara persussif untuk mendorong pemangkathe bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.  4. Orientasi pada hasil  4. Mendorong unit kerja da ingkah langkah langkah persama ditetapkan aramelebihi hasil kerja sebelumnya  4. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategii sinstansi;  4. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategii sinstansi;  4. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategii sinstansi untuk kena dalam rangka menjantisha efektifitas dan efisiensi pencapalan target.  5. Pelayanan Publik  4. Mampu memonitor, mengevaluari, mengerhitungkan dan mengantispasi dampak dari isu isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantispasi dalam hubungannya dengan dunia luar, mengerhitungkan dan mengantispasi dalam			<del></del>	-	y-
kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya se					secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan
sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.  5. Pelayanan Publik  4 Mampu memonitor, mengevaluari, meinperhitungkan 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 relaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;  4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netrel, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.	4. Orientasi pada hasil		4	kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja	instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; 4.2 Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
mengevaluasi, meinperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif dan profesional  ### Menyusun program  mengevaluasi, meinperhitungkan dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  #### Menyusun program  ###################################					sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan
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. Fengembangan diri dan 4 Menyusun program 4.1 Menyusun program	5. Pelayanan Publik		4	mengevaluasi, menperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif	perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, iidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;
					panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan
		i dan	4		

		jangka panjang		naniana haurra ra
		jangka panjang dalam rangka mendorong		panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan,
		manajemen pembelajaran		bimbigan, penugasan dan
		pernociajaran		pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk
				mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan
				kompetensi dan karir;
			4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan 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		Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi
		Kerja		perubahan termasuk memitigasi risiko yang
f.			4.7	mungkin terjadi;
			4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di
				lingkungan unit kerjanya secara berkala;
			4.3	Memimpin dan memastikan
			1	penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep
		mengandung risiko		penyelesaian masalah yang
		tinggi, mergantisipasi		melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
		dampak keputusan, membuat tindakan	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang
		pengamanan;		kompleks, terkait dengan
		mitigasi risiko		bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan
				mengantisipasi dampak keputusannya serta
				menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi
				risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	Menginisiasi dan
		perbedaan secara konstruktif dan	-	merepresentasikan pemerintahan di lingkungan
		kreatif untuk		kerja dan masyarakat untuk senant.asa menjaga persa:uan
		meningkatkan efektifitas Organisasi		dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima
				segala bentuk perbegaan
			1	

 $(\mathbf{x}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y}, \mathbf{y$ 

·				
			4.2	dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi,
			4,3	preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku,
		A		jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10 Advokasi kebijakan bidang Pendidikan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi bidang pendidikan yang tepat sesuai kondisi	4.1	metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari
			4.2	berbagai kondisi stakeholder; Mampu mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan
				pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan pengembangan bidang pendidikan;
			4.3	Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi bidang pendidikan 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 pendidikan.
11. Perencanaan Penyediaan sarana dan Prasarana Pendicikan	4	Mambu mengevaluasi perencanaan penyediaaan sarana pendidikan	4.1	perencanaan penyediaan sarana pendidikan yang ada sesuai dengan jumlah can sebaran serta proyeksi anak usia sekolah;
			4.2	Mampu menyusun pedoman dan petunjuk teknis penyusunan perencanaan penyediaan sarana Pendidikan;

	<del></del>	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
12 Down			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap perencanaan penyediaaan sarana pendidikan dan realisasinya dalam penyediaaan sarana pendidikan.
12. Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan dan Pemenuhannya	4	Mampu mengevaluasi perencanaan SDM pendidik dan kependidikar dan pemenuhannya	4.1	Mampu mengevaluasi Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan yang ada sesuai dengan jumlah dan sebaran serta proyeksi anak usia sekolah;
			4.3	Mampu menyusun pedoman dan petunjuk teknis Perencanaar SDM Pendidik dan Kependidikan; Mampu meyakinkan dan
:				memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap Perencanaan SDM Pendidik dan Kependidikan dan pemenuhannya.
13. Manajemen Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan manajemen pendidikan	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan perencanaan, pelaksanaan, can evaluasi manajemen pendidikan; Mampu menyusun teknik/metode perbaikan
	:			pelaksanaan manajemen pendidikan;
			4.3	Mampu meyakinkan stakeholder dalam pelaksanaan manajemen pendidikan.
14. Pengawasan Penyelenggaraan Pendidikan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pendidikan	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pengawasan penyelenggaraan pendidikan;
			4.2	Mampu menyusun teknik, metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam menganalisis pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pendidikan;
			4.3	
15. Acvokasi kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang

į

		daerah yang tepat	disalan	kan denga	n kelompok
		sesuai kondisi.		n yang berbe	- 1
			4.2 Menge		norma
			standa		
			1		u petunjuk
ļ 			teknis	strategi	advokasi
				an otonomi	,
			4.3 Mening		kapasitas ngan untuk
			menge	mbangkan	strategi
,			advoka		
				kan olen me menerapka	reka sendiri kebijakan
				ni daerah.	
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Pendidikan/ Mana	ijemen Pendio	dikan	
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan		,	
		Kepemimpinan Pratama		√	
	2. Teknis	Diklat teknis terkait		√	
		pendidikan		:	
	3. Fungs onal			<u> </u>	
C. Pengalaman Ker	rja	1. Memiliki	√		
		pengalaman jabatan dalam			
		bidang			
		Pendidikan/Pelati			
		han secara kumulatif paling			
		kurang 5 (lima)			
		tahun			
		2. Sedang atau			
		pernah menduduki jabatan			
		administrator atau			
		jabatan fungsional	√ √		
		jenjang ahli madya paling			
		singkat 2 (dua)			
		tahun			
D. Pangkat	the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the sa	Pembina (IV/a)	1,	<u> </u>	
E. Indikator Kiner	ia Jabatan	1. Peningkatan ang	gka partisipas	si sekolah:	
The military and the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of the same of t	्राः च्याच्याच्याच्यार्थः	2. Kualitas pendidi			

.

en de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya del companya de la companya de la companya del companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya del la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la companya de la

Nama Jabatan

KEPALA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN

KELUARGA BERENCANA

Kelompok Jabatan

: JABATAN PIMPINAN TINGGI

**Urusan Pemerintah** 

KEPENDUDUKAN

Kode Jabatan

				ilian Penduduk dan Keluarga t terlaksana secara efisien dan
	. 23/8			
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;
				Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambii tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Merabangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikas	4	Mampu mengemukakan pemikiran muitidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pinak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau	4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.  4.1 Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target
		melebihi hasil kerja sebelumnya	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.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
			4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;
			4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.

		<del></del>		
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Men usun program pengembangan jangka panjang	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan
		dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran		bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti
				pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan
	-		4.2	pembelajaran termasuk
			4.3	
				disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi
. 1			4.2	risiko yang mungkin terjadi; 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	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep
		mengandung risiko tinggi, mengantisipasi		penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
		dampak keputusan,	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang
		membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko		kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan
				menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
Link Medical Marketine				
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan
				kerja dan masyarakat untuk

. . . . . .

			4.2	keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalarn kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi strategi
Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana		mengembangkan strategi advokasi bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang tepat sesuai kondisi	4.2	advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
11. Pengendalian Penduduk	4	Mampu	4.1	
		mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis pengendalian penduduk	4.2	petunjuk teknis dan cara kerja pengendalian kuantitas penduduk dan pemetaan
				perkiraan pengendalian
•				penduduk;

The second of the second

				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.
12. Pengelolaan Pelayanan dan Pembinaar Keluarga Berencana	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan pelavanan dan pembinaan keiuarga berencana		Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana yang lebih efektif/efisien;  Mampu menyusun petunjuk teknis dan prosedur pengelolaan pelayanan dan pembinaan keluarga berencana;  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.
13 Komunikasi, Informasi, dan Edukasi kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga (kkbpk)	4	Mampu mengevaluasi pelaksaraan komunikasi, informasi edukasi kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga (kkbpk)	4.2	pelaksanaan komunikasi, informasi dan edukasi kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga (kkbpk);

			***************************************		keluarg membe fasilitas	ana dan pem ja (kkbpk erikan bimbir si kepada st lainnya.	k) dan ngan dan
14. Ketahanan Kesejahteraan Keluarga	dan	4	Mampu dan mengevaluasi menyusun petur teknis dan prosedan ketahanan kesejahteraan keluarga	4.1	menem kekurar pengen ketahar	ap ketahai nteraan nu kenali kele ngan, nbangan atau nan dan kes na yang lebih	keluarga, ebihan dan melakukan u perbaikan sejahteraan
				4.2	petunji ketahai	i menyusun uk teknis dan nan dan kes ia berencana	cara kerja sejahteraan
				4.3	Mampu mempe stakeh kesejah	ı meyakin eroleh duku older ketah nteraan	kan dan Ingan dari Inanan dan Keluarga
3					bimbing instans terkait	nteraan	itasi kepada stakeholder
15. Advokasi Ke Otonomi Daerah	bijakan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	yang a kekuat berbag dijalan		nenganalisis kekurangan le yang kelompok
					Menger standa pedom teknis kebijak	mbangkan r, prosedur an, dan/ata strategi kan otonomi d	norma , kriteria, u petunjuk advokasi daerah;
			*	4.3	peman menge advoka dijalan dalam	kan oleh me menerapkar	strategi dapat reka sendiri
					otonor	ni daerah.	•
1	Jenjang     Bidang Ili	ทบ	Sarjana / Diploma 1V Ilmu Sosial / Psikolog / Sosiologi	i / Kes	sehatan	Masyarakat ,	/ Manajemer
B. Pelatihan	1. Manajeria	ı	Pelatihan Kepemimpinan Pratama			√	
	2. Teknis		Pelatihan     pengendalian     penduduk     Pelatihan     penyuluh keluarga berencana	3		<b>√</b>	

tion of the second

		3. Pelatihan kesehatan reproduksi 4. Diklat pengadaan barang/ jasa pemerintah
	3. Fungsional	-
C. Pengalaman Kerja		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang social/ kesehatan masyarakat/ keperidudukan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:
D. Pangkat		Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja	Jabatan	<ol> <li>Terkendalinya jumlah pertumbuhan penduduk;</li> <li>Kualitas pengelolaan dan pembinaan keluarga berencena;</li> <li>Pengendalian dan pendistribusian kebutuhan alat dan obat kontrasepsi;</li> </ol>

 $(i,1) \in \mathbb{R}^n$ 

, 1

Nama Jabatan Kelompok Jabatan **Urusan Pemerintah** 

KEPALA DINAS PERHUBUNGAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PERHUBUNGAN

. ;

Kode Jabatan

ode Jabatan :				
Memimpin, membina, meng	oordinacik	an, memfasilitasi, m	opyolo	ragarakan mangawasi dan
				enggarakan, mengawasi dan pijakan Bupati dan Peraturan
Perundang-Undangan yang ber	rlaku.			
	والأرباء والمواجعة			
	فتراد مقاردة بريط فرمد والور	**	المنحد جرواد	
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku
		kepatuhan pada nilai, norma, dan		kepentingan mematuhi nilai, norma, dar etika organisasi
<b>!</b>		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	_ <b>_</b>
				mengambil tindakan atas penyimpangan kode
			-	etik/nilainilai yang dilakukan
	ļ			oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi
·				meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membargun	4.1	<del>_</del>
		komitmen tim sinergi	-	kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2	
		•		yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinerg
				dalam rangka pencapaiar
				target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antai
1				unit, memberikan dukungan ,
				semangat untuk memastikar tercapainya sinergi dalam
				rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informas
		mengemukakan pemikiran		informasi penting hasil diskus dengan pihak lain untuk
		multidimensi secara		mendapatkan pemahamai
		lisan dan tertulis untuk mendorong		yang sama; Berbagi informas dengan pemangki
		kesepakatan dengan		kepentingan untuk tujuan

		tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.2	meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
			4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
			4.2	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	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
		kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		terhadap pelaksanaan tugas- tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
			4.2	
				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
		·	4.2	kompetensi dan karir; Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan 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		Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; Memastikan perubahan sudah
			4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala;  Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan	4.1	kerja.  Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;  Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang

		pengamanan; mitigasi risiko	4.3	kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi	4.2	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;  Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;  Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,
				preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan Lalu Liritas Arigkutan Jalan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan Lalu Lintas Angkutan Jalan	4.2	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengambangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi Kebijakan Lalu Lintas Angkutan Jalan; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan Kebijakan Lalu Lintas Angkutan Jalan.

, at the second of the second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second

11. Manajemen lalu lintas Angkutan Jalan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur Manajemen lalu lintas angkutan jalan	4.1	Mampu melakukan evaluasi manajemen lalu lintas yang ada, menemu kenali kelebihan dan kekurangan manajemen lalu lintas angkutan jalan menjadi lebih effektif/effisien; Mampu melakukan perbaikan, menyusun petunjuk operasional pelaksanaan manajemen lalu lintas angkutan jalan, manajemen dan rekayasa lalu lintas; Mampu meyakinkan dan
				mampu memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan manajemen lalu lintas angkutan jalan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait dalam menerapkan perbaikan dimaksud.
12. Penyusunan rencana induk jaringan LLAJ	4	Mampu mengevaluasi jaringan lalu lintas dan menyusun rencana induk jaringan LLAJ	4.1	Mampu melakukan evaluasi jaringan lalu lintas yang ada, menemu kenali kelebihan dan kekurangan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih effektif/effisien;
			4.2	
				atau stakeholder terkait dalam menerapkan perubahan dimaksud.
13. Audit Keselamatan LLAJ.	4	Mampu mengevaluasi hasil audit keselamatan LLAJ dan menyusun rekomendasi	1	Mampu melakukan evaluasi hasil audit keselamatan LLAJ (jumlah kecelakaan, jumlah korban, sumber penyebab), menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan manajemen kerja menjadi lebih effektif/effisien;

(4) (1) (4)

		peningkatan keselamatan LLAJ	<ul> <li>4.2 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis, standar dan prosedur, untuk infrastruktur dan operasi keselamatan LLAJ;</li> <li>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.</li> </ul>
14. Analisis kelayi trayek angk umum, t angkutan barang, kendaraan bermot	cutan caksı, dan	Mampu mengevaluasi hasil analisis kelayakan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor.	<ul> <li>4.1 Mampu melakukan evaluasi hasil analisis kelayakan trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor, menemu kenali kelebihan dan kekurangan;</li> <li>4.2 Mampu menyusun rekomendasi ijin trayek angkutan umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor;</li> <li>4.2 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap hasil analisa keiayakan 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 umum, taksi, angkutan barang, dan kendaraan bermotor.</li> </ul>
15. Advokasi Keb Otonomi Daerah	pijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	<ul> <li>4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;</li> <li>4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;</li> <li>4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.</li> </ul>
A. Pendidikan 1	. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	
2	. Bidarıg Ilmu	Ilmu Transportasi / I Teknik	lmu Manajemen Transportasi / Ilmu

B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan		√	
*		Pratama			
	2. Teknis	1. Diklat Manajemen	, ,	√	
		Angkutan Umum			
		2. Diklat Penyusunan		<b>V</b>	
		Analisis Dampak			
•		Lalu Lintas			
		3. Diklat Manajemen		√	
		Transportasi			
		Perkotaan			
		4. Diklat Pengelola		V	<del></del>
		Perlengkapan		,	
		Jalan			
		5. Diklat Rencana		- V	<del></del>
		Induk Lalu Lintas			
		dan Angkutan	ļ		
		Jalan			
		6. Diklat Transport		$\overline{}$	
<b>:</b>		Oriented		<b>v</b>	
		1	Ì		
		Development		<b>√</b>	•
		7. Diklat Sistem	i	V	
		Manajemen			
	<u> </u>	Keselamatan	+		
<del> </del>	3. Fungsional				<del></del>
C. Pengalaman Ker	ja:	1. Memiliki	√	*	
		rengalaman			
		jabatan dalam			
		bidang	1		
		perhubungan/tran			
		sportasi secara			
		kumulatif paling			
		kurang 5 (lima)			
		tahun	1		
		2. Sedang atau	-/		
		pernah menduduki	√		
		jabatan			
		administrator atau			
•		jaba an fungsional			
		jenjang ahli			
		madya paling			
		singkat 2 (dua)			
<del>e aga an aga a dagagangan ta a adam d</del>	<del> </del>	tahun:			
D. Pangkat		Pembina (IV/a)			<del></del>
E. Indikator Kiner	ja Jabatan	Kualitas manajemen			;
		2. Kualitas rekomendas			
		3. Kualitas pengelolaan	sarana trar	nsportasi.	
<del></del>		<u> </u>			
		•			

