



WALI KOTA TASIKMALAYA

PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA TASIKMALAYA

NOMOR 53 TAHUN 2018

TENTANG

**STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN
JABATAN ADMINISTRATOR DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA TASIKMALAYA**

WALI KOTA TASIKMALAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara dan untuk menyelenggarakan Sistem Merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara diperlukan Standar Kompetensi Jabatan;
- b. bahwa Standar Kompetensi Jabatan merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator dalam melaksanakan tugas jabatannya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4117);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN JABATAN ADMINISTRATOR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TASIKMALAYA

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tasikmalaya.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Tasikmalaya.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. 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 perundangundangan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

7. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi
9. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi pada Pemerintah Kota Tasikmalaya yang setara dengan jabatan struktural Eselon II.
10. Jabatan Administrator adalah jabatan pimpinan pada Pemerintah Kota TASikmalaya yang setara dengan jabatan struktural Eselon III.
11. Ikhtisar Jabatan adalah uraian tugas yang disusun secara ringkas dalam bentuk satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.
12. Uraian Tugas adalah suatu paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang merupakan tugas pokok yang dilakukan oleh pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dibentuknya Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman agar penempatan pegawai negeri sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator dapat dilaksanakan secara objektif sesuai Standar Kompetensi dan Kualifikasi Jabatan.
- (2) Tujuan dibentuknya Peraturan Wali Kota ini adalah untuk mewujudkan profesionalisme pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan pejabat Administrator.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang Lingkup Peraturan Wali Kota ini mengatur tentang ketentuan Standar Kompetensi Jabatan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator.

BAB IV STANDAR KOMPETENSI JABATAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

- (1) Standar Kompetensi Jabatan merupakan bagian dari Standar Kompetensi ASN sebagai persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Kompetensi Teknis;
 - b. Kompetensi Manajerial; dan
 - c. Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperuntukan bagi Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator.

Bagian Kedua Kompetensi Teknis

Pasal 5

Kompetensi Teknis merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan yang harus dipenuhi oleh seorang ASN untuk diangkat dalam jabatan.

Bagian Ketiga Kompetensi Manajerial

Pasal 6

- (1) Kompetensi Manajerial merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- (2) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 8 (delapan) kompetensi, dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Integritas yaitu Konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya;
 - b. Kerja Sama yaitu Kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam

penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi;

- c. Komunikasi yaitu Kemampuan untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis disertai argumentasi yang logis dengan cara-cara yang sesuai baik secara lisan maupun tertulis; memastikan pemahaman; mendengarkan secara aktif dan efektif; mempersuasi, meyakinkan dan membujuk orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi;
- d. Orientasi Pada Hasil yaitu Kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil, untuk keberhasilan organisasi;
- e. Pelayanan Publik yaitu Kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ golongan/partai politik;
- f. Pengembangan Diri dan Orang Lain yaitu Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya;
- g. Mengelola Perubahan yaitu Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif; dan
- h. Pengambilan Keputusan yaitu Kemampuan membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri setelah mempertimbangkan prinsip kehati-hatian, dirumuskan secara sistematis dan seksama berdasarkan berbagai informasi, alternatif pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil;

Bagian Keempat
Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 7

- (1) Kompetensi Sosial Kultural merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
- (2) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan Kemampuan dalam mempromosikan sikap toleransi, keterbukaan, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat; mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mempersatukan masyarakat dan membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat di tengah kemajemukan Indonesia sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri; menjaga, mengembangkan, dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara Indonesia.

BAB V
PENGUNAAN DOKUMEN

Pasal 8

Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), menjadi acuan paling sedikit untuk :

- a. Perencanaan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator;
- b. Pengadaan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator;
- c. Pengembangan karier Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator;
- d. pengembangan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator;
- e. Penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator;
- f. Promosi dan/atau mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator;
- g. Uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator;
- h. Sistem informasi manajemen Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator; dan

- i. Kelompok rencana suksesi (*talent pool*) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator.

Pasal 9

Rincian Standar Kompetensi Jabatan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tasikmalaya.

Ditetapkan di Tasikmalaya
pada tanggal 11 Desember 2018
WALI KOTA TASIKMALAYA,

ttd

H. BUDI BUDIMAN

Diundangkan di Tasikmalaya
pada tanggal 11 Desember 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA TASIKMALAYA,

ttd

H. IVAN DICKSAN HASANNUDIN

BERITA DAERAH KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2018 NOMOR 54