



PERATURAN GUBERNUR BANTEN
NOMOR 26 TAHUN 2014

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN PIMPINAN
TINGGI MADYA PROVINSI BANTEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BANTEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin obyektivitas dan kualitas pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural Sekretaris Daerah, diperlukan Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Provinsi Banten.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Tahun 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

3. 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. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 297);
8. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 6 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Banten (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2007 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 7);
9. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 3 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2012 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 41).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL PIMPINAN TINGGI MADYA PROVINSI BANTEN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Banten.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Banten.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Banten.
5. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
6. Standar Kompetensi Manajerial Pimpinan Tinggi Madya adalah Persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural.
7. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan pada tugas jabatannya sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Pasal 2

Maksud penetapan Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Provinsi Banten adalah :

- a. sebagai dasar pedoman kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan pimpinan tinggi madya;
- b. sebagai dasar pertimbangan dalam pengajuan usul dan/atau penetapan pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi madya.

Pasal 3

Tujuan penetapan Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Provinsi Banten adalah :

- a. mewujudkan objektivitas, transparansi dan akuntabilitas pengangkatan dalam Jabatan;

- b. mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki individu dibandingkan dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan;
- c. mewujudkan kesesuaian antara tugas Jabatan dengan kompetensi manajerial Pejabat atau calon pengemban Jabatan Struktural sehingga terciptanya Pejabat Struktural yang profesional.

BAB II

KOMPETENSI MANAJERIAL

Pasal 4

(1) Kompetensi Manajerial Pimpinan Tinggi Madya, meliputi :

a. Kemampuan Berpikir (KB), yang terdiri dari :

- 1. Fleksibilitas Berpikir (FB);
- 2. Inovasi (Inov);
- 3. Berpikir Analitis (BA); dan
- 4. Berpikir Konseptual (BK).

b. Mengelola Diri (MD), yang terdiri dari :

- 1. Integritas (Int);
- 2. Komitmen terhadap Organisasi (KtO);
- 3. Kerja Sama (KS);
- 4. Mengembangkan Orang Lain (MOL);
- 5. Kepemimpinan (Kp);
- 6. Berorientasi Pada Pelayanan (BpP); dan
- 7. Membangun Hubungan Kerja (MHK).

c. Mengelola Orang Lain (MO), yang terdiri dari :

- 1. Negosiasi (Nego);
- 2. Perhatian terhadap Keteraturan (PtK);
- 3. Komunikasi Lisan (Komlis); dan
- 4. Komunikasi Tertulis (Komtul).

d. Mengelola Tugas (MT), yang terdiri dari :

- 1. Pengambilan Keputusan (PK);
- 2. Perencanaan (Per);
- 3. Manajemen Perubahan (MP);
- 4. Berorientasi pada Kualitas (BpK); dan
- 5. Manajemen Konflik (MK).

- (2) Kompetensi Manajerial Pimpinan Tinggi Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Banten.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal : 18 Agustus 2014

Plt. GUBERNUR BANTEN,

ttd

R A N O K A R N O

Diundangkan di Serang
pada tanggal : 18 Agustus 2014

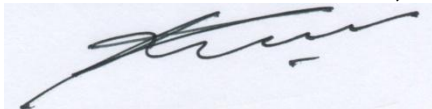
SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI BANTEN,

ttd

M U H A D I

BERITA DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2014 NOMOR 26

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,



H. SAMSIR, SH. M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19611214 198603 1 008

LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR BANTEN
 NOMOR 26 TAHUN 2014
 TENTANG
 STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL
 JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA
 PROVINSI BANTEN

STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN PIMPINAN
 TINGGI MADYA PROVINSI BANTEN

NO	KOMPETENSI	DESKRIPSI
Kemampuan Berpikir (KB)		
1	<p>Fleksibilitas Berpikir (FB) Kemampuan menggunakan berbagai sudut pandang dalam menghadapi tuntutan perubahan.</p> <p>KATA KUNCI: Mampu menggunakan berbagai sudut pandang.</p>	<p>Mendayagunakan berbagai sudut pandang orang lain untuk mengoptimalkan kemampuan berfikir. (FB. 6)</p>
2	<p>Inovasi (Inov) Kemampuan memunculkan ide/gagasan dan pemikiran baru dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja.</p> <p>KATA KUNCI: Mampu membuat ide/ gagasan dan pemikiran baru.</p>	<p>Menciptakan ide/pemikiran yang orisinil yang bermanfaat bagi organisasi. (Inov. 6)</p>
3	<p>Berpikir Analitis (BA) Kemampuan menguraikan permasalahan berdasarkan informasi yang relevan dari berbagai sumber secara komprehensif untuk mengidentifikasi penyebab dan dampak terhadap organisasi.</p> <p>KATA KUNCI: Mampu menganalisis permasalahan atau mengurai permasalahan.</p>	<p>Memproyeksikan situasi/dampak jangka panjang dari suatu fenomena umum dari sudut pandang kepentingan organisasi. (BA. 6)</p>

4	<p>Berpikir Konseptual (BK) Kemampuan Menghubungkan pola menjadi hubungan dalam suatu rangkaian informasi untuk membentuk pemahaman baru terhadap informasi tersebut.</p> <p>KATA KUNCI: Mampu menghubungkan pola menjadi hubungan suatu informasi.</p>	<p>Mengembangkan suatu konsep baru sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi. (BK. 6)</p>
Mengelola Diri (MD)		
5	<p>Integritas (Int) Kemampuan bertindak secara konsisten dan transparan dalam segala situasi dan kondisi sesuai dengan nilai-nilai, norma atau etika yang berlaku di lingkungan kerja.</p> <p>KATA KUNCI: Mampu bertindak secara konsisten.</p>	<p>Memberi teladan dalam menerapkan nilai, norma dan etika organisasi pada segala situasi dan kondisi. (Int. 6)</p>
6	<p>Komitmen terhadap Organisasi (KtO) Kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu menyelaraskan perilaku diri dengan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi.</p>	<p>Melakukan berbagai upaya untuk menjaga citra organisasi. (KtO. 6)</p>
7	<p>Kerja Sama (KS) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan menjadi bagian dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan unit/organisasi.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu bekerja dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>Menciptakan suasana kerjasama yang akrab dengan menanamkan moral kerja yang baik dalam kelompok. (KS. 6)</p>