Nama Jabatan Kelompok Jabatan Urusan Pemerintah KEPALA DINAS PERIKANAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

PERIKANAN

Kode Jabatan

Kode Jabatan :				
Membantu Bupati dalam melaks perikanan yang menjadi kewen 1.1				rintahan dibidang kelautan dan ang ditugaskan kepada daerah.
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi		Menc ptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
				Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
		Sii lei gi	4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
		r.	4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan can tertulis untuk mendorong	1	Mengintegrasikan informasi- informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan
		kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/ konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				
4. Orientaci nada hacil	4	Mondorong	4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2	dengan sasaran strategis instansi;
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor,	4.1	efisiensi pencapaian target.  Memahami dan memberi
		mengevaluasi, memperhitungkan dari mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang membengaruhi organisasi dalam hubungannya dergan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
			4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak
			4.3	memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada
				pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan	4.1	

 $\label{eq:continuous} \mathcal{L}_{ij} = \{ \mathbf{r}_{ij} \mid \mathbf{r}_{ij} \in \mathcal{L}_{ij} \mid \mathbf{r}_{ij} \in \mathcal{L}_{ij} \}$ 

	T			
		jangka panjang		panjang bersama-sama
		dalam rangka		dengan bawahan, termasu
		mendorong		didalamnya penetapan tujuar
		manajemen		bimbigan, penugasan da
		pembelajaran		pengalaman lainnya, sert
	1 1			mengalokasikan waktu untu
				mengikuti pelatihan
	1			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
				pendidikan / pengembanga
				kompetensi dan karir;
		6K	4.2	Melaksanakan manajeme
	]			pembelajaran termasu
		-		evaluasi dan umpan balik pad
	1 . 1			tatanan organisasi;
			4.3	Mengembangkan orang-oran
				disekitarannya seca
				konsisten, melakuki
				kaderisasi untuk posisi-posisi
				unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untu
		perubahan pada unit		lebih siap dalam menghada
		kerja		perubahan termasu
				memitigasi risiko yan
				mungkin terjadi;
			/ n	Memastikan perubahan suda
			4.2	•
	1 1		*	diterapkan secara aktif
		•		lingkungan unit kerjany
				secara berkala;
			4.3	Memimpin dan memastika
		'		penerapan program-program
				perubahan selaras antar un
				kerja.
. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan	4.1	Menyusun dan/ata
		masalah yang		memutuskan konse
	[ ]	mengandung risiko		penyelesaian masalah yar
	j	tinggi,		melibatkan beberapa/seluru
		<b></b> -		fungsi dalam organisasi;
		mengantisipasi	4.5	_
		dampak keputusan,	4.2	
		membuat tindakan		berbagai masalah yar
		pengamanan;		kompleks, terkait denga
		mitigasi risiko		bidang kerjanya yar
			1	berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan da
				mengantisipasi dampa
				keputusannya ser
	j			menyiapkan tindak
				penanganannya (mitiga
				risiko).
	san kara da Ma			
		and the second of the second section is the second section of the second section in the second section is a second section of the second section in the second section is a second section of the second section in the second section is a second section of the second section in the second section is a second section of the second section in the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section is a second section of the second section of the second section of the second section of the second section of the second section of the second section of the second section of the second section of the second section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of the section of th	4 1	Menginisiasi d
9 Perekat Rangea	4	Mendavagunakan	4	MERCHORDS ''
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	
9. Perekat Bangsa	4	perbedaan secara	4.1	merepresentasikan
9. Perekat Bangsa	4	perbedaan secara konstruktif dan	4.1	merepresentasikan pemerintahan di lingkung
9. Perekat Bangsa	4	perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk	4,1	merepresentasikan pemerintahan di lingkung kerja dan masyarakat unt
9. Perekat Bangsa	4	perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan	4.1	merepresentasikan pemerintahan di lingkunga kerja dan masyarakat unt senantiasa menjaga persatu dan kesatuan dala
9. Perekat Bangsa	4	perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas	4.1	merepresentasikan pemerintahan di lingkunga kerja dan masyarakat unti senantiasa menjaga persatua dan kesatuan dala keberagaman dan menerin
9. Perekat Bangsa	4	perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan	4.1	merepresentasikan pemerintahan di lingkunga kerja dan masyarakat unti senantiasa menjaga persatua

tan di panjan

			dalam kehidupan
			bermasyarakat;
			4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran
			pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Advokasi kehijakan Bidang Kelautan dan Perikanan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang kelautan dan perikanan	4.1 Mampu rnelakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/metode/sistem cara kerja penyusunan kebijakan bidang kelautan dan perikanan yang lebih efektif dan efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kelautan dan perikanan; 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dar stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kelautan dan perikanan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang kelautan dar bidang kelautan dar
			perikanan.
11. Pembinaan Nelayan Kecil dan Pengelolaan tempat pelayanan ikan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur kriteria dalam melakukan pembinaan nelayan kecil dan pengelolaan tempat pelayanan ikan	4.1 Mampu melakukari evaluas terhadap teknis/metode sistem cara kerja, menemi kenali kelebihan dai kekurangan melakukal pengembangan atau perbaikal cara kerja pembinaan nelayal kecil dan pengelolaan tempa pelayanan ikan yang lebil efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedomar petunjuk teknis, cara kerj yang dijadikan norma standar prosedur, instrume pelaksanaan pembinaa nelayan kecil dan pengelolaa tempat pelayanan ikan;

. 1			
e			
*.			4.3 Mampu meyakinkan da memperoleh dukungan da
			stakeholder pelaksanaan pembinaan nelayan kecil da
			pengelolaan tempat pelayana ikan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepad
		·	instansi lain atau stakehold terkait pembinaan nelaya
			kecil dan pengelolaan temp pelayanan ikan
	12. Pemetaar potensi 4 kelautan dan perikanan	mengevaluasi dan	4.1 Mampu melakukan evalua terdadap teknis/metode/siste cara kerja menemuken
:		menyusun perangkat norma standar prosedur,	kelebihan dan kekuranga melakukan pengembanga
		kriteria Pemetaan potensi kelautan dan perikanan	atau perbaikan cara ker terkait Pemetaan poter kelautan dan perikanan yai lebih efektif dan efisien;
			4.2 Mampu menyusun pedomar petunjuk teknis, cara kerj yang dijadikan norma standa
			prosedur, instrume pelaksanaan Pemetaan poten
			kelautan dan perikanan; 4.3 Mampu meyakinkan da mampu memperoleh dukunga
			dari stakeholder pelaksanaa Pemetaan potensi usah
			kelautan dan perikanan da memberikan bimbingan da fasilitasi kepada instansi la
			atau stakeholder terka Pemetaan potensi kelauta
			dan perikanan serta mamp mengambil keputusan dala pemerahan masalah tekr
		<i>₩</i>	pemecahan masalah tekr operasional yang timbul dala Pemetaan potensi kelaut
			dan perikanan.
	13. Pemberdayaan Nelayan Kecil dan Usaha Kecil	Mampu nengevaluari dan	4.1 Mampu melakukan evalu terhadap teknis/metode/sist cara kerja, menemuk
	Perikanan	menyusun perangkat r orma	kelebihan dan kekurang serta mampu melakul
		standar prosedur, kriteria program	perigerinaring and an area
		pemberdayaan nelayan kecil dan usaha kecil	perikanan yang lebih efektif o efisien;
**		perikanan	4.2 Mampu menyusun pedoma petunjuk teknis, cara ke
			yang dijadikan norma stand prosedur, kriteria pelaksana pemberdayaan nelayan ke
			dan usaha kecil perikanan; 4.3 Mampu meyakinkan

			p dd se la p d m d te d	ari stakeholder pelaksanaan emetaan peluang investasi saha kelautan dan perikanan an memberikan bimbingan erta fasilitasi kepada instansi ain atau stakeholder terkait emberdayaan nelayan kecil an usaha kecil perikanan, serta nampu mengambil keputusan alam pemecahan masalah eknis operasional yang timbul alam pemberdayaan nelayan ecil dan usaha kecil perikanan.
14. Pengawasan Pengelolaan Sumber Daya Perikanan	4	Mampu menyusun konsep kebijakan dan rekomendasi cerkait pengawasan Penangkapan ikan, pengawasan Pembudidaya ikan dan pengawasan pengolahan hasil perikanan	9 d p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p y ii l p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h p p d h	Mampu menyusun pedoman, metunjuk teknis, cara kerja yang lijadikan Intrumen pelaksanaan pengawasan Penangkapan ikan, mengawasan Pembudidaya ikan lan pengawasan pengolahan mencakup pengawasan asal bahan baku rang masuk ke unit pengolahan mengawasan penggunaan bahan mengawasan penggunaan bahan mengawasan penggunaan bahan mengawasan penggunaan bahan mengawasan perikanan, pasar radisional, pasar modern, dan memeriksaan dokumen perijinan dan non perijinan sektor perikanan; mengawasan penggunaan kan mengawasan pengawasan pengolahan menjadi mentor dan rujukan pengawasan pengeloan hasil perikanan, mengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu menjadi mentor dan rujukan pengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu menjadi mentor dan rujukan pengawasan pengeloan hasil pengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu menjadi mentor dan rujukan pengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu menjadi mentor dan rujukan pengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu menjadi mentor dan rujukan pengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu menjadi mentor dan rujukan pengawasan pengeloan hasil perikanan. Mampu merekomendasikan kebijakan hasil pengawasan penggunaan bahan tambahan pangan berbahaya, dan pemeriksaan dokumen perijinan non perijinan pada UPI.
15. Advokasi Kehijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strat gi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1 N	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; 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.
	•		
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	
	2, Bidang Ilmu	Ilmu Perikanan dan Ke	elautan
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	✓
	2. Teknis	1. Diklət Budidaya Perikanan	<b>√</b>
		Diklat     Pemberdayaan     Nelayan kecil dan     usaha kecil     perikanan	
	3. Fungsional	•	
C. Pengalaman Kei	ria	Memiliki     pengalaman     jabatan dalam     bidang perikanan/     kelautan secara     kumulatif paling     kurang 5 (lima)	
		tahun  2. Sedang atau pernah menduduk jabatan administrator atau jabatan fungsiona jenjang ahli madya paling singkat (dua) tahun:	i
D. Pangkat		Pembina (IV/a)	
E. Indikator Kinerj	a Jabatan	1. Peningkatan Produ	uksi Perikanan Tangkap jahteraan Nelayan dan Petani Budidaya

1 4 4

Nama Jabatan

;

KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Kelompok Jabatan:

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah :

PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Kode Jabatan

Rode Jabatan	: Angel (1986)	Unio de de la companya			
Melaksanakan s	ebagian tug	jas Bupati	dioidang perpustaka	aan i	dan kearsipan dengan cara
merencanakan, m	nengkoordina	ısıkan, mela	iksanakan dan mengend	dalika	n tugas di bidang perpustakaan
dan kearsipan aga	ar tercapai se	esuai deriga	in perencanaan.		
				<b>†</b>	
1. Integritas	made de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de la característica de l	4	Mampu menciptakan	4.1	Menciptakan situasi kerja yang
21 1110g.100			situasi kerja yang		mendorong seluruh pemangku
		-	mendorong		kepentingan mematuhi nilai,
			kepatuhar, pada nila, norma, dan		norma, dan etika organisasi
			etika organisasi		dalam segala situasi dan
				4.0	kondisi;
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika
					yang tinggi, serta berani
					menanggung konsekuensinya;
				4.3	Berani melakukan koreksi atau
					mengambil tindakan atas
					penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan
					oleh orang lain, pada tatanan
			•		lingkup kerja setingkat instansi
2 Kadana			Mamba	1 1	meskipun ada resiko.
2. Kerjasama		4	Membangun komitmen tim,	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang
			sinergi		dipimpin;
				4.2	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
					yang berbeda dari unit kerja
					lain sehingga tercipia sinergi
					dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				4.3	
			•	7,5	menghargai kerja sama antar
					unit, memberikan dukungan /
					semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam
					rangka pencapaian target kerja
		<u> </u>		<b> </b>	organisasi.
3. Komunikasi		4	Mampu	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi
•			mengemukakan pemikiran		dengan pihak lain untuk
			multidimensi secara		mendapatkan pemahaman
1			lisan dan tertulis		yang sama; Berbagi informasi
		- I - 1	untuk		dengan pemangku
			mendorong kesepakatan dengan		kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara
			tujuan meningkatkan	1	keseluruhan; Menuangkan
			kinerja secara	4.2	
			keseluruhan		multidimensi dalam bentuk
					tulisan formal;

4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	dengan sasaran strategis instansi;
	-		4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka menir.gkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Manipu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan keb ituhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
			4.2	pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standa pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/
			4.3	kelompok/ partai politik;  Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
Pengembangan diri dar orang lain	4	Menyusun program pengembangan	4.1	Menyusun program pengembangan jangka

en with property

the strength of the second of the second

1	<del> </del>	ionales	•	
		jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran		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 tatanan organisasi;
			4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpir, 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 perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
		dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
		*	4.3	kerjanya yang berdampak pada pihak lain; Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan
				tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan	4.1	merepresentasikan pemerintahan di lingkungan
		kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi		kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan

The Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Committee of the Co

1					
			*	4.2	dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang,
				4.3	agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi po itik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
	10. Advokasi Kebijakan Bidang Perpustakaan dan Kearsipan	4	Mampu mengevaluasi, mengembangkan dan menyusun strategi advokasi kebijakan di bidang Perpustakaan dan Kearsipan	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan bidang perpustakaan dan kearsipan;
×				4.1	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan bidang perpustakaan dan kearsipan.
	10. Pengelolaan Perpustakaan	4	Mampu mengembangkan perangkat norma standar prosedur dan mengevaluasi pengelolaan perpustakaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan pengelolaan perpustakaan serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan pelaksanaan pengelolaan Perpustakaan dan Kerarsipan yang lebih efektif/efisien;
				4.2	pedoman operasional pengelolaan sarana dan prasarana Perpustakaan dan Kearsipan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pengelolaan sarana dan prasarana Perpustakaan dan Kearsipan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada kepada instansi setiap unit iainnya atau stakeholder

 $\label{eq:definition} \{ \psi(x, y) : \varphi(x, y) = \psi(x, y) : |x| \leq \exp(-x) \exp(-x) .$ 

			The second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second secon	<del>,</del>	terkait pengelolaan sarana dan prasarana Perpustakaan dan
					Kearsipan;
1	estarian Koleksi ional dan Naskah io	4	Mampu mengevaiuasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur Kelayakan pelestarian Koleksi	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Studi Kelayakan
			Nasional dan Naskah Kuno		Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen prosedur Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait prosedur Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naska Kuno serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lainnya atau stakehoider terkait Kelayakan Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno;
13. Penc	gelolaan Arsip	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
			mengevaluasi menyusun perangkat standar instrument pengelolaan arsip dan norma prosedur		terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan arsip yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar,
				4.3	prosedur, instrumen pengelolaari arsip; 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;
1	erlindungan dan	4	Mampu mangayalyasi dan	4.1	. Mampu melakukan evaluasi pelaksanaan perlindungan dan
P	enyelamatan Arsip		mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur perlindungan dan		penyelamatan arsip, serta menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan perlindungan dan
			penyelamatan arsip	4.2	penyelamatan arsip yang lebih efektii/efisien;

			dijadikar prosedu perlindu		standar, nstrument	•
			stakehol penyelar arsip, bimbingi instansi terkait penyelar arsip;	roleh dukunga Ider, pe matan dan per serta me an dan fasilita lain atau st per matan dan per	an dari elaksanaan elindungan emberikan asi kepada takeholder elindungan	
15. Advokasi k Otonomi Daera	Kebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	yang ad kekuata berbaga dijalanka	ai metode an dengan yang berbeda	enganalisis ekurangan yang kelompok	
			standar, pedoma teknis kebijaka 4.3 Meningi pemang	, prosedur, an, dan/atau strategi an otonomi dae katkan gku kepenting	advokasi erah; kapasitas	
			advokas oleh n	nbangkan si yang dapat nereka sendi pkan kebijaka	dijalankan iri dalam	
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV				
B. Pelatihan	Bidang Ilmu     Manajerial	Sastra Indonesia/ Ilmu Pelatihan Kepemimpinan Pratama	Bahasa/ Tata	Naskah √		
	2. Teknis	Diklat Teknis     Perpustakaan dan     Kearsipan		V		
C. Pengalaman Ker	3. Furgsional rja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam	V			
		bidang Perpustakaan/ Kearsipan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun				
		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau				
		jabatan fungsiona jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.	3			

