KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR HK 01.07/MENKES/1581/2022
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI JABATAN BAGI JABATAN PIMPINAN TINGGI, ADMINISTRATOR, DAN PENGAWAS
DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT KEMENTERIAN KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan sistem merit dan upaya meningkatkan profesionalitas dan pengembangan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan tugas Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas di lingkungan Kantor Pusat Kementerian Kesehatan, perlu disusun Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas di lingkungan Kantor Pusat Kementerian Kesehatan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Kesehatan tentang Standar Kompetensi Jabatan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas di Lingkungan Kantor Pusat Kementerian Kesehatan;

Mengingat : 1. 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);

jdih.kemkes.go.id

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
3. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2021 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 83);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN BAGI JABATAN PIMPINAN TINGGI, ADMINISTRATOR, DAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT KEMENTERIAN KESEHATAN.

jdih.kemkes.go.id

KESATU : Menetapkan Standar Kompetensi Jabatan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas di Lingkungan Kantor Pusat Kementerian Kesehatan, yang selanjutnya disebut dengan Standar Kompetensi Jabatan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan:

a. perencanaan aparatur sipil negara;
b. pengadaan aparatur sipil negara;
c. pengembangan karier aparatur sipil negara;
d. pengembangan kompetensi aparatur sipil negara;
e. penempatan aparatur sipil negara;
f. promosi dan/atau mutasi aparatur sipil negara;
g. uji kompetensi aparatur sipil negara;
h. sistem informasi manajemen aparatur sipil negara; dan
i. pembentukan kelompok rencana suksesi (*talent pool*) aparatur sipil negara;

KETIGA : Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU meliputi:

a. identitas jabatan, yang terdiri dari nama jabatan, uraian/ikhtisar jabatan dan kode jabatan;
b. kompetensi jabatan, yang terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural; dan
c. persyaratan jabatan, yang terdiri dari pangkat, kualifikasi pendidikan, jenis pelatihan, ukuran kinerja jabatan, dan pengalaman kerja.

jdih.kemkes.go.id

KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Oktober 2022

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,

Indah Febrianti, S.H., M.H.
NIP 197802122003122003

jdih.kemkes.go.id

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR HK.01.07/MENKES/1581/2022
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI JABATAN BAGI JABATAN PIMPINAN TINGGI, ADMINISTRATOR, DAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT KEMENTERIAN KESEHATAN

STANDAR KOMPETENSI JABATAN BAGI JABATAN PIMPINAN TINGGI, ADMINISTRATOR, DAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT KEMENTERIAN KESEHATAN

Nama Jabatan : Sekretaris Jenderal
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-00-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan.

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role model*"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang

					sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional

jdih.kemkes.go.id

5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.1	Mampu menciptakan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik.
				5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/ nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan

			tingkat instansi/ nasional		perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan perencanaan penganggaran	5	Membuat kebijakan terintegrasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	5.1	Mampu memberikan arahan terkait pola kerja unit yang berada di bawah kendalinya
				5.2	Mampu membuat kebijakan atas hal-hal yang berhubungan dengan penyusunan perencanaan penganggaran
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang saling memberikan dampak terhadap tugas pokok dan fungsi penyusunan perencanaan penganggaran agar lebih efektif dan efisien dengan memperhatikan rekomendasi yang ada.
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia ASN	5	Mengembangkan konsep, teori dan kebijakan dan sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah manajemen Sumber Daya Manusia ASN	5.1	Mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan dalam teori, konsep dan kebijakan manajemen SDM ASN
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan manajemen SDM untuk menghasilkan pegawai ASN memiliki integritas, profesional, netral dan mampu berperan sebagai perekat NKRI
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penerapan manajemen SDM ASN
3.	Analisis Urgensi Penyusunan Instrumen Hukum	5	Membuat kebijakan terintegrasi terkait organsasi yang efektivitas	5.1	Mampu memberikan arahan terkait pola kerja unit yang berada di bawah kendalinya
				5.2	Mampu membuat kebijakan atas hal-hal yang berhubungan dengan penyusunan dan penataan organisasi secara terintegrasi
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang saling memberikan dampak terhadap tugas pokok dan fungsi antar unit dalam satu lembaga/ organisasi agar lebih