8	<p>Mengembangkan Orang Lain (MOL) Kemampuan melakukan upaya untuk mendorong pengembangan potensi orang lain agar dapat bekerja lebih baik.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu mengembangkan potensi orang lain.</p>	<p>Menginspirasi seluruh komponen sumber daya manusia dalam organisasi untuk mampu mengembangkan diri secara mandiri. (MOL. 6)</p>
9	<p>Kepemimpinan (Kp) Kemampuan meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang lain dengan tujuan agar mereka mengikuti dan rencana kerja unit/organisasi.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang.</p>	<p>Menggunakan strategi atau perilaku tertentu yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. (Kp. 6)</p>
10	<p>Berorientasi Pada Pelayanan (BpP) Kemampuan melakukan upaya untuk mengetahui, memahami, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dalam setiap aktivitas pekerjaannya.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu memberikan kepuasan pelanggan.</p>	<p>Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan ke setiap individu di lingkungan organisasi. (BpP. 6)</p>
11	<p>Membangun Hubungan Kerja (MHK) Kemampuan menjalin dan membina hubungan kerja dengan pihak-pihak yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu menjalin dan membina hubungan kerja.</p>	<p>Mengevaluasi bentuk kerjasama yang bersifat bilateral dan multilateral yang ada dalam rangka memelihara efektivitasnya. (MHK. 5)</p>

Mengelola Orang Lain (MO)		
12	<p>Negosiasi (Nego) Kemampuan untuk menemukan berbagai alternatif dalam rangka membuat kesepakatan dengan mengakomodir kepentingan semua pihak.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu membuat kesepakatan yang menguntungkan.</p>	<p>Membuat kesepakatan yang saling menguntungkan dan mengakomodir kepentingan semua pihak. (Nego. 6)</p>
13	<p>Perhatian terhadap Keteraturan (PtK) Kemampuan untuk memastikan/ mengurangi ketidakpastian khususnya berkaitan dengan penugasan, kualitas, dan ketepatan ketelitian data serta informasi di tempat kerja.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu melaksanakan keteraturan sesuai dengan standar pekerjaan.</p>	<p>Mengembangkan suatu sistem yang baru untuk meningkatkan keteraturan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. (PtK. 6)</p>
14	<p>Komunikasi Lisan (Komlis) Kemampuan menyampaikan pendapat / ide / informasi secara lisan dengan menggunakan kata kalimat yang mudah dimengerti.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu berkomunikasi lisan yang mudah dimengerti.</p>	<p>Mengarahkan orang lain untuk memahami maksud pembicaraan agar mendukung idenya. (Komlis. 6)</p>
15	<p>Komunikasi Tertulis (Komtul) Kemampuan menyampaikan pendapat / ide/ informasi secara jelas dengan menggunakan tulisan dan tata bahasa dengan baik dan benar.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu menyampaikan gagasan yang mudah diterima pembaca.</p>	<p>Membuat tulisan yang dapat menginspirasi orang lain untuk mengikuti gagasannya. (Komtul. 6)</p>

Mengelola Tugas (MT)		
16	<p>Pengambilan Keputusan (PK) Kemampuan mengambil tindakan secara cepat dan tepat dengan mempertimbangkan dampak serta bertanggung jawab dengan keputusannya.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu bertindak cepat dan tepat dalam keputusan.</p>	<p>Membuat keputusan strategis dan berdampak jangka panjang dengan didukung data /informasi yang komprehensif dan akurat. (PK. 6)</p>
17	<p>Perencanaan (Per) Kemampuan menyusun rencana kerja yang spesifik, realistis, dan terukur sesuai dengan visi, misi dan tujuan jangka panjang organisasi</p> <p>KATA KUNCI : Mampu menyusun rencana kerja.</p>	<p>Menyusun visi, misi, nilai-nilai dan tujuan unit kerja / organisasi. (Per. 6)</p>
18	<p>Manajemen Perubahan (MP) Kemampuan mengelola sumber daya untuk menghadapi tuntutan perubahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang lebih baik.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu merespon dinamika perubahan.</p>	<p>Mengembangkan sistem nilai dan budaya organisasi sesuai dengan kecenderungan tuntutan organisasi kedepan. (MP. 6)</p>
19	<p>Berorientasi pada Kualitas (BpK) Kemampuan melaksanakan tugas tugas dengan mempertimbangkan semua aspek pekerjaan secara detil untuk mencapai mutu yang lebih baik.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu mencapai mutu pada semua aspek pekerjaan.</p>	<p>Menentukan proses kerja dan standar kerja baru sesuai dengan kecenderungan tuntutan mutu ke depan. (BpK. 6)</p>

20	<p>Manajemen Konflik (MK) Kemampuan mengambil langkah langkah untuk mengelola perselisihan menuju arah yang produktif.</p> <p>KATA KUNCI : Mampu penyelesaian konflik.</p>	<p>Menumbuhkan kondisi yang kondusif untuk berbagi pandangan yang terbuka dan objektif serta kreatif. (MK. 6)</p>
----	--	---

Plt. GUBERNUR BANTEN,

ttd

R A N O K A R N O