1.5

D. Fangkat	Pembiria (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol> <li>Kualitas pengelolaan perpustakaan, pelestarian koleksi nasional dan/atau naskah kuno;</li> </ol>
	2. Kualitas pengelolaan arsip dan penyelamatan arsip.

tyre it to be year

Nama Jabatan

•

KEPALA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

**Urusan Pemerintah** 

PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN

Kode Jabatan

Melaksanakan sebagian tugas merencanakan, mengkoordinasil ketahanan pangan agar tercapa	kan, mela	ksanakan, dan mengend	dalika	n tugas di bidang pertanian dan
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;
			4.3	prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instans
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	meskipun ada resiko. Membangun sinergi antar uni kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2	Memfasilitasi kepentingar yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinerg dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama anta unit, memberikan dukungan semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalah rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikası	4	Mampu mengemukakan pemikiran mu ^l tidimensi secara lisan dan tertulis	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskus dengan pihak lain untul mendapatkan pemahama yang sama; Berbagi informas
		untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		dengan pemangk kepentingan untuk tujua meningkatkan kinerja secar keseluruhan; Menuangkan pemikirar
				konsep yang multidimens dalam bentuk tulisan formal;

	<del></del>	<del></del>		
		N	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 melebini hasil kerja sebelumnya	4.1 4.2 4.3	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Fublik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang
		dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik		mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan
		dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas- tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
			4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diseleraggarakan 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
Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengernbangan	4.1	diskrirninatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok. Menyusun program pengembangan jangka panjang

	·····		.,	
		jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.2	bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja		Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
			4.2	Memastikari 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		Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah vang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam

and the second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second s		العمل مع حدث المربعة من المرابعة <u>مستخدة المرابعة من المرابعة من المرابعة المرابعة المرابعة المرابعة المرابعة ا</u>	the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the s
			dalam kehidupan bermasyarakat;
			4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi,
			preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
			4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
			preferensi politik.
10. Advokasi kebijakan Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan dan peternakan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang Pertanian, Ketananan Pangan dan peternakan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/metode/sistem cara kerja penyusunan kebijakan Pertanian dan Ketahanan Pangan yang lebih efektif dan efisien;
			4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan Pertanian dan Ketahanan Pangan;
			4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan Pertanian dan Ketahanan Pangan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penyusunan kebijakan bidang Pertanian dan Ketahanan Pangar.
11. Analisis Kelayakan Izin Usaha Pertanian dar peternakan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis perizinan dan meyakinkan stakeholcier terkait hasil analisis kelayakan perizinan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis kelayakan izin usaha pertanian dan peternakan yang lebih efektif/ efisien;

.

11 " 5

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

	<del></del>		
			stakehoider pelaksanaan pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengawasan penggunaan sarana prasarana pertanian dan peternakan.
14. Peningkatan p pertanian, pang peternakan	an dan	Mampu mengevaluasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan bibit, pupuk, dan pakan	<ul> <li>4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja peningkatan produksi ternak, pertanian dan pangan yang lebih efektif/efisien;</li> <li>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen peningkatan produksi ternak,</li> </ul>
			pertanian dan pangan; 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan peningkatan produksi pertanian dan pangan serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait peningkatan produksi ternak, pertanian dan pangan.
15. Advokasi k Otonomi Daerah	Kebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	<ul> <li>4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;</li> <li>4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;</li> <li>4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.</li> </ul>
• 4.			
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	
	2. Bidang Ilmu	Komunikasi /Pertaniar Industri Pertanian/Ilm	n / Teknologi Pertanian/Penyuluh dan n/Teknologi Industri Benih/Teknologi nu Hama darı Penyakit Tumbuhan/ i Pertanian/Agronomi dan Holtikultura

 $0 \leq \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 + \frac{1}{2} (1 +$ 

B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan		<b>√</b>	
		Pratama		,	Ì
	2. Teknis	Dikiat Budidaya     Perikanan		√	
		Diklat     Pemberdayaan     Nelayan kecil dan     usaha kecil     perikanan		√	
	3. Fungsional	. <u>-</u>			
C. Pengalaman Kerj	——————————————————————————————————————	1. Memiliki	√		
		pengalaman jabatan dalam bidangPertanian / Teknologi Pertanian/ Penyuluh dan Komunikasi/			
		Pertanian/ Teknologi Industri Benih/ Teknologi Industri Pertanian/ Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan/ Agrobisnis/	√		
		Mikrobiologi Pertanian/ Agronomi dan Holtikultura secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun			
:		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan			·
		administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (cua) tahun:	[ ·		
D. Pangkat		Pembina (IV/a)	•	<del>,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,</del>	
E. Indikator Kinerja	Jabatan	Prosentase peningle     Kecepatar pengen pangan.			

 $\frac{1}{2} \left( \frac{1}{2} \right) \right) \right) \right) \right)}{1} \right) \right) \right)} \right) \right) \right) \right) \right) \right) \right) \right) \right)} \right) \right)} \right) \right)}$ 

Nama Jabatan

KEPALA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN

DAN PERTANAHAN

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN

PERTANAHAN

**Kode Jabatan** 

teknis, mengkoordinasikan, me	nyelengga	ırakan kebijakan, progra	akan daerah, menetapkan kebijakan m dan kegiatan, serta mengendalikan an dan pertanahan yang menjadi
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;
			<ul> <li>4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;</li> <li>4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.</li> </ul>
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	<ul> <li>4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lirigkup instansi yang dipimpin;</li> <li>4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;</li> <li>4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</li> </ul>
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran muitidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan	4.1 Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;

		kinerja secara keseluruhan	4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal; Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya		Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 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;

 $(1,\cdots,\dots,\dots,$ 

----

			T	
				terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri d orang lain	dan 4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran		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;
7. Може Гој			4.2	pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi;
7. Mengelola perubahan	4	Men.impin perubahan pada unit kerja		lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
			4.3	Memastikar perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala; Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan	4.1	Menyusun dan/atau
		masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
Q Paraket Banan				
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatii untuk		Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk

: j - - - -

		•		
		meningkatkan efektifitas Organisasi	4.2	perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
10. Advokasi Kebijakan Pembangun Perumahan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pembangun perumahan yang tepat sesuai kondisi	4.2.	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pembangun perumahan; Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan
11. Perencanaan		NA	<del>,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,</del>	pembangun perumahan;
Pembangunan Kawasan Permukiman		Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan	4.2	Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan Kawasan permukiman yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan permukiman; Mampu meyakinkan dan
				memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan perencanaan pembangunan kawsan permukiman dan memberikan bimbingan dan

				fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait.
12. Pengawasan pembangunan kawasan permukiman dan perumahan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan pertanahan yang tepat sesuai kondisi		Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan pertanahan;
			4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkari strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkari kebijakan pertanahan.
13. Advokasi kebijakan bidang pertanahan	4		4.1	Mengevaluasi efektfifitas penerapan prosedur di bidang pertanahan;
			4.2	Menguji substansi dasar pertanahan dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di biang pertanahan dapat terselenggara sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
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	4.2	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan pembangunan sarana dan prasarana serta pelaksanaannya menernukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikanya; Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pembangunan sarana dan prasarana, meyakinkan stakeholder dan shareholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan; Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan
15. Advokasi kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat		pemecahan masalah dalam pembangunan sarana dan prasarana.  Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dankekurangan berbagai metada yang dijalankan
		sesuai kondisi.	4.2	metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria,

			teknis kebija 4.3 Menir pema meng advol dijala dalam	akan otonomi ngkatkan ingku kepent iembangkan	advokasi daerah; kapasitas ingan untuk strategi g dapat ereka sendiri	
A. Pendidikan	1 Joniana	Colore / Nielens TV				
A. Felicidikan	Jenjang     Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma IV Teknik Sipil / Planologi	/ A avaria / /	Vesitoletus / Ce		
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepeminipinan Pratama	/ Ay: alia / F	V V	eouesi	
	2. Teknis	Diklat Konstruksi Bangunan		√		
		Diklat Pertanahan		<b>V</b>		
	3. Fungs onal	-	The state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the s			
C. Pengalaman Ker	a	Memiliki     pengalaman     jabatan dalam     bidang perumahan     rakyat/ Kawasan	√			-
		permukiman/pert anahan/ tata ruang secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun				
		Sedang atau     pernah menduduki     jabatan     administrator atau     jabatan				
		fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√			
D. Pangkat		Pembina (IV/a)				
E. Indikator Kinerja	Jabatan	<ol> <li>Kualitas Penataan</li> <li>Persentase Pening</li> <li>Kualitas Penyelesa</li> </ol>	katan Ruma	h Layak Huni		

Nama Jabatan

KEPALA DINAS SOSIAL

:

;

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintahan

BIDANG SOSIAL

Kode Jabatan

Menyelenggarakan urusan di Jaminan Sosial berdasarkan a	bidang Pe sas desent	mberdayaan sosial, Reh ralisasi dan tugas pemb	nabilit antua	asi Sosial dan Perlindungan dan n
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi		Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mendukung dan menerapkan
			4.3	prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung kor sekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada ta anan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;  Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/ konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dala m hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	efisiensi pencapaian target.  Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  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;
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program	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.  Menyusun program

 $|\sigma| = p \int_{\mathbb{R}^n} ||\rho(\sigma)||^{2n} ds = \exp(n \delta T)$ 

	······	······································		
		jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.2	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;
			4.3	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; 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; Memastikan perubahan sudah
:		·	4.3	penerapan program-program perubahan selaras antar unit
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pen jamanan; mitigasi risiko	4.2	berbagal masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi		Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan

m signer signer.

r Î ·

bermasyarakat; 4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapal kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, siku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi kebijakan Kasejahteraan Sosial strategi Kasejahteraan Sosial yang tepat kondisi strategi Kasejahteraan Sosial yang tepat kondisi strategi advokasi yang ada sati ni menganibangkan serta mengembangkan serta perbagai kondisi stakeholder.  4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada sati ni menganibangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebit efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan onorma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis stratedi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam pererapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumera was kese kisuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  4.1 Mengevaluasi defektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/ permukiman, 4.2 Menguya pelaksanaan perumahan/ permukiman, 4.2 Menguya belaksanaan persumahan/ permukiman, 4.3 Menguya belaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan dangam perumahan dapat terselenggara sesuai dengan dangam terselenggara sesuai dengan dangam perumahan dapat terselenggara sesuai dengan dangam perumahan dapat terselenggara sesuai dengan dangam perumahan dapat terselenggara sesuai dengan dangam perumahan dapat					dalam kehidupan
perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapaia tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomoda perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advoksis kebijakan Kasejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial saat ini mengamblagkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ada berbagai kondisi stakeholder.  4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang elaktif dan erisien dari berbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi advokasi yang elaktif komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif setat monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat tuntuk diri merka sendiri, mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri mengulentifikasi mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri mengambangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri mengambangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri mengambangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri mengambangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri mengambangkan sendiri dalam penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman, 4.1 Mengevaluasi depat dan kebijakan di bidang perumahan/permukiman, 4.3 Menjaga pelaksanaan kepisakan di bidang perumahan/permukiman dapat terselengara sesuai dengan darakan dapat terselengara sesuai dengan darakan dapat terselengara sesuai dengan darak					
agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi kebijakan 4 Mampu vokasi mengembargkansesual Strategi Kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi stategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang idebit aberbagai kondisi stakeholder. 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial. 4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial. 4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi ang perumahan kebijakan kesejahteraan sosial. 4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi ang perumahan yengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi ang pelaksanaan kebijakan kesejahteraan sosial. 4.1 Mengevaluasi perempana kebijakan dibidang perumahan/ permukiman perumahan/ permukiman yermukiman yermukiman yermukiman yermukiman yermukiman yermukiman yermukiman yermukiman yermukiman dalam pelaksanaan kejiatan di unit kerjanya; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kejiatan di unit kerjanya; 4.3 Memgevaluasi etentifikasi menenapkan kepigatan di unit kerjanya; dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; dasar perumahan/ dapat terselenggara sesui dengan				4.2	
jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapal kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi kebijakan Kasejahteraan Sosial Mampu vokasi mengembangkansesual Strategi (kesajahteraan Sosial vang tepat kondisi strategi advokasi yang ada saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang dab saat ini menganalilisis 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 yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan strategi advokasi yang tepat kehili dalam penerapan kebijakan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan sendiri dalam penerapan kebijakan untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan untuk menerapkan kebijakan untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan diperumahan/ permukiman perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di untuk kerjanya;  4. Mangu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di untuk kerjanya;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di untuk kerjanya;  4.3 Mengaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di untuk kerjanya;					
preferensi politik untuk mencapal kelancaran pencapaian tiyluan organisasi;  4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan alatar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokisi kebijakan kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi Kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang gelati kelinik, metode strategi advokasi yang lebih defettif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evalusai advokasi yang effektif serta monitoring evalusai advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengewalusi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.1 Mengevaluasi dan pelaksanaan kegitatan di unit kerjanya;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman;  4.3 Memampukan stakeholder untuk menerapkan kebijakan dalam pelaksanaan kegitatan di unit kerjanya;  4.3 Memampukan stakeholder untuk menerapkan kebijakan dalam pelaksanaan kegitatan di unit kerjanya;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman;  4.3 Mengevaluasi kensekurangan serta mengidentifikasi menemukan an adalam pelaksanaan kegitatan di unit kerjanya;  4.3 Mengevaluasi kensekurangan serta in mengenbangkan dapat perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegitatan di unit kerjanya;					
pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokisi kebijakan Kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi Strategi kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi Strategi advokasi yang deba saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan berbagai kondisi stakeholder.  4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang gelebi perbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman, permukiman dalam pelaksanaan prosedur di bidang perumahan/permukiman, dalam pelaksanaan kejatan di unit kerjanya;  4.2 Mengaji substansi dasar perumahan/permukiman, dalam pelaksanaan kejatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dajah terselenggara sesual dengan terselenggara sesual dengan	• .	]	,		
4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi kebijakan Kesejahteraan Sosial Strategi "Kesejahteraan Sosial Strategi "Kesejahteraan Sosial saat in menganalisika kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ada saat in menganalisika 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 yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan kesejahteraan sosial.  4.1 Mengevaluasi efektifitas menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  4.1 Mengevaluasi efektifitas menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.2 Menguji substansi dasa perumahan/permukiman dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dajam terselengara sesuai dengan					
vang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, si.ku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi kebijakan Kesejahteraan Sosial Vartegi Kesejahteraan Sosial vang tepat kondisi Vartegi Kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi Vartegi Kelemahan dan kekurangan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  12. Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  13. Mengguli substansi dasa penaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  14. Mengevaluasi efektifita perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  15. Mengguli substansi dasa perumahan dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  16. Mengevaluasi efektifita perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  17. Mengguli substansi dasa perumahan dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  18. Mengguli substansi dasa perumahan dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  18. Mengguli substansi dasa perumahan dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  18. Mengguli substansi dasa perumahan dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  18. Mengguli substansi dasa perumahan dajam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;	:	İ			
perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi kebijakan Kesejahteraan Sosial  Kesejahteraan Sosial  Ammpu vokasi mengembar.gkansesuai Strategi advokasi yang ada saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepaba tuntuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri mengidentifikasi menerapkan kebijakan, serta mengidentifikasi menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunah Kawasan Permukiman Pembangunah Kawasan Permukiman Permukiman  Ammpu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampu Mampukan diapa perumahan/permukiman, dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; Ampigaa pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan diapa terselenggara sesuai dengan				4.3	
10. Advokasi kebijakan Kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial Strategi Kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi Kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai kondisi stakeholder.  4. Mengembangkan orma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk mengembangkan serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk mengembangkan serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk mengembangkan perumahan/permukiman;  4. Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.1 Mengevaluasi ekohigkan dasan perapan kebijakan serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan serta mengelalatifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.2 Menguji substansi dasan perumahan/permukiman;  4.3 Menguji substansi dasan perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menguji substansi dasan perumahan/permukiman dalam pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselenggara sesual dengan dapat terselengga		1			perbedaan latar belakang
10. Advokisi kebijakan Kesejahteraan Sosial  4 Mampu vokasi mengembargkansesuai Strategi advokasi yang ada saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembargkan berbagai kondisi strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stategoi dokondisi stategoi dokondisi stategoi dokondisi stategoi dokondisi stategoi dokondisi stategoi dokondisi stategoi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring eva					
Kesejahteraan Sosial  mengembargkansesual Strategi (kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi  mengembargkansesual Strategi advokasi yang ada saat ini mengamalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih 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 yang teknipa dari berbagai kondisi stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.1 Memampukan stakeholder dan penerapan kebijakan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi skebijakan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan serta mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi kebijakan serta mengembangkan strategi advokasi serta mengembangkan strateg					
Kesejahteraan Sosial  mengembargkansesual Strategi (kesejahteraan Sosial yang tepat kondisi  mengembargkansesual Strategi advokasi yang ada saat ini mengamalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih 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 yang teknipa dari berbagai kondisi stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.1 Memampukan stakeholder dan penerapan kebijakan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi strategi advokasi yang elbih efektif dan efisien dari berbagai kondisi strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi skebijakan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan serta mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi kebijakan serta mengembangkan strategi advokasi serta mengembangkan strateg					
Strategi Kesejahteraan Scsial yang tepat kondisi  Strategi Kesejahteraan Scsial yang tepat kondisi  Strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemkan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; permukiman  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan prosedur dan kebijakan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan	1	4		4.1	
Kesejahteraan Scsial yang tepat kondisi  Kesejahteraan Scsial yang tepat kondisi  Kesejahteraan Scsial yang tepat kondisi  Kesejahteraan Scsial yang tepat kondisi  Kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kesejahteraan sosial.  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kekurangan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembangkan serta mengembana advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan peneraban sesuali dalam penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaana kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan dovokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan prosedur di bidang perumahan permushan dalam pelaksanaan kegiatan di bidang perumahan dalam pelaksanaan delam	Kesejahteraan Sosial	ļ			
Scsial yang tepat kondisi  Scsial yang tepat kondisi  Scsial yang tepat kondisi  Scsial yang tepat kondisi  Ali Berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman perumahan/ permukiman;  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/ permukiman dalam pelaksanaaan kegiatan di unit kerjanya;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					
strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan			Scsial yang tepat		
efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan	,		kondisi		
4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman;  4.3 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					efektif dan efisien dari
standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakaan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kesejahteraan sosial.  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan				4.3	
petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan Pembangunan				4.2	
advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  A Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					petunjuk teknis strategi
monitoring evaluasi advokasi kebijakan kesejahteraan sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan		-			
sosial.  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					monitoring evaluasi advokasi
4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  A Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman permukiman  A Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					
untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  A Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan	ţ		:	4.3	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Pembangunan Kawasan Permukiman Permukiman  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; perumahan/ permukiman  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan				,	untuk mengembangkan
mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman  Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan			·		
dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; permukiman  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4,2 Menguji substansi dasar perumahan/permukiman dalam pelaksanaan perumahan/permukiman dalam pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan			•		
serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; permukiman  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4,2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan	r				
menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; perumahan/ permukiman  4.1 Mengevaluasi efektifitas penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4,2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					
menerapkan kebijakan kesejahteraan sosial.  11. Perencanaan Pembangunan Kawasan Permukiman  4 Mampu mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/permukiman; perumahan/ permukiman  4.1 Mengevaluasi penerapan prosedur di bidang perumahan/permukiman; 4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					menemukan akses ke sumber
Mampu   Mampu   Mengevaluasi   efektifitas   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   perumahan/permukiman   Mengevaluasi   Mengevaluasi   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur di bidang   penerapan prosedur					
Pembangunan Kawasan Permukiman  mengevaluasi konsep dan prosedur di bidang perumahan/ permukiman  permukiman  4.2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan	,				
Kawasan Permukiman  dan prosedur di bidang perumahan/permukiman;  4,2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan		4	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	4.1	
perumahan/ permukiman  4,2 Menguji substansi dasar perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya;  4,3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					
permukiman perumahan/ permukiman dalam pelaksanaan kegiatan di unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan			•	4.2	
unit kerjanya; 4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					perumahan/ permukiman
4.3 Menjaga pelaksanaan prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan					
prosedur dan kebijakan di bidang perumahan dapat terselenggara sesuai dengan				4.3	
terselenggara sesuai dengan			,		prosedur dan kebijakan di
Standar yang telah diterapkan					standar yang telah ditetapkan