jdih.kemkes.go.id

					efektif dan efisien dengan memperhatikan rekomendasi yang ada
4.	Penyusunan Kebijakan dalam Instrumen Hukum	5	Mengembangkan teori, konsep, penyusunan, implementasi dan monitoring evaluasi kebijakan, dan memberikan rekomendasi perbaikan perumusan kebijakan dalam instrumen hukum	5.1	Mengembangkan teori, konsep, teknik, metode tahapan perumusan kebijakan, implemetasi kebijakan, dan/atau monitoring dan evaluasi kebijakan dalam Surat Edaran, Instruksi/ Keputusan Presiden, Instruksi/Keputusan/ Petunjuk Pelaksanaan/ Petunjuk Teknis/ pedoman Menteri, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian/ Lembaga Negara, Gubernur, dan Bupati/Walikota.
				5.2	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam penyusunan, penerapan dan monitoring evaluasi kebijakan dalam dalam Surat Edaran, Instruksi/ Keputusan Presiden, Instruksi/Keputusan/ Petunjuk Pelaksanaan/ Petunjuk Teknis/ pedoman Menteri, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian/ Lembaga Negara, Gubernur, dan Bupati/Walikota
				5.3	Menjadi mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam penyusunan, penerapan dan monitoring evaluasi kebijakan dalam Surat Edaran, Instruksi/Keputusan Presiden, Instruksi/ Keputusan/Petunjuk Pelaksanaan/Petunjuk Teknis/pedoman

					Menteri, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian/ Lembaga Negara, Gubernur, dan Bupati/ Walikota
5	Perencanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	5	Mampu mengembangkan konsep, teori, dan/atau kebijakan tentang Identifikasi/Reviu Kebutuhan, Spesifikasi Teknis/Kerangka Acuan Kerja, Perkiraan Harga, dan Strategi Pengadaan, dan Organisasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	5.1	Mampu melakukan pengembangan konsep, teori, dan/atau kebijakan tentang Identifikasi/Reviu Kebutuhan dan Penetapan Barang/Jasa pada Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah; Mampu melakukan pengembangan konsep, teori, dan/atau kebijakan tentang Penyusunan Spesifikasi Teknis dan Kerangka Acuan Kerja (KAK)
				5.2	Mampu melakukan pengembangan konsep, teori, dan/atau kebijakan tentang Penyusunan Perkiraan Harga untuk setiap tahapan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
				5.3	Mampu melakukan pengembangan konsep, teori, dan/atau kebijakan tentang Perumusan Strategi Pengadaan, Pemaketan, dan Cara Pengadaan, serta masing-masing faktor yang mempengaruhinya.
6.	Advokasi Kebijakan Bidang Reformasi Birokrasi	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi kebijakan bidang Reformasi Birokrasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, teknik metode advokasi kebijakan publik, bidang Reformasi Birokrasi
				5.2	Mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang Reformasi Birokrasi, sinkronisasi dan koordinasi implementasi Kebijakan yang terintegrasi dan saling melengkapi (komplementer) dengan kebijakan lain yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah

jdih.kemkes.go.id

					advokasi kebijakan bidang Reformasi Birokrasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV			
			Non-PNS : Pascasarjana/S2			
	2	Bidang Ilmu	Semua Jurusan			
B. Pelatihan	1	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Pelatihan bidang Manajemen Kesekretariatan			√
	3	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/ Jabatan Fungsional ahli utama paling singkat 2 tahun	√		
			3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan	√		

		diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun.			
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1	Tersedianya sistem dan data pelayanan kesehatan terintegrasi dan bermanfaat dalam mendukung perumusan kebijakan			
	2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik			
	3	Membangun sistem bioteknologi kesehatan yang terstandar dan terintegrasi			
	4	Persentase kabupaten/kota yang memenuhi pembiayaan kegiatan promotif preventif			
	5	Jumlah provinsi yang sudah memiliki tim penanganan bencana dan kedaruratan kesehatan masyarakat sesuai standar dan rutin melaksanakan latihan minimal 1 tahun sekali			
	6	Jumlah provinsi yang sudah memiliki tenaga cadangan yang terlatih untuk penanganan bencana dan kedaruratan kesehatan masyarakat sesuai standar			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-00-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran Kementerian Kesehatan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi

			pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk di dalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Analisa Kebijakan Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan	4	Mampu menerapkan hasil analisis kebijakan perencanaan dan penganggaran untuk pembangunan	4.1	Mampu membuat rekomendasi dan konsep penerapan analisis kebijakan perencanaan dan penganggaran untuk pembangunan;
				4.2	Mampu membuat rekomendasi dan konsep penerapan analisis kebijakan perencanaan dan penganggaran untuk pembangunan yang sesuai dengan kebijakan perencanaan dan penganggaran
				4.3	Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data kebijakan Perencanaan dan penganggaran dan pemanfaatannya yang lebih efisien
2.	Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan dan Penganggaran	4	Mampu mengevaluasi metode dan proses pengendalian dan evaluasi perencanaan dan penganggaran	4.1	Mampu mengevaluasi praktik penyelenggaraan pengendalian dan evaluasi perencanaan dan penganggaran dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan;
				4.2	Mampu menunjukkan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang berbeda dan memecahkan permasalahan yang kompleks dalam Pengendalian dan evaluasi perencanaan dan penganggaran agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan
				4.3	Mampu menjadi mentor tingkat instansi dalam Pengendalian dan evaluasi perencanaan dan penganggaran.
3.	Penyusunan Rencana Strategis	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan renstra	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan renstra dan renja

jdih.kemkes.go.id

	(renstra) dan Rencana Kinerja (renja)		dan renja	4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan renstra dan renja dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan renstra dan renja.
4.	Penyusunan Perencanaan Penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan Perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas, dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya;
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
5.	Penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja
6.	Penyusunan laporan kinerja instansi	4	Memberikan rekomendasi perbaikan terkait Kebijakan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap kebijakan penyusunan laporan kinerja instansi

jdih.kemkes.go.id

			penyusunan laporan kinerja berdasarkan hasil evaluasi	4.2	Mampu menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria untuk perbaikan kebijakan penyusunan laporan kinerja instansi
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai konsep kebijakan penyusunan laporan kinerja instansi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2	Bidang Ilmu	Kesehatan/Ekonomi/Manajemen			
B. Pelatihan	1	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Penyusunan Program Kegiatan			√
			4. Perencanaan dan Penganggaran			√
			5. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja			√
			6. Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja			√
	3	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara	√		

	kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Presentase kabupaten/kota dengan IPKM dibawah rata-rata nasional yang menyusun rencana kerja bidang Kesehatan sesuai standar (kumulatif)		
	2.	Nilai kinerja penganggaran unit utama		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Biro Keuangan dan Barang Milik Negara
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-01-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengelolaan keuangan dan barang milik negara Kementerian Kesehatan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi

jdih.kemkes.go.id

			pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar, objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan, dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Pagu dan/atau Target Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)	4	Mampu mengembangkan alternatif-alternatif sumber pendanaan dalam penyusunan pagu K/L/SKPD, opsi pendanaan dari BUN/BUD, dan/atau alternatif terbaik dalam perencanaan target PNBP	4.1	Mengembangkan prinsip-prinsip dasar penyusunan pagu K/L/SKPD, BUN/BUD, dan/atau target PNBP, serta alternatif sumber pendanaan dalam penyusunan pagu K/L/SKPD dan/atau opsi pendanaan dari BUN/BUD beserta analisis biaya dan kebijakan alokasinya
				4.2	Merekomendasikan alternatif perhitungan perencanaan target PNBP
				4.3	Memecahkan masalah strategis dalam penyusunan pagu K/L/SKPD dan BUN/BUD, dan/atau target PNBP
2.	Advokasi Kebijakan Perbendaharaan Negara	4	Mampu mengevaluasi kebijakan operasional dan strategi advokasi kebijakan perbendaharaan negara	4.1	Mengevaluasi strategi advokasi (baik teknik, metode, dan sistem kerja)
				4.2	Mengevaluasi kebijakan operasional berdasarkan kebijakan strategis sesuai lingkup tugas berdasarkan perspektif yang luas
				4.3	Menetapkan area perbaikan dalam advokasi untuk efektifitas pelaksanaan kebijakan operasional
3.	Penatausahaan Penerimaan dan Pengeluaran Negara/Daerah	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan penatausahaan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap hasil analisis atas pelaksanaan kegiatan menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawab-kan uang penerimaan/ pengeluaran negara/ daerah
				4.2	Membuat rekomendasi perbaikan prosedur dan/atau sistem penatausahaan penerimaan/ pengeluaran negara/ daerah atas hasil evaluasi