entropy to the artists

the second section is

12. Manajemen Pengembangan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial	4	Menyusun petunjuk teknis dan prosedur penerapan manajemen Pengembangan Potensi sumber kesejahteraan sosial	4.2 N	Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan bedoman, petunjuk teknis belaksanaan Manajemen Pengembangan Potensi kumber kesejahteraan sosial wang ada.  Mampu menyusun pedoman betunjuk teknis dalam benerapan Manajemen Pengembangan Potensi kumber kesejahteraan sosia.
			f E F S F F S S	Memberikan bimbingan dan asilitasi kepada pengelola Bantuan Organisasi Masyarakat Scsial dalam benerapan pedoman dan betunjuk teknis perencanaan BDM sistem informasi Manajemen Pengembangan Potensi sumber kesejahteraan sosial Daerah Kabupaten
13. Pemetaan masalah Sosial	4	Mampu mengevaluasi hasil pemetaan masalah sosial dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur pemetaan masalah sosial	4.2   4.3	Mampu mengevaluasi hasil pemetaan, teknik metode pemetaan dan menemukenali kelemahan dan kelebihan prose pemetaan masalah sosial; Mampu membuat perbaikan teknik metode pemetaan masalah sosial dan menyusun petunjuk teknis/prosedur pemetaan masalah sosial; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan masalah sosial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan penerapan intervensi sosial.
14. Manajemen Rehabilitasi Sosial	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan rehabilitasi sosial dan menyusun petunjuk teknis dan prosedur Rehabilitasi sosial	4.2	Mampu mengevaluasi hasil pemetaan, teknik metode pemetaan dan menemukenali kelemahari dan kelebihan rehabilitasi sosial; Mampu membuat perbaikan teknik metode pemetaan masalah sosial dan menyusun petunjuk teknis/prosedur rehabilitasi sosial; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait manajemen rehabilitasi sosial dan memberikan bimbingan

and the straight and the

			dan fasilitasi kepada instansi terkait dengan rehabilitasi sosial.
15. Advokasi Kel Otonomi Daeral	bijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	<ul> <li>4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisisi kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;</li> <li>4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;</li> <li>4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.</li> </ul>
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	
	2. Bidang Ilmu		Sosial/ Sosiatri/ Sosial/Pembanguna
B. Pelatihan	1. Manajerial	Sosial dan Kesejahtera Felatihan	dii
D. Pelatillaji	1. Manajenai	Kepemimpinan Pratama	√
	2. Teknis	1. Diklat Pekerja	$\checkmark$
		Sosial 2. Dikkat manajemen rehabilitasi sosial	√
		renabilitasi 303iai	
	3. Fungsional	_	
C. Pengalaman Kerj	ia	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang sosial/ pembangunan manusia secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun  2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:	
D. Pangkat		Pembina (IV/a)	
E. Indikator Kinerja	Jabatan	Peningkatan Keseja     Kualitas pelayanan	

Nama Jabatan

KEPALA DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI

Kode Jabatan

Meminipin, membina, meng mengendalikan kegiatan di bid	ang kete	nagakerjaan dan transn	enyele nigras	enggarakan, mengawasi dan i berdasarkan kebijakan Bupati
dan Peraturan Perundang-Unda	ingan yan	ig berlaku.		
	L bye		*	
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	
2. Kerjasama	4	Mernbangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan
				yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sir ergi 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		Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi

			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 4.2 4.3	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan
				sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional		Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 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 terpengarun kepentingan pribadi/kelompok.
Fengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan	4.1	Menyusun program pengembangan jangka

11-1

		jangka panjang dalam rangka	<del></del>	panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk
	-	mendorong manajemen pembelajaran		didalamnya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dari pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir;
				Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan 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.
3. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanari; mitigasi risiko	4.2	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan

the temperature of the second

bermasyarakat; 4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapal kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijalan Tenaga Kerja dan Transmigrasi strategi advokasi Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi etishik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; 4.2 Mengembangkan serta mengembangkan berbagai advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi dan menerapakan teradap terbagai advokasi yang efisektif serta monitoring evaluasi terdadap t		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·			<del></del> «
4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/keprecayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapalan tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial pelakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbedaan latar perbagaissis untiva mencapaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan latar perbagaissis vangerbedaan					ıpan
perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;  4.3 Mampu membuat program yang mengakomodaj perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Zedokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi dan pengabangkan berbagai kondisi stakeholder;  4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari ber'agai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi dan penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk diri mereka sehipakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument instrument atan pengembalkan cara keya penembatan Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga kerja dan Tenaga ker		ļ		•	l
agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapal kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakan agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang iebin fektidi ensilen dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang dala saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih fektidi ensilen dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih fektidi ensilen dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih fektidi ensilen dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih fektidi ensilen dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi hampanan advokasi yang effektif serta mengidentifikasi ham				• -	
jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapal kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/keperdayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sepat sesuai kondisi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri, mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja mengudentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4. Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkan tenaga kerja dan Transmigrasi.  4. Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalkan cara kerja penempatan Tenaga Kerja vang tebih efektif/efisien;  4.1 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedoman, melakukan pengembangaan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan				•	
preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan ilatar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesual kondisi teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kerja dan advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder; 4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 4.2 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 4.2 Memampukan stakeholder untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 4.1 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument standar prosedur instrument elakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengembangan melakukan pengem					
mencapai kelancaran pencapalan tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latara belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Akerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi epat sesuai kondisi epat sesuai kondisi stakeholder; 4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan mengembangkan perbagai 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 yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 4.2 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 4.2 Memampukan stakeholder untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan renaga Kerja dan Transmigrasi; 4.1 Mampu melakukan evaluasi dan menyusun perangka norma standar prosedur linstrument standar prosedur linstrument elakukan pengembangaan adau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja menemu kenali kelebihan dan keurangan melakukan pengembangaan atau perbalaan cara kerja men		ļ		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
pencapaian tujuan organisasi; 4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi atvokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ni mengamalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif sate herbagai komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 4.2 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan kebijakan Tenaga kerja dan teriseta d					ITUK
4.1 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan ilatar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat se-suai kondisi stakeholder;  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja  12. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan ilatar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  14. Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganaliisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebin efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebin efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebin efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebin efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebin efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebin efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ebin dari berbagai yang debin defektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ebin dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ebin dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang ebin dari berbagai kangai kepin dari berbagai kenik dan pelakasnan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  12. Mampu menyusun pedaman, perambagai terdadap teknik jama tenaga kerja dan terdapa teknik jama tenaga kerja yang lebin efektif defisien; ebin efektif efisien; ien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi vang edas sat in mengembalagian dan kekurangan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi vang efisien dari valuasi dan efisien dari valuasi ekel			·	A Property of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Con	
yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.  10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi  Transmigrasi Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi dan mengembangkan advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang tepat sesuai kondisi di ingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di ingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument standar prosedur instrument elebih efektif-ferisien;  4. Mampu menyusun pedoman, melakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif-ferisien;  4. Mampu menyusun pedoman, melakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif-ferisien;					
10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;   10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;   10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;   10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;   10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;   10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat dan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang elebih tefektif dan efisien dari berbagai keholder;   10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat dan pelakasanaan dan kekurangan norma standar pengembangkan transmigrasi;   10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dasaat norma standar prosedur instrument     10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dasaat norma standar prosedur instrument     10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dasaat norma standar prosedur instrument     10. Advokasi Kebijakan Surategi advokasi yang dasaat norma standar prosedur instrument     10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi kelebihan dan kekurangan norma standar prosedur instrument     10. Advokasi Kebijakan Surategi advokasi yang dasaat norma standar prosedur instrument     10. Advokasi Vang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davokasi yang davok					
10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi 4 Mampu strategi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi dan ashadar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi advokasi yang lebih efektif dan ashadar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument standar prosedur instrument elebih efektif/efisien;  4. Mampu menyusun pedoman, penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4. Mampu menyusun pedoman, penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;					
10. Advokasi Kebijatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi kehijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;  4.1 Mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ni menganallisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument enali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun pedoman, Mampu menyusun		}		- · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
10. Advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi		1		_ , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
Tenaga Kerja dan Transmigrasi strategi advokasi yang ada saat ni menganailisis kelemahan kebijakan Tenaga kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan petragai komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4.3 Memampukan stakeholder untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument instrument melakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengawaluasi dan menyusun pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengawaluasi dan menyusun pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;			*	preferensi politik.	
Tenaga Kerja dan Transmigrasi strategi advokasi yang ada saat ni menganailisis kelemahan kebijakan Tenaga kerja dan Transmigrasi yang tepat sesuai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan petragai komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4.3 Memampukan stakeholder untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument instrument melakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengawaluasi dan menyusun pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengawaluasi dan menyusun pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;	Marina Care Care Care Care Care Care Care Car				
Tenaga Kerja dan Transmigrasi strategi advokasi yang ada saat ini menganalilisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengewaluasi dan menyusun pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.3 Mempu mengewaluasi dan menyusun pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;	10. Advokasi Kebijakan	4	Mampu	4.1 Mengevaluasi teknik, met	ode
Strategi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat se-suai kondisi teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari ber agai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang iepat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument instrument melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;	Tenaga Kerja dan		1		
Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tepat sesual kondisi  tepat sesual kondisi  tepat sesual kondisi  tepat sesual kondisi  tepat sesual kondisi  tepat sesual kondisi  teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja  Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4. Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kenkik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kenkik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisien darokokasi yang lebih efektif dan efisi	Transmigrasi		1	<del>-</del>	
Kerja dan Transmigrasi yang tepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi lepat se:uai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga  Kerja Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument lelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedoman,	:		<del>-</del> 1	•	
Transmigrasi yang teknik, metode strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.2 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang uepat 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja mengukan standar prosedur instrument  Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4.1 Mampu melakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,			• • • •	<del>-</del>	agai
efisien dari berʻagai kondisi stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  4.3 Memampukan stakeholder untuk mengembangkan strategi advokasi yang upat untuk diri mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu mengevaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,	į		Transmigrasi yang	teknik, metode stra	tegi
stakeholder;  4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Mampu mengevaluasi kerja dan Transmigrasi.  4. Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengusun pedoman,			1	advokasi yang lebih efektif	dan
4.2 Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,				efisien dari berbagai kon	disi
standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmilgrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmilgrasi.  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pengembangan akerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedoman,				stakeholder;	
standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmilgrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmilgrasi.  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pengembangan akerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengevaluasi dan menyusun pedoman,				4.2 Mengembangkan noi	rma
komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu melakukan evaluasi kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,		* ,			nan,
advokasi yang effektif serta monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,				petunjuk teknis stra	tegi
monitoring evaluasi advokasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,				komunikasi dan pelaksan	aan
Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument instrument kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,				•	
Transmigrasi;  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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja Kerja  Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu mengevaluasi delebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,				monitoring evaluasi advol	kasi
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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  ### A.3 Memampukan stakeholder untuk menereka sendiri; mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri; mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,				Kebijakan Tenaga Kerja	dan
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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,				Transmigrasi;	
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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument 4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,				****	
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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4.1 Mampu melakukan evaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,					
mengidentifikasi hambatan di lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,					
lingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga 4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu mengeka sendiri dalam penerapan kebijakan; serta mengukan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,					•
dalam penerapan kebijakan; serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,			<b>!</b> !	<b>—</b>	
menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,				dalam penerapan kebijak	kan;
daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja menemu kenali Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;					
menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  11. Penempatan Tenaga Kerja Kerja  4 Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menagkan Tenaga Kerja yang menerapkan Kebijakan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.  4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,					
11. Penempatan Tenaga Kerja  Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument  Mampu mengevaluasi 4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,	. '				
11. Penempatan Tenaga Kerja Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;  4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien;					yu
Kerja dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien;  4.2 Mampu menyusun pedoman,	11. Penempatan Tenaga	4	Mampu mengevaluasi		luasi
perangkat norma standar prosedur instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,	_			•	
standar prosedur kelebihan dan kekurangan instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,			1	•	
instrument melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,			1 * -	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	ngan
atau perbaikan cara kerja Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,			1		
Penempatan Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,					-
lebih efektif/efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman,				•	•
	,				
petunjuk teknis, cara kerja				petunjuk teknis, cara k	erja

12. Hubungan industrial dan	4	Mampu mengevaluasi	4.3	yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen Penempatan Tenaga Kerja; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder Penempatan Tenaga Kerja dan memberikan bimbingari dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Penempatan Tenaga Kerja.  Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem
penyelesaian perselisihan hubungan industrial		dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.2	cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Hubungan industrial dan penyelesalan perselisihan hubungan industrial yang lebih efektif/efisien;  Mampu menyusun pedoman,
				petur juk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan incustrial dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
13. Pelatihan dan produktivitas Tenaga kerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Studi Kelayakan Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar,

	*****			
				prosedur, instrumen pelaksanaan Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari
				stakeholder pelaksanaan Pelatihan dan produktivitas
				Tenaga Kerja dan memberikan bimbingan dan tasilitasi
				kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pelatihan
				dan produktivitas Tenaga Kerja.
14. Penyiapan kawasan transmigrasi dan	4	Mampu mengevarana penyiapan prasisan	4.1	Mampu melakukarı evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara keria menemu
penyediaan calon transmigran		kawa dan transmigrasi, calon		sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan
		penyediaan transmigran		pengembangan atau perbaikan cara kerja penyiapan
				kawasan transmigrasi dan penyediaan calon transmigran yang lebih efektif/efisien;
			4.2	· -
				yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen
		·	٠.	pelaksanaan penyiapan kawasan transmigrasi dan penyediaan calon
			4.3	transmigran; Mampu meyakinkan dan
				memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan
				penyiapan kawasan transmigrasi dan penyediaan calon transmigran dan
		N.		memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain
				atau stakeholder terkait penyiapan kawasan
15. Advokasi kebijakan	4	Mampu	4.1	transmigrasi dan penyediaan calon transmigran. Mengevaluasi strategi advokasi
Otonomi Daerah		mengembangkan strategi advokasi	4.7	yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan
		kebijakan otonomi daerah yang tepat		berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok
		sesuai kondisi,	4.2	sasaran yang berbeda;
				standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk
				teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;
	1.		4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk
				mengembangkan strategi advokasi yang dapat
				dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.
L	<del></del>	<del></del>	<del></del>	

A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV		# A	
	2. Bidang Ilmu	Hukum / Administrasi	Negara /	Ekonomi Ma	anajeman /
B. Pelatihan	1. Manajerial	Psikologi / Manajemen / Pelatihan	/ Ilmu Peme	rintahan	
p. Felatilali	1. Manajenai	Kepemimpinan Pratama		<b>✓</b>	•
	2. Teknis	Pelatihan dasar ketenagakerjaan		· V	
		Pelatihan pembinaan hubungan industri		<b>√</b>	. •
		Pelatihan			
		Peningkatan dan		<b>V</b>	
		Produktivitas Tenaga Kerja		•	
		Pelatihan penyelesaian		We the second second	
* *		perselisihan hubungan industrial			
	3. Fungs onal	industrial			
C. Pengalaman Ker	<del></del>	1. Memiliki			
	•	pengalaman			
		jabatan dalam			
		bidang ketenagakerjaan/	√		
		ketransmigrasian	•		
		secara kumulatif			
		paling kurang 5			
	•	(lima) tahun 2. Sedang atau			
		pernah menduduki			
		jabatan			
•		administrator atau jabatan fungsional	√		
		jenjang ahli			
		madya paling			
		singkat 2 (dua) tahun			
D. Pangkat		Pembina (IV/a)	<u></u>		
E. Indikator Kinerja	labatan	1. Presentase per	ningkatan ku	ialitas lavanan	antar keria
L. Highard Kilerje	· Juduuli	Presentase per industrial;			
		3. Kualitas penye	diaan kawas	an transmigra	si dan calo
		transmigran.			

Nama Jabatan

: KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN

Kelompok Jabatan

: JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah : BIDANG KETENTERAMAN DAN KETERTIBAN UMUM SERTA

PERLINDUNGAN MASYARAKAT

K	ode Jabatan		TO TO	A PIPES ! AIGHTON!		
	penegakn peratura penaggulangan Keb	awabkan kel In daerah r			aksan	n, mengkoordinasikan dan aan kebijakan daerah di bidang ketentraman masyarakat, dan
	1. Integritas		4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi		Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
						Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
	2. Kerjasama		4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
					4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
	3. Komunikasi		4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan cian tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan	4.1	Mengintegrasikan informasiinformasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;

		kinerja secara keseluruhan	4.2	Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
			4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat
		ker, 1 mencapai target yang ditetapkan atau		instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target
		melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2	yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;
			4.3	•
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor,	4,1	Memahami dan memberi
		mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu		perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang
		jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik		mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan
		dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang		dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas- tugas pelayanan publik secara
		transparan, objektif, dan profesional		objektif, transparan, dar professional dalam lingkup organisasi;
			4,2	
				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
			<b> </b>	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	pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbigan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk
				4.2	mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir; Melaksanakan manajemen
					pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan 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;
				<b>4.</b> 2	Memimpin dan niemastikan 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; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;
					Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
in the	O Davids 5				
	9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk		Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk

		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	<del></del>		<del>, , , , , , , , , , , , , , , , , , , </del>	
:				meningkatkan efektifitas Organisasi		senantiasa menjaga persatuan
				elekultas Organisasi		dan kesatuan dalam
						keberagaman dan menerima
						segala bentuk perbedaan
						dalam kehidupan
	*					bermasyarakat;
					4.2	
						perbedaan latar belakang,
						agama/kepercayaan, suku,
						iender, sosial, ekonomi,
						preferensi politik untuk
						mencapai kelancaran
		į			4.3	pencapaian tujuan organisasi;
		ĺ			4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi
						yang mengakomodasi perbedaan latar belakang
		1				agama/kepercayaan, suku,
				*** ** **		jender, sosial ekonomi,
					) ,5%/1587-44	preferensi politik.
10	Dengendalia-	Votantila				
TO.	<ul> <li>Pengendalian Umum</li> </ul>	retertiban	4	Mampu	4.1	
				mengevaluasi pelaksanaan		terhadap
				pengendaliar		teknis/metode/sistem cara
				ketertiban umum		kerja dan menemu kenali
						kelebihan dan kekurangan
						pelaksanaan Pengendalian
	1				122	Ketertiban Umum;
					4.2	the second second
						metode, dan mengembangkan kapasitas SDM dalam
						Pengendalian Ketertiban
			,	· ·		Umum;
					4.3	Mampu meyakinkan dan
						memperoleh dukungan dari
						stakeholder terkait
			· i			pengembangan teknik,metode,
				a.		dan kapasitas SDM Pengendalian Ketertiban
	-		<u> </u>			Umum.
11.	Penanganan	dan	4	Mampu rnengevaluasi	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	pengendalian	Kebakaran		dan menyusun		terhadap
				oerangkat norma standar prosedur		teknis/metode/sistem cara
				instrument		kerja rnenemu kenali
				Kemampuan		kelebihan dan kekurangan
				mengumpulkan		melakukan pengembangan
				/mengidentifikasi		atau perbaikan cara kerja
		-		semua usaha yang		Penanganan dan
				dilakukan untuk		pengendal an Kebakaran dan penyelamatan korban yang
				mencegah,		lebih efektif/efisien;
				menyiagakan,	4.2	Mampu menyusun pedoman,
				memadarnkan dan penanganan akibat		petunjuk teknis, cara kerja
			.	kebakaran		yang dijadikan norma
				NCDUNCH OIT		standar, prosedur, 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.
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 Polensi Kerawanan Pelanggaran Ketertiban Umum; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan potensi
					kerawanan pelanggaran ketertiban umum.
13.	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 pernetaan potensi bahaya kebakaran.
14.	Penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan pencenahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban	4.1	Mampu melakukan evaluasi efektifitas penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban; Mampu menyusun teknik metode / media penyuluhan yang lebih efektif dan efisien terkait pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban;

vi.

 $\label{eq:continuous} \mathcal{L}(x) = \{x \in \mathcal{X} \mid x \in \mathcal{X} \mid x \in \mathcal{X} \mid x \in \mathcal{X}\}$ 

		*	4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap metode dan media penyuluhan pencegahan kebakaran dan pelanggaran ketertiban serta meningkatkan kapasitas SDM penyuluhan.	
15. Advokasi Otonomi Da	kebijakan 4 erah	Manipu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	<ul> <li>4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;</li> <li>4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;</li> <li>4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka</li> </ul>	
	•		sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.	
	•		sendiri dalam menerapkan	
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	sendiri dalam menerapkan	
A. Pendidikan	1. Jenjang 2. Bidang Ilmu		sendiri dalam menerapkan	
A. Pendidikan  B. Pelatihan		Ilmu Hukum / Pemerintahar	sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.	
·····	2. Bidang Ilmu	Ilmu Hukum / Pemerintahar / Komunikasi Pelatihan Kepemimpinan	sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.	
	Bidang Ilmu     Manajerial	Ilmu Hukum / Pemerintahar / Komunikasi Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Pengendalian	sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.	
	Bidang Ilmu     Manajerial	Ilmu Hukum / Pemerintahar / Komunikasi Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Pengendalian Massa Diklat Penyidik pegawai	sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.  n / Administrasi Negara / Ilmu Sosial	
	Bidang Ilmu     Manajerial	Ilmu Hukum / Pemerintahar / Komunikasi Pelatihan Kepemimpinan Pratama Diklat Pengendalian Massa Diklat Penyidik pegawai negeri sipil ( PPNS)	sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.  n / Administrasi Negara / Ilmu Sosial  v  v	

C. Pengalamarı Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang kepamongprajaan/ linmas/pemadaman kebakaran secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling sinokat 2
D. Pangkat	(dua) tahur Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Peningkatan Ketertiban Umum; 2. Penurunan Pelanggaran Perda; 3. Penurunan Kasus Kebakaran.

1.1

Nama Jabatan

: KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER

DAYA MANUSIA

Kelompok Jahatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA

**MANUSIA** 

Kode Jabatan

Memimpin, membina, meng mengendalikan kegiatan di l berdasarkan kebijakan Bupati d	oidang ke	epegawaian dan peng	emba	enggarakan, mengawasi dan ngan Sumber Daya Manusia ng berlaku.
	Letyel			
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;
				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/nilainila' yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;

	T	<del></del>		
	:		4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan
4. Orionte di pardo basil	_			kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai
		target yang ditetapkan atau		kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
		melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2	Memantau dan mengevaluasi
				hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis
				instansi;
2			4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka
			,	meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor,	4.1	Memahami dan memberi
		mengevaluasi, memperhiturigkan	٠	perhatian kepada isu-isu
		dan mengantisipasi	-	jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang
		dampak dari isu - isu		mempengaruhi organisasi
		jangka panjang, kesempatan atau		dalam hubungannya dengan
		kekuatan politik		dunia luar, memperhitungkan
		dalam hal pelayanan		dan mengantisipasi dampak
		kebutuhan pemangku		terhadap pelaksanaan tugas-
		kepentingan yang transparan, objektif,		tugas pelayanan publik secara
		dan profesional		objektif, transparan, dan
				professional dalam lingkup
				organisasi;
			4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang
				pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
	.			instansinya telah selaras
				dengan standar pelayanan
				yang objektif, netral, tidak
		<b>V</b>		memihak, tidak diskriminatif,
				serta tidak terpengaruh
				kepentingan pribadi/
				kelompok/ partai politik;
			4.3	Menerapkan strategi jangka
	1.0			panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan
				pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam
				menyusun kebijakan dengan
				mengikuti starıdar objektif,
				netral, tidak memihak, tidak
				diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan
	<u></u>		<u> </u>	pribadi/kelompok.
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		-	

4 | ...

	<del>,</del>			·
$\epsilon$ . Pengembangan diri dan	4	Menyusun program	4.1	Menyusun program
orang lain		pengembangan		pengembangan jangka
		jangka panjang		panjang bersama-sama
		dalam rangka		dengan bawahan, termasuk
_		mendorong		didalamnya penetapan tu;uan,
		manajernen		bimbigan, penugasan dan
·		pembelajaran		
		, and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and a start and		pengalaman lainnya, serta
				mengalokasikan waktu untuk
				mengikuti pelatihan /
				pendidikan / pengembangan
				kompetensi dan karir;
			4.2	Melaksanakan manajemen
				pembelajaran termasuk
				evaluasi dan umpan balik pada
				tatanan organisasi;
			4.3	Mengembangkan orang-orang
				disekitarannya secara
				konsisten, melakukan
				kaderisasi untuk posisi-posisi
				di unit kerjanya.
<ol><li>Mengelola perubahan</li></ol>	4	Memimpin	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk
		perubahan pada unit		lebih siap dalam menghadapi
		kerja		perubahan termasuk
				memitigasi risiko yang
				mungkin terjadi;
			4.5	
			4.4	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	4,1	Menyusun dan/atau
		masalah yang		memutuskan konsep
		mengandung risiko		penyelesaian masalah yang
		tinggi,		melibatkan beberapa/seluruh
		mengantisipasi		fungsi dalam organisasi;
		dampak kepudisan,	4.2	Menghasilkan solusi dari
		membuat tindakan	l	berbagai masalah yang
		·		kompleks, terkait dengan
		pengamanan;		
		mitigasi risiko		
	-			berdampak pada pihak lain;
			4.3	
				mengantisipasi dampak
•				keputusannya serta
		· ·		menyiapkan tindakan
				penanganannya (mitigasi
				risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	
		perbedaan secara		merepresentasikan
		konstruktif dan		pemerintahan di lingkungan
		kreatif untuk	:	kerja dan masyarakat untuk
		meningkatkan		senantiasa menjaga persatuan
		efektifitas Organisasi		dan kesatuan dalam
L			٠	

_						
	•					keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;
					4.2	
			.	÷		jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran
					4.3	pencapaian tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi
•						perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,
100	riyeti				353/3	preferensi politik.
	10	Advokasi kebijakan		Mampu	4.1	Manageral advatasi advatasi
	TÚ.	Advokasi kebijakan Kepegawaian	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi Kebijakan	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang
				kepegawaian yang tepat sesuai kondisi.	4.2	dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;
						standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi
					4.3	•
						pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan
					2.3	oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan di bidang kepegawaian.
	11.	Manaje.nen SDM	4	Menyusun perangkat norma standar	4.1	Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan
				prosedur instrumen penerapan		pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan manajemen SDM
				manajemen SDM	4.2	petunjuk teknis dalam
			-			penerapan manajemen SDM (perencanaan kebutuhan, rekruitmen, penempatan, mutasi dan promosi,
						pengembangan karier dan kompetensi, manajemen penilaian kinerja, remunerasi,
					4.3	penghargaan dan disiplin, pemberhentiaan dan pensiun);
						memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen ASN (perencanaan
				·		kebutuhan, rekruitmen, penempatan, mutasi dan promosi, pengembangan karier
						dan kompetensi, manajemen penilaian kinerja, remunerasi,

. 1

			penghargaan dan disiplin, pemberhentiaan dan pensiun).
12. Pengembar gan Kompetensi	4	Mampu menyusun norma, standar, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pengembangan kompetensi dan atau mengkoordinasikan penyusunan perencaanan pengembangan kompetensi, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi ditingkat instansi	4.1 Mampu menganalisis perencanaan pengembangan kompetensi, proses dan hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi serta sistem evaluasi dan evaluasi pengembangan kompetensi yang ada pada saat ini mene nukenali kelemahan dan kelebihan yang ada dan mebuat rekomendasi perbaikan; Menyusun norma standar, kriteria ,prosedur pedoman, petunjuk teknis penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi;  4.3 Mampu mengkoordinasikan menyusunan perencanaan pengembangan kompetensi secara instansional.
13. Manaiemen Pendidikan dan Pelatihan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument Manajemen Pendidikan dan Pelatinan	4.1 Mampu melakukan evaluasi terdadap teknis/metode/sistem cara kerja menemui kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Manajemen Perdidikan dan Pelatihan yang lebih efektif/efisien;
			<ul> <li>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan;</li> <li>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Manajemen Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.</li> </ul>
14, Manajemen Kinerja Pegawai	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penerapan manajemen kinerja pegawai	4.1 Mampu menyusun pedoma petunjuk teknis dalam penerapa manajemen kinerja SD (perencanaan kinerja pelaksanaan, pengumpulan dat kinerja, analisis dan penilaiar rekomendasi dan tindak lanju untuk berbagai kepentinga kepegawaian; 4.2 Mampu mengembangkan ister informasi manajemen kiner yang lebih effektif dan effisien; 4.3 Memberikan bimbingan da fasilitasi kepada pengelola

			kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis dan sistem informasi pengelolaan kinerja.
15. Advokasi Otonomi Daeral	kebijakan 4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat	4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang
		sesuai kondisi.	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
Market Market State Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the C			otonomi daerah.
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV	
	2. Bidang Ilmu	Manajemen SDM/ Kel Ilmu Sosial dan Politik/	bijakan Publik/ Administrasi Negara/ Ilmu Pemerintahan
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama	√
	2. Teknis	Diklat Analisis Jabatan	<b>√</b>
		Diklat Analisis kebutuhan diklat	✓
		Diklat Manajemen Kinerja	<b>√</b>
		Diklat teknis terkait kepegawaian	<b>√</b>
1.1	3. Fungsional	Analis Kepegawaian	√
		Auditor kepegawaian	<b>√</b>
C 200001000011		Assesor kepegawaian	
C. Pengalaman Ker	i <b>d</b>	Memiliki     pengalaman     jabatan dalam     bidang     kepegawaian	
		secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun	
		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli	
		madya paling singkat 2 (dua) tahun	

· ; [

1		
	D. Pangkat	Pembina (IV/a)
	E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol> <li>Indeks Profesionalitas ASN;</li> <li>Persentase kasus aduan yang diselesaikan sesuai standar;</li> </ol>
		Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi;
		Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensinnya;
		5. Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian.

Nama Jabatan Kelompok Jabatan KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

**Urusan Pemerintah** 

JABATAN PIMPINAN TINGGI KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

**Kode Jabatan** 

Melaksanakan sebagian tugas Bupati dibidang pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan cara merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan tugas di bidang kesatuan bar gsa dan politik dalam negeri agar tercapai sesuai dengan perencanaan.

i i i i i i i i i i i i i i i i i i i			e de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la constante de la consta	
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang menderong 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	mengambil tindakan atas
				penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
			4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan
		kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keselurunan	4.2	meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/ konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

			4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang	4.1	kinerja secara keseluruhan.
		dite apkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2	yang ditetapkan; 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 pencapa an target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;
			4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif,
				serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;
			4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan Pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan	4.1	pribadi/kelompok.  Menyusun program pengembangan jangka
		Lymanumageness		

		jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran		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;
			4.3	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Meminipin perubahan pada unit kerja		lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala; Memimpin dan memastikan
			4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengancung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan,	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari
		membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko		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).
Mile Contracting Contracting				
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
- <del></del>	<del></del>			

· · · · · i

·

Γ			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	* 1 7 7	
					dalam kehidupan bermasyaraka
					Mampu mendayagunakar
					perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku,
					jender, sosial, ekonomi,
j					preferensi politik untuk
1					mencapai kelancarar
ŀ	-				pencapaian tujuan organisasi;
					• •
					Mampu membuat program yang mengakomodas
					perbedaan latar belakang
					agama/kepercayaan, suku
į					jender, sosial ekonomi
					preferensi politik.
		hide Since		and and dist	
1.	10 Advokasi kebijakan	4	Mampu	4.1	Mengevaluasi teknik, metode
	bidang Kesatuan Bangsa dan Politik		mengembangkan strategi advokasi		strategi advokasi yang ada saat ini serta menganallisis
-	agr. Forthe		kebijakan bidang		kelemahan dan kekurangar
			Kesatuan Bangsa		dalam mengembangkai
			dan Politik		berbagai teknik, metodo
					strategi advokasi yang lebil efektif dan efisien dar
					berbagai kondisi stakeholder;
				4.2	Mengembangkan norm
					standar, kriteria, pedoman
					petunjuk teknis strateg
	•		1		komunikasi dan pelaksanaai
					advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokas
					kebijakan publik;
				4.3	Mendorong stakeholder untu
			<u> </u> 		mengembangkan strateg
			d ·		advokasi yang tepat untu
					instansi terkait mengidentifikasi hambatan d
					lingkungan instansi terka
					dalam penerapan kebijakar
					serta mengidentifikasi dalar
					menemukan akses ke sumbe
					daya yang dibutuhkan untu menerapkan kebijakan;
ŀ	11. Pengembangan Nilai	4	Mampu mengevaluasi	4.1	Mampu melakukan evalua
i	Nilai kebangsaan		dan menyusun		terhadap teknis / metode
	· ····		perangkar norma		sistem cara kerja menemuka
			standar prosedur	1	kelebihan dan kekuranga
			instrument		dalam melakuka pengembangan atau perbaika
			Pengeribangan Nilai-	1	carakerja serta Pengembanga
			Nilai kebangsaan		Nilai-Nilai kebangsaan yan
					lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoma
		1			petunjuk teknis, cara kerja ya dijadikan norma stand
					prosedur, instrumen
					pelaksanaan Pengembang
					Nilai-Nilai kebangsaan;
				4.3	
			• •		memperoleh dukungan da stakeholder, pelaksanaa
					pengelolaan informasi publik
ļ	The state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the s	<del>- L</del>	and the second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second s	1	and the second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second s
1	kangangan mendebuah mendapan dalam pengangan menganga bahan dalam pengangan Kenya (gilan Kenya Kelan)	<del> </del>	and have a suppression of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the	-Arminger	e galace e e e e e e e e e e e e e e e e e e

					dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Pengembangan Nilai-Nilai kebangsaan;
12.	Penguatan Kewaspadaan Nasionai	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument Pengembangan Nilai-Nilai kebangsaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja menemukan kelebihan dari kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penguatan kewaspadaan nasional yang lebih efektif/efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrument penguatan kewaspadaan
				4.3	nasional; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pelayanan komunikasi publik serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait penguatan kewaspadaan nasional.
13.	Pengembangan Budaya Politik	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengembangan budaya politik		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengembangan budaya politik yang lebih efektif/efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengembangan budaya politik dan kinerja perangkat daerah; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder, pelaksanaan pengelolaan teknologi,
					informatika dan manajemen data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengembangan budaya politik dan kinerja perangkat daerah;
14.	Penguatan Nilai-Nilai Ideologi Wawasan Kebangsaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument penguatan nilai-nilai		Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis / metode / sistem cara kerja menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penguatan nilai-nilai

		<del></del>	r		<del>~~</del>	
		ideologi wawasan kebangsaan			i wawasan bih efektif/e	kebangsaan fisien:
		Nessuring Justi		Mampu		menyusun
		1				teknis, cara
						kan norma
						instrumen
					tan nilai-ni	
					an kebangsa	
				Mampu		and the second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second s
				mempe		ungan dari
				stakeho pengelo	•	pelaksanaan teknologi,
			1	data		memberikan
						itasi kepada
			1			stakeholder
•			l .	terkait	• •	
						ebangsaan.
	Kebijakan 4	Mampu		Mengev		strategi
Otonomi Daera	an	mengembangkan strategi advokasi		agvoka: menga:		la saat ini, uatan dan
		kebijakan otonomi				gai metode
		daerah yang tepat		yang	dijalankan	<del></del>
		sesuai kondisi.		kelomp		_
			1	berbeda		
					mbangkan	norma
					r, prosedu	
					an, dan/ata	
			l .	teknis kobijsk	strategi an otonomi	advokasi
			ì	Mening		kapasitas
						ingan untuk
					mbangkan	strategi
						at dijalankan
			1			ndiri dalam
				menera daerah		kan otonomi
	en al de la serien		Statistica	uaeran		
			Market Carlot		erig(Adatan)	
A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV			/71 14-d-	
	2. Bidang Ilmu	Politik/Pemerintanan/Adm	inistra	si Nega	ra/IImu Huk	um
B. Pelatihan	<ol> <li>Manajerial</li> </ol>	Pelatihan			.,	i
		Kepemimpinan	1		√	
		Pratama	<del> </del>			<del>                                      </del>
	2. Teknis	Diklat Bidang Kesatuan	1		√	
		Bangsa				
		i dan Dolitik				
		dan Politik	<del> </del>			<del>                                     </del>
		Diklat Advokasi			<b>√</b>	
		Diklat Advokasi Otonomi Daerah,			<b>√</b>	
		Diklat Advokasi Otonomi Daerah, Diklat Wawasan		-	√ √	
		Diklat Advokasi Otonomi Daerah, Diklat Wawasan Kebangsaan			<b>√</b>	
	3. Fungsional	Diklat Advokasi Otonomi Daerah, Diklat Wawasan			√ √ √	

at several

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/ hukum/ politik secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun
	2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:
D. Pangkat	Pembina (IV/a)
E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol> <li>Kualitas pengembangan nilai-nilai wawasan kebangsaan;</li> <li>Tingginya tingkat kewaspadaan nasional;</li> <li>Kualitas pengembangan budaya politik;</li> </ol>

KEPALA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

**Urusan Pemerintah** 

KETENTERAMAN DAN KETERTIBAN UMUM SERTA

PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Kode Jabatan

į	(ode Jabatan	:		<u> </u>		
T. 20.1000 Per Print Brown						
	kegiatan di bidang pen	emfasilita anggula	asi, meny ngan ben	elenggarakan, mengawa	i meli	engevaluasi dan mengendalikan puti pra bencana, saat tanggap
The second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second secon						
	1. Integritas		4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi		Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
					4.3	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan
						oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
	2. Kerjasania		4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.2	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
					4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
	3. Komunikasi		4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseiuruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan pemikiran/ konsep 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	411	Mendorona unit keria di tinakat
			kerja mencapai	1100	instansi untuk mencapai
			target yang ditetapkan atau		kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;
			melebini 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,	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu
			memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu - isu jangka panjang,		jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi
			kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan		dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak
			kebutuhan pemangku kepentingan yang	-	terhadap pelaksanaan tugas- tugas pelayanan publik secara
			transparan, objektif, dan profesional		objektif, transparan, dan professional dalam lingkup
			ब:	4.2	organisasi; Menjaga agar kebijakan
					pelayanan publik yang diselenggarakan oleh
					instansinya telah selaras dengan standar pelayanan
					yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif,
					serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;
				4.3	Menerapkan strategi jangk panjang yang berfokus pad
					pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalar
					menyusun kebijakan denga mengikuti standar objekti netral, tidak memihak, tida
·					diskriminati ^c , transparan, tida terpengaruh kepentinga

Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Contro	<del></del>	-		
6. Pengembangan diri dan	4	Menyusun program	4.1	Menyusun program
orang lain		pengembangan		pengembangan jangka
	- 2	jangka panjang		panjang bersama-sama
		dalam rangka		dengan bawahan, termasuk
·		mendorong		didalamnya penetapan tujuan,
		manajemen		bimbigan, penugasan dan
		pembelajaran		pengalaman lainnya, serta
·				mengalokasikan waktu untuk
				<del>-</del>
				mengi'kuti pelatihan /
£				pendidikan / pengembangan
				kompetensi dan karir;
·			4.2	Melaksanakan manajemen
				pembelajaran termasuk
				evaluasi dan umpan balik pada
				tatanan organisasi;
			4.3	Mengembangkan orang-orang
				disekitarannya secara
		·		konsisten, melakukan
				kaderisasi untuk posisi-posisi di
				unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimpin	4.1	-
:		perubahan pada unit		lebih siap dalam menghadapi
		kerja		perubahan termasuk
				memitigasi risiko yang
				mungkin terjadi;
			42	Memastikan perubahan sudah
		,	7.2	diterapkan secara aktif di
7				
				3 3
				secara berkala;
			4.3	
				penerapan program-program
				perubahan selaras antar unit
	ļ			kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan	4.1	Menyusun dan/atau
		masalah yang		memutuskan konsep
		mengandung risiko		penyelesaian masalah yang
		tinggi,		melibatkan beberapa/seluruh
		mengantisipasi		fungsi dalam organisasi;
		dampak keputusan,	4.2	Menghasilkan solusi dari
		membuat tindakan	1	berbagai masalah yang
		pengamanan;	Ì	kompleks, terkait dengan
		mitigasi risiko		bidang kerjanya yang
				berdampak pada pihak lain;
			4.3	
			4.5	mengantisipasi dampak
		1		keputusannya serta
		*	1	menyiapkan tindakan
				penanganannya (mitigasi
			1	risiko).
	de maria de la seconidad de la seconidad de la seconidad de la seconidad de la seconidad de la seconidad de la Referencia de la seconidad de la seconidad de la seconidad de la seconidad de la seconidad de la seconidad de			
		Wands	4 -	Menginisiasi dan
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan	4.1	
	1	perbedaan secara		merepresentasikan pemerintahan di lingkungan
· P		محام كنامان سام محادا	1	peniennanan ur illigkungan
		konstruktif dan	1	
		kreatif untuk		kerja dan masyarakat untuk
		1		kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan
		kreatif untuk		kerja dan masyarakat untuk

1.1

				keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan
			4.2	bermasyarakat; Mampu mendayagunakan
			7.2	perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku,
				jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk
				mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;
			4.3	
			·	perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,
				preferensi politik.
10. Pencegahan dan Kasiapsingaan Bencana	4	Mampu mengevaluasi dan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja mer emu
		menyusun perangkat norma		kenali kelebihan dan kekurangan melakukan
		standar prosedur serta petunjuk teknis pencegahan dan		pengembangan atau perbaikan cara kerja pencegahan dan kesiapsiagaan bencana yang
		kesiapsiagaan bencana.	4.2	petunjuk teknis, cara kerja
				yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana;
			4.3	Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari instansi lain dan
				masyarakat terhadap pencegahan dan kesiapsiagaan bencana.
11. Pemetaan Potensi Kerawanan Bencana	4	Mampu melakukan evaluasi dan mengoordinasikan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja, pemetaan
		penyusunan perencanaan pemetaan potensi kerawanan bencana		potensi kerawanan bencana, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau
				perbaikan cara kerja perencanaan pemetaan potensi kerawanan bencana
			4,2	yang lebih efektif/efisien; Mampu nmengoordinasikan penyusunan pemetaan potensi
			4.3	kerawanan bencana; Mampu meyakinkan dan
				memperoleh dukungan dari strakholder pelaksanaan perericanaan pemetaan
				potensi kerawanan bencana dan memberikan bimbingan serta fasilitasi kepada instansi
	J.,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,			Seria rasintasi nepada iristarisi

				lain atau terkait pemetaan potensi kerawanan bencana.
12. Penanganan Darurat	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
12. Fellangalian Dalutat	**	mengevaluasi dan	4.1	terhadap teknis/metode/
				sisten cara kerja
		menyusur, perangkat		menemukenali kelebihan dan
· ·		norma standar		
		prosedur serta		kekurangan melakukan
		petunjuk teknis		pengembangan atau
·		penanganan darurat		perbaikan cara kerja teknis
	)	bencana		penanganan darurat bencana
*				yang lebih efektif/efisien;
		l	4.2	Mampu menyusun pedoman,
				petunjuk teknis, cara kerja
				yang dijadikan norma standar,
		•		prosedur, instrumen
•				pelaksanaan teknis
			_	penanganan darurat bencana;
			4.3	Mampu meyakinkan dari
				mampu memperoleh
				dukungan dari instansi lain dan
				masyarakat terhadap teknis
				penanganan darurat bencana
13. Pengelolaan Distribusi	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
Logistik		mengevaluasi dan		terhadap teknis/metode/ sistem
-		menyusun perangkat		cara kerja menemukenali
		norma standar		kelebihan dan kekurangan
		prosedur serta		melakukan pengembangan atau
		petunjuk teknis		perbaikan cara kerja
		pengelolaan		pengelolaan distribusi logistik
		distribusi logistik.		yang lebih efektif/efisien;
		·	4.2	
				petunjuk teknis, cara kerja
·				yang dijadikan norma standar,
				prosedur, instrumen
			1	pelaksanaan pengelolaan
				distribusi Logistik;
			4.3	
	:			mampu memperoleh
:				dukungan dari instansi lain
		~ *		terhadap pelaksanaan
		- <del> </del>	ļ	pengelolaan distribusi logistik.
14. Rehabilitasi dan	4	Mampu	4.1	The state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the state of the s
Rekonstruksi		mengevaluasi dan		terhadap teknis/metode/ sistem
		menyusun perangkat		cara kerja menemukenali
		norma standar		kelebihan dan kekurangar
	•	prosedur		melakukan pengembangan atau
		\ * ·		perbaikan cara kerja
	*	serta petunjuk teknis		pengelolaan rehabilitasi dar
		pengelolaan		rekonstruksi yang lebih
		rehabilitasi dan		efektif/efisien;
j		rekonstruksi.	4.2	
				petunjuk teknis, cara kerja
				yang dijadikan norma standar,
				prosedur, instrumen
				pelaksanaan pengelolaan
				rehabilitasi dan rekonstruksi;
			4.3	
	. •			mampu memperoleh
		1		dukungan dari instansi lain
	-			terhadap pelaksanaan
				pengelolaan rehabilitasi dan
			<del> </del>	rekonstruksi.
15. Advokasi kebijakan	4	Mampu	4.1	
Otonomi Daerah		mengembangkan	L	yang ada saat ini, menganalisis
	<del></del>	·	.,	

strategi advokasi kekuatan can kekurangan kebijakan otonomi berbagai metode yang daerah yang tepat dijalankan dengan kelompok sesuai kondisi. sasaran yang berbeda; 4.2 Mengembangkan norma kriteria, standar, prosedur, pedoman, dan/atau petunjuk 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. 1. Jenjang A. Pendidikan Sarjana / Diploma IV Bidang Ilmu Pertanahan / Manajemen / Psikologi / Sosial / 2. Bidang Ilmu Teknik / Kesehatan dan Keselamatan Kerja/ Pemerintahan/ Planologi/ Ekonomi/ Teknik/ Geodesi dan Astronomi B. Pelatihan 1. Manajerial Pelatihan Kepemimpinan Pratama V 2. Teknis Diklat teknis terkait penanggulangan bencana daerah 3. Fungsional C. Pengalaman Kerja Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang penanggulangan bencana/ ketentraman dan ketertiban umum/ perlindungan masyarakat/ social secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli paling madya singkat 2 (dua) tahun Pembina (IV/a) D. Pangkat 1. Kualitas penyelenggaraan pencegahan dan kesiapsiagaan E. Indikator Kinerja Jabatan bencana; 2. Kualitas manajemen pengelolaan rehabilitasi rekonstruksi.

:

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Urusan Pemerintah

BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH

Kode Jabatan

				ahan kebijakan bidang urusan r tercapainya tujuan Pemerintah
1. Integritas	4	Mampu menciotakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada	. *	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi
		nilai, norma, dan etika organisasi	4.2	dalam segala situasi dan kondisi; Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani
			4.3	menanggung konsekuensinya; Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode
				etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
				Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
				Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan	4.1	Mengintegrasikan informasi informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;
		kinerja secara keseluruhan		Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;

				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		Mendorong unit kerja di tingkat
		kerja mencapai		instansi untuk mencapai kinerja
	ľ	target yang ditetapkan atau		yang melebihi target yang
		melebini hasil kerja		ditetapkan;
		sebelumnya		Memantau dan mengevaluasi
		•		hasil kerja unitnya agar selaras
				dengan sasaran strategis
and the second second				instansi;
1				Mendorong pemanfaatan sumber
				daya bersama antar unit kerja
				dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi
				efektifitas dan efisiensi pencapaian target.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memoriitor,	4.1	Memahami dan memberi
5. Felayanan Fublik	7	mengevaluasi,		perhatian kepada isu-isu jangka
		memperhitungkan		panjang, kesempatan atau
		dan mengantisipasi		kekuatan politik yang
		dampak dari isu - isu jangka panjang,		mempengaruhi organisasi dalam
		kesempatan, atau		hubungannya dengan dunia
		kekuatan politik		luar, memperhitungkan dan
		dalam hal pelayanan		mengantisipasi dampak
		kebutuhan pemangku		terhadap pelaksanaan tugas-
		kepentingan yang		tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan
		transparan, objektif,		objektif, transparan, dan professional dalam lingkup
		dan profesional		organisasi;
			42	Manines agar kehijakan
			4.2	pelayanan publik yang
				diselenggarakan oleh
				instansinya telah selaras dengan
				standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak
		·		diskriminatif, serta tidak
				terpengaruh kepentingan
			4.2	pribadi/ kelompok/ partai politik; Menerapkan strategi jangka
			4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada
			1	pemenuhan kebutuhan
				Pemangku kepentingan dalam
				menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif,
		+		mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak
				diskriminatif, transparan, tidak
				terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri dar	1 4	Menyusun program	4.1	Menyusun program
orang lain		pei gembangan		pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan
		jangka panjang		bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya
		dalam rangka		penetapan tujuan, bimbigan,
	1	mendorong	<u> </u>	

 $= \left\{ \begin{array}{ll} 1 & \text{if } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and } p = 1 \text{ and$ 

				·	
			The second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second secon	T	
			manajemen pembelajaran		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 tatanan 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
				4.2	risiko yang mungkin terjadi; 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 masaiah yang mengandung risiko tinggi,Mengantisipasi dampak keputusan,	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
			membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada
				4.3	pihak lain; Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
	9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaari secara konstruktif dan kreatif untuk Meningkatkan efektifitas Organisasi	4.2	merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;

· .					mencapai kelancaran
					pencapaian tujuan organisasi;
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar
					belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,
					preferensi politik.
	10. Advokasi kebijakan urusan pemerintahan	4	Mampu mengembangkan	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi
*	bidang Penelitian dan		strategi advokasi		yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan
	Pengembangan		kebijakan urusan		berbagai metode yang
			pemerintahan bidang Penelitian		dijalankan dengan kelompok
			dan Pengembangan		sasaran yang berbeda;
			yang tepat sesuai	4.2	Mengembangkan norma
			kondisi		standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk
			. ·	1	teknis strategi advokasi
					kebijakan penelitian dan pengembangan;
*				4.3	Meningkatkan kapasitas
					pemangku kepentingan untuk
					mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan
*					oleh mereka sendiri dalam
					menerapkan kebijakan penelitian dan pengembangan.
	11. Pengelolaan	4	Mampu	4,1	Mampu melakukan evaluasi
	Pelaksanaan Penelitian		mengevaluasi		perencanaan, pengelolaan,
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	dan Pengembangan		pelaksanaan		administrasi, dan realisasi penelitian dan pengembangan,
			penelitian dan pengembangan.		serta menemu kenali kelebihan
			1-4-1-2-4-1-4-1-2-4-1-1		dan kelemahan pelaksanaan penelitian dan pengembangan;
·				4.2	Mampu menyusun pedoman
4					petunjuk teknis tata cara
				4,3	penelitian dan pengembangan; Mampu meyakinkan dan
					memperoleh dukungan dari
	:				stakeholder terkait perbaikan tata cara penelitian dan
*	VERN EXCUSED AND ADDRESS OF THE SECOND AND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND ADDRESS OF THE SECOND A				pengembangan.
	12. Analisis Penyusunan	4	Mampu	4.1	Mampu mengevaluasi
	Kebijakan		mengevaluasi pelaksanaan analisis		pelaksanaan analisis kebijakan pemerintah daerah serta
			kebijakan yang		menemu kenali kelebihan dan
:			disusun.		kelemahan rancangan kebijakan;
				4.2	Mampu menyusun teknik,
					metode, dan mengembangkan
4					kapasitas SDM dalam menganalisis rancangan
					kebijakan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari
					stakeholder terkait
					pengembangan teknik, metode,
					dan kapasitas SDM analisis rancangan kebijakan.
	<del></del>	<del></del>	A.,	· <del>I</del>	

·i

· •	$\left(1, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}, \frac{1}{2}\right)$				
	13. Pengembangan Fasilitasi dan Inovasi Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pembinaan fasilitasi dan inovasi daerah.	4.1	Mampu mengevaluas pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan, dan efektifitat fasilitasi dan inovasi daerah serta menemu kenali kelebihan dar kelemahan efektifita
				4.2	penyelenggaraan fasilitasi dai inovasi daerah;
				4.3	mengembangkan kapasitas SDI dalam fasilitasi dan inovas daerah; Mampu meyakinkan da
					memperoleh dukungan da stakeholder terka pengembangan teknik, metode dan kapasitas SDM untu pembinaan dari pengembanga fasilitasi dan inovasi daerah.
	14. Analisis Kelayakan Ijin Penelitian	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis kelayakan izin penelitian.	4.1	pelaksanaan analisis iji penelitian serta menemu kena kelebihan dan kelemaha analisis kelayakan ijin penelitian
			ė.	4.3	metode, dan mengembangka kapasitas SDM dala menganalisis kelayakan ijin penelitian;
				4.5	Mampu meyakinkan da memperoleh dukungan da stakeholder terka pengembangan teknik, metod dan kapasitas SDM analis kelayakan ijin penelitian.
	15. Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	4.1	Mengevaluasi strategi advoka yang ada saat ini, menganalis kekuatan dan kekuranga berbagai metode yang dijalanka dengan kelompok sasaran yar berbeda;
				4.2	Mengembangkan norma standa prosedur, kriteria, pedoma dan/atau petunjuk teknis strate advokasi kebijakan otonor daerah:
				4.3	Meningkatkan kapasiti pemangku kepentingan untu mengembangkan strate advokasi yang dapat dijalanka
					oleh mereka sendiri dala menerapkan kebijakan otonor daerah.
		<u> </u>		L_	

	A. Pendidikan	1. Jenjang	Sarians / Fisions IV	January Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Community Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Control of the Con		ignales at Australia di Jania
	ALT CHUICIRAN	2. Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma IV Pemerintahan/ Teknik	/ Pertanian/	Ekonomi/ /	cministrasi/
,	D Delethar		Hukum,' Agama/ Mana	jemen/ Pendidi	kan	
	B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		<b>√</b>	-
		2. Teknis	<ol> <li>Diklat Pengadaan Barang dan Jasa</li> </ol>		√	
			Pelatihan     manajemen krisis     dan mitigasi risiko		<b>V</b>	
			3. Diklat Penelitian dan Pengembangan		<b>√</b>	
		3. Fungsional	-			
	C. Pengalaman Kerj		1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang penelitian dan pengembangan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun  2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjar g ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun:	<b>√</b>		
	D. Pangkat		Pembina (IV/a)	J		
	E. Indikator Kinerja	Jabatan	Kualitas hasil peneliti kebijakan pemerint	an dan pengen tah daerah.	nbangan bagi	penyusunan

KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN

DAERAH

;

Kelompok Jabatan

JABATAN PIMFINAN TINGGI

**Urusan Pemerintah** 

BIDANG PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

Kode Jabatan

	dapatan d	laerah sesuai dengan pe	n bahan kebijakan bidang urusan eraturan dan ketentuan yang berlaku
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1 Menciptakar situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;
			<ul> <li>4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;</li> <li>4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.</li> </ul>
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;
		Sil lei gi	4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;
			4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; Menuangkan

;			المتدائلات فيعارف والمتالية والمتالية والمتالية		
		î		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 4.2	instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras
				4.3	dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar
	E Belavanan Duhlik		Mamou momonitor	41	unit kerja dalam rangka meningkatkan erektifitas 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	4.2	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia iuar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/
				4.3	kelompok/ partai politik;  Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.

6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan iangka 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;
			4.3	disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	4	Memimoin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;
				Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala; Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;
			4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas Organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintahan di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam

	en en en en en en en en en en en en en e		•	•
				y - 2
1	,			
			keberagaman dan menerima	
-			segala bentuk perbedaan dalam kehidupan	
			bermasyarakat;	
		4.	.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang,	
*			agama/kepercayaan, suku,	
			jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk	
			mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;	
		4.	.3 Mampu membuat program	
			yang mengakomodasi perbedaan latar belakang	
			agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi,	
:			preferensi politik.	
	10. Advokasi Kebijakan 4		1 Mengevaluasi strategi advokasi	
	Pengelolaan Keuangan dan Pendaoatan Daerah	mengembangkan strategi advokasi	yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan	
		kebijakan Pengelolaan	berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok	
		Keuangan dan	sasaran yang berbeda;	
		yang tepat sesuai	.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria,	
		kondisi	pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi	
			kebijakan pengelolaan	
			keuangan dan pendapatan daerah;	
		4.	.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk	
			mengembangkan strateg. advokasi yang dapat dijalankan	
			oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan	
			pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah.	
	11. Penyusunan Rancangan 4	Mampu mengevaluasi 4.	1 Mampu melakukan evaluasi	
4	APBD	pelaksanaan realisasi APBD dan menyusun	pelaksanaan realisasi APBD serta menemu kenali kelebihan	
		rancangan APBD	dan kelemahan pelaksanaan	
erse Transport		4.	dan realisasi AP3D; 2 Mampu menyusun rancangan	
		4.		
			memperoleh dukungan dari stakeholder terkait rancangan APBD.	
				,

12. Pengelolaan Barang Milik Negara (Aset Daerah)	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan dan administrasi Barang	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, pemanfaatan, realisasi, administrasi, dan distribusi Barang Milik Negara, serta menemu kenali kelebihan dan Administrasi BMN;  Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi Barang Milik Negara;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata kelola dan administrasi BMN serta peningkatan kapasitas SDM pengelola BMN.
13. Pengelolaan Keuangan Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi keuangan daerah, serta menemu kenali kelebihan dan kelemahan pengelolaan dan administrasi keuangan daerah; Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis tata kelola dan administrasi keuangan daerah;
			4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata kelola dan administrasi keuangan daerah serta peningkatan kapasitas SDM pengelola keuangan daerah.
14. Penyusunan Laporan Keuangan dan Aset Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penyusunan laporan keuangar dan aset daerah	4.1	Mampu melakukan evaluasi pengumpulan, pengolahan dan penyajian laporan keuangan dan aset daerah, serta menemu kelebihan dan kelemahan laporan keuangan daerah;
			4.3	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan; Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pedoman petunjuk teknis penyusunan laporan keuangan 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, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda; Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;

			peman menge advoka dijalan dalam	gkatkan Igku kepentir Imbangkan Isi yang Ikan oleh mer Imenerapkan Ini daerah.	strategi dapat eka sendiri
A. Pendidikarı	1. Jenjang	Sarjana / Diploma IV			
**************************************	2. Bidang Ilmu	Ekonomi /Akuntansi/Ke	uangan/Man	ajemen/Tekn	ik Industri
B. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pratama		√	
	2. Teknis	1. Diklat Perencanaan		√	and the second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second second s
		2. Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan		<b>√</b>	
		3. Diklat Manajemen Perencanaan		<b>√</b>	
		4. Diklat Pembangunan Keuangan Daerah		√	
	-	5. Diklat Manajemen Stategis		✓	
	3. Fungsional	-		1.5	
C. Pengalaman Ker	ja	1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang keuangan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun	<b>√</b>		
		2. Sedang atau pernah menduduki jabatan			
		administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling	✓		
		singkat 2 (dua) tahun.			
D. Pangkat	<del></del>	Pembina (IV/a)	<u> </u>		
E. Indikator Kinerj	a Jabatan	Kualitas pengelolaa     Kualitas pengelolaa			rah

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Kelompok Jabatan **Urusan Pemerintah**  JABATAN PIMPINAN TINGGI

**Kode Jabatan** 

PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitas, menyelenggarakan, mengawasan dan mengendalikan urusan perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah, serta penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan tugas dukungan teknis, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan teknis fungsi-fungsi penunjang yang mencakuo perencanaan pemerintahan dan sosial, perencanaan

ekonomi dan prasarana wilayah, dan perencanaan pembangunan daerah. 1. Integritas Mampu menciptakan 4.1 Menciptakan situasi kerja yang situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku mendorong kepentingan mematuhi nilai, kepatuhan pada norma, dan etika organisasi nilai, norma, dan dalam segala situasi dan etika organisasi kondisi; 4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; 4.3 Berani melakukan koreksi atau atas mengambil tindakan kode penyimpangan etik/nilainilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tatanan lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko. 4.1 Membangun sinergi antar unit 2. Kerjasama Membangun komitmen tim, sinergi kerja di lingkup instansi yang dipimpin; 4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; 4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / ijal ulilun liicilii tercapainya ginerai rangka pencapaian target kerja organisasi. Mengintegrasikan informasi 3. Komunikasi Mampu 4.1 informasi penting hasil diskusi mengemukakan dengan pihak lain untuk pemikiran pemahaman mendapatkan multidimensi secara yang sama; Berbagi informasi lisan dan tertulis pemangku dengan mendorong untuk kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara kesepakatan dengan keseluruhan; tujuan meningkatkan pemikiran/ Menuangkan kinerja secara konsep yang keseluruhan

mutidimensi dalam bentuk tulisan forma;  4. Menyampaikan informasi sacara persuasifi untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan turuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.  4. Mendorong unit kerja ditngkat instansi untuk mencapal kinerja yang ditetapkar; melebihi hasili kerja sebelumnya kerja ditetapkar; melebihi hasili kerja sebelumnya dengan sasaran strategis sebelumnya sebelumnya menerihitungkan dan mengantisipasi unituk kerja dalam rangka mengeraluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi gangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hai pelayanan kepatan pelakutan pemangki. kepangan yang transparar, objektif, dan profesional dalam dan mengantisipasi dangak pelayanan publik secara dan mengantisipasi dalam hai pelayanan kepatan pemangki. kepantingan yang transparar, objektif, dan profesional dalam dan mengantisipasi dangak pelayanan publik secara objektif, transparar, dan profesional dalam lingkup organisasi; 4.2 Menantan kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuetan politik yang dalam dan mengantisisasi dangak terhadap pelaksanaan tugas tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi; 4.2 Menantan kepada isu-isu jangka panjang dalam lingkup organisasi; 4.3 Mendengkan dengan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan publik yang diselenggarakan dengan pemangku kepentingan pribadil kelompok/ partal politik; 4.3 Menerapkan sangan dalam menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun kebjukan dengan menyusun					T	
secara persuasif untluk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan melapat target yang ditetapkar; melebihi hasil kerja melebihi hasil kerja melebihi hasil kerja sebelumnya melebihi hasil kerja sebelumnya melebihi target yang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang ditetapkar; vang						
4. Orientasi pada hasil  4. Mendorong unit kerja meningkatkan kineria secara keseluruhan.  4. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kineria yang melebihi hasil kerja mencepal kineria yang melebihi target yang melebihi hasil kerja instansi untuk mencapai kineria yang melebihi target yang ditetapkar;  4. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja untuka dan mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantsipasi campak dari su-isu jangka paniang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hai pelayanan kebutuhan pemar giku. kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4. Memantau dan mengevaluasi dalam efisiensi pencapalian target.  5. Pelayanan Publik  4. Mampu menonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantsipasi campak dari su-isu jangka paniang, kesempatan, atau kekuatan politik kalam hai pelayanan kebutuhan pemar giku. kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4.1 Memantau dan mengevaluasi dalam rangka mengingka panjang kesempatan aefisiensi pencapalian target.  4.2 Memantau dan mengevaluasi dalam rangka mengika panjana pagak panjana pagak panjana pagak panjana pagak panjana palayanan pelayanan pelayanan publik secara dan professional dalam lingkup organisasi;  4.2 Memantau dan mengevaluasi dalam rangka pelayanan pilak pelaksanaan tugas tugas pelayanan publik secara dan pelayanan publik secara dan professional dalam lingkup organisasi;  4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berlokus pada pemenuhan kebutuhan pemangkut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebigakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebigakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebigakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam hai pelayanan publi				•	4.3	secara persuasif untuk mendorong pemangku
4. Orientasi pada hasil 4. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapal kerja tinatansi untuk mencapal kinerja yang ditetapkar; melebihi hasil kerja sebelumnya 4. Mampu menionitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengerhitungkan dan mengerhitungkan dan mengerhitungkan dan mengerhitungkan dan mengerhitungkan dan mengerituk kepatingan yang kesempatan, atau kekuatan palitik dalam hal pelayanan pemarjak. Kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional 4. Mampu menionitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengentisipasi campak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik kyang kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional 4. Mampu menionitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang dalam hubungannya dengan dulai luar, memperhitungkan dan mengantisinasi dampak terhadap pelaksanan tugas terpadapan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi; 4.2 Menjaga agar kebipakan pelayanan yang objektif, netral tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik; serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik; serta tidak kepentingan mengikut standar objektif, netral, tidak memiak, tidak diskirininatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan mengikut standar objektif, netral, tidak memiak, tidak terpengaruh kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan mengikut standar objektif, netral, tidak terpengaruh kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan mengikut standar objektif, netral, tidak terpengaruh kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan mengikut standar objektif, netral, tidak terpengaruh kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentingan kebutuhan pemangku kepentin	*					langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan
melebihi hasii kerja sebelumnya kinerja yang melebihi target yang ditetapkar;  Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;  Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapeian target.  Memantau dan mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  Memantau dan mengantisa dangak meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapejan target.  Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik yang dunia luar, mempentitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  Menderong pemanfaatan sumber delayan pentagan pangan garak pendada isu-isu jangka panjang yang depakif, netral, tidak memilhak, tidak disteriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memilhak, tidak disteriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memilhak, tidak disteriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memilhak, tidak disteriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memilhak, tidak disteriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memilhak, tidak disteriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan helam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memilhak, tidak disteriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan helam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak disterimin		4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit	4.1	
melebihi hasil kerja sebelumnya melebihi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; 4.2 Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapeian target. Mampu menuonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari su-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebuthan pemargik: kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional mengantisipasi dalam ingkup organisasi; A.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan diam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, diak pemangku kepentingan diam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, diak terpengaruh kepentingan dialam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, diak terpengaruh kepentingan diam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan diam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan halam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan kepentingan diam mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan kepengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan kepengan mengikut standar objektif, netral, tidak terpengaruh keputuhan pemangku kepentingan tidak pentingan diam halam membe				_		
melebiri hasii kerja sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sebelumnya sasaran strategis instansi; 4.3 Mendorong pemanfatan sumber daya bersama antarunit kerja dalam rangka meningkatan efektifitas dalam rangka meningkatan efektifitas susi jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik yang panjang, kesempatan, atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dalam hubungannya dengan dalam hubungannya dengan dalam hubungannya dengan dan mengaritsipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas tugas pelayanan publik secara objektif, dan profesional separatan pemargku kepentingan yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, kidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskrimi				ditetapkan atau		
hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;  4.3 Mendorong pemanfaatan unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan defisiensi pencapaian target.  5. Pelayanan Publik  4 Mampu menionitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari isu-isu jangka panjangk, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemarigku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4.1 Memahami dan memberi mempengatik kesempatan, atau kekuatan politik yang dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan dan mengantisipasi dalam berindap pelaksanaan tugas tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan kebutuhan pemagan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selarasi dengari standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak didikriminatif, transparan, dan mengantisik pada penjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskrininatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan hepeningan kepentingan hepeningan kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskrininatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pidak		·			4.2	Memantau dan mengevaluasi
instansi;  4.3 Mendrorong 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 campak dari sur-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 dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, dan profesional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya tetah selarasi dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dalam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, dalam menyusun kebijakan dengan mengikut standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pidak				33333,,		
sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target.  5. Pelayanan Publik  4 Mampu menionitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemarigki kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang dialam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi; 4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, 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						instansi;
5. Pelayanan Publik  4 Mampu menionitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari su-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik dalam pelayanan kebutuhan pemarigku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselangsinya telah selaras dengan standar pelayinan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak didiriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadif 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 pribadif kepentingan pribadif kelambaran kebituhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan					4.3	
5. Pelayanan Publik  4 Mampu memionitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemarigku keperitingan 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 mengantisinasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan menjukut sandar objektif, netral, tidak memiliak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan kepentingan						unit kerja dalam rangka
mengeraluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemarigku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  an profesional  mengeralusi, garapang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak disirriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan						efisiensi pencapaian target.
memperhitungkan dan mengantisipasi campak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam pelayanan kebutuhan pemarigku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  An profesional  mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengari standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam menyikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan dalam atau kekuatan politik yang dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelayanan polibik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terhadap pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksanaan tugastugas pelaksana		5. Pelayanan Publik	4		4.1	
campak dari isu-isu jangka paniang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemargku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4.2 Menjaga agar kebijakan pelakyanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, retral, tidak memiliak, tidak disferiminatif, 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 memilak, tidak diskriminatif, serta tidak memilak, tidak memilak, tidak diskriminatif, serta tidak memilak, tidak diskriminatif, serta tidak memilak, tidak diskriminatif, serta tidak memilak, tidak diskriminatif, netral, tidak memilak, tidak diskriminatif, netral, tidak memilak, tidak diskriminatif, netral, tidak memilak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan			·	memperhitungkan		jangka panjang, kesempatan
dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisinasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan pemarigku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta itidak mengan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dan mengantisinasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan poljektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak mengan pelayanan yang objektif, netral, tidak mengan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan				dampak dari isu-isu		
dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  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 kepentingan						dalam hubungannya dengan
pelayanan kebutuhan pemargku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  terhadap pelaksanaan tugastugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;  4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan kepentingan				kekuatan politik		
pemarigki: kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengari 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				pelayanan		-
kepentingan yang transparan, objektif, dan professional  kepentingan yang transparan, objektif, dan professional  4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik;  4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan kepentingan						
dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan profesional  dan pelayanan publik yang delayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan dalam pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan				kepentingan yang		
pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengari 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					4.5	<del>-</del>
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					4.2	
dengari 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						
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						•
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		:				· •
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						
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						
panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan				•	4.3	
pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan			*			panjang yang berfokus pada
netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan						pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan
diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan		·				
						diskriminatif, transparan, tidak
	·.				<u> </u>	

* | . . . .

6. Penge mbangan 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 / pendicikan / pengembangan kompetensi dan karir;
			4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tatanan organisasi; Mengembangkan orang-orang disekitarannya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola perubahan	1	perubahan pada unit kerja	4.2	lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkungan unit kerjanya secara berkala; Memi.npin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.2	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
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

			4.2	keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapajan tujuan organisasi; Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.
10. Advokasi Kebijakan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
Bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan		mengembangkan strategi advokasi bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah.	4.2	terhadap teknik/ metode/sistem cara kerja, mengetahui kelebihan dan kekurangan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan teknik/metode/sistem cara kerja penyusunan kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah yang lebih efektif dan efisien; Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah;
				perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah.
11. Perencanaan Pembangunan Daerah	4	Mampu melakukan evaluasi dan mengoordinasikan penyusunar perencanaan pembangunan daerah.	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja, perencanaan pembangunan daerah, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan pembangunan

The second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of the second of th

_	:				
				-	daerah yang lebih efektif/efisien;
			`	4.2	Mampu mengoordinasikan penyusunan perencanaan pembangunan daerah;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari
				·	strakholder pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dan memberikan
					bimbingan serta fasilitasi kepada iristansi lain atau terkait perencanaan
-		**************************************			pembangunan daerah.
	12. Penyusunan RPJM/RPJP dan RRT	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja penyusunan
			penyusurian		RPJM/RPJP dan RRT,
			RPJM/RPJP dan RRT		menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan
					pengembangan atau perbaikan
				i	cara kerja penyusunan   RPJM/RPJP dan RRT yang lebih   efektif/efisien,
1				4.2	Mampu mengoordinasikan
					penyusunan RPJM/RPJP dan RRT;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari
1					strakholder pelaksanaan
					penyusunan RPJM/RPJP dan RRT dan memberikan
					bimbingan serta fasilitasi
					kepada instansi lain atau terkait perencanaan
	13. Pengembangan	4	Mampu	4.1.	pembangunan daerah. Mampu mengevaluasi
	Fasilitasi dan Inovasi	•	mengevaluasi		pelaksanaan pembinaan,
	Daerah		pelaksanaan pembinaan fasilitasi		penyelenggaraan, dan efektifitas fasilitasi dan inovasi
			dan inovasi daerah.		daerah serta menemu kenali
			·		kelebihan dan kelemahan efektifitas penyelenggaraan fasilitasi dan inovasi daerah;
				4.2.	Mampu menyusun teknik,
		y			metode pembinaan dan pengembangan fasilitasi dan
					inovasi daerah, serta
1					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. Pengelolaan	4	Mampu	4.1	Mampu melakukan evaluasi
	Pelaksanaan Penelitian		mengevaluasi		perencanaan, pengelolaan, administrasi, dan realisasi
	dan Pengembangan		pelaksariaan		penelitian dan pengembangan,
ĺ					serta menemu kenali kelebihan

			memperoleh dukungan dari stakeholder terkait perbaikan tata cara penelitian dan pengembangan.
15. Advokasi ke Otonomi Daerah	bijakan 4	Mampu mengenibangkan strategi advokasi kebijakan otonomi daerah yang tepat sesuai kondisi.	<ul> <li>4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok sasaran yang berbeda;</li> <li>4.2 Mengembangkan norma standar, prosedur, kriteria, pedoman, dan/atau petunjuk teknis strategi advokasi kebijakan otonomi daerah;</li> <li>4.3 Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan otonomi daerah.</li> </ul>
1	Jenjang     Bidang Ilmu	Sarjana / Diploma IV Ilmu Pemerintahan / M Hukum / Sosial Politik	tanajemen / Kebijakan Publik / Ilmu / Ilmu Administrasi / Teknik / Ekonom
B. Pelatihan 1. Manajerial		Pelatihan Kepeminipinan Pratama	✓
	Teknis     Teknis     Teknis	Diklat teknis terkait perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah	<b>V</b>

į

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki  pengalaman  jabatan dalam  bidang  perencanaan/  penelitian/  pengembangan  secara kumulatif  paling kurang 5
	(lima) tahun.  2. Sedang atau pernah menduduki jabatan √ administrator atau jabatan fungsional ieniang ahli
	madya paling  Singkat 2 (dua) tahun.
D. Pangkat	Pembina (IV/a).
E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol> <li>Kualitas pengelolaan perencanaan program pembangunan;</li> <li>Kualitas hasil penelitian dan pengembangan.</li> </ol>

BUPATI MAROS,

A. S. CHAIDIR SYAM