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Menghasilkan solusi dari berbagai alternatif penyelesaian masalah yang kompleks terkait penatausahaan penerimaan/ pengeluaran negara/ daerah
4.	Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Kekayaan Negara/Daerah	4	Menentukan solusi terbaik terhadap tantangan yang dihadapi terkait pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kekayaan negara/daerah	4.1	Menetapkan solusi terhadap tantangan yang dihadapi terkait pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kekayaan negara/daerah
				4.2	Melakukan evaluasi dari sistem pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kekayaan negara/daerah yang sudah ada
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terkait pelaksanaan Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Kekayaan Negara/Daerah
5.	Pengelolaan Keuangan BLU/BLUD	4	Memberikan rekomendasi terhadap pengelolaan keuangan BLU/BLUD	4.1	Mengevaluasi hasil analisis yang dilakukan dan memberikan rekomendasi dalam rangka perbaikan pelaksanaan pengelolaan keuangan BLU/BLUD
				4.2	Memberikan solusi atas permasalahan jangka panjang yang bersifat strategis pada pengelolaan keuangan BLU/BLUD
				4.3	Membuat langkah antisipatif atas perubahan lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi pengelolaan keuangan BLU/BLUD
6.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2	Bidang Ilmu	Keuangan/Akuntansi/Ekonomi/Manajemen				
B. Pelatihan	1	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Peraturan bidang Keuangan dan BMN			√
			4.	Manajemen Keuangan			√
			5.	Manajemen Asset			√
			6.	Laporan Keuangan, Akuntansi Pemerintahan			√
	3	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki	√		

	Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun				
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) >=80			
	2.	Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Biro Hukum
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-02-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan advokasi hukum.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi

			pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral,tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perancangan Peraturan Perundang-undangan	4	Mampu merumuskan dan menyempurnakan Naskah Akademik dan naskah rancangan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.	4.1	Mampu merumuskan dan menyempurnakan Naskah Akademik.
				4.2	Mampu merumuskan Rancangan Undang-Undang dan Rancangan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, dan Rancangan Peraturan Daerah yang materi muatannya berisi hak dan kewajiban, pembebanan kepada masyarakat, dan pemberian sanksi pidana.
				4.3	Mampu merumuskan tanggapan dan konsep pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi atas Rancangan Undang-Undang dan Rancangan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, dan Rancangan Peraturan Daerah yang materi muatannya berisi hak dan kewajiban, pembebanan kepada masyarakat, dan pemberian sanksi pidana.
				4.4	Mampu menyempurnakan Rancangan dan tanggapan atas Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Peraturan Presiden, serta Rancangan Peraturan Daerah dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah yang materi muatannya bersifat lintas sektoral.
				4.5	Mampu menelaah konsep keterangan/ penjelasan, pandangan, jawaban dan/atau sambutan singkat dalam sidang pembahasan.
				4.6	Mampu merumuskan hasil sidang pembahasan tingkat panitia kerja.

2.	Analisis Peraturan Perundang-Undangan dalam rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan	4	Mampu mengevaluasi perumusan kebijakan dan menyusun bahan perumusan kebijakan pada setiap tahap Analisis Peraturan Perundang-Undangan dalam rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan	4.1	Mampu menyusun program implementasi kebijakan dengan memahami konten dan konteks kebijakan dan menjabarkan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan
				4.2	Mampu merumuskan intisari dari suatu kebijakan yang akan memberikan dampak positif dari maksud dan tujuan kebijakan bagi instansi dan masyarakat serta mampu menetapkan untuk menjadi draf/naskah final Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan
				4.3	Mampu melakukan koordinasi/konsultasi dengan *stakeholders* eksternal dalam pelaksanaan Analisis Peraturan Perundang-Undangan dalam rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan
3.	Analisis Urgensi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	4	Mampu mengevaluasi serta menyempurnakan analisis urgensi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	4.1	Mampu mengevaluasi serta mengkaji ulang analisis urgensi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang memuat unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis berdasarkan Prolegnas, di luar Prolegnas, usul penyusunan Peraturan Perundang-undangan
				4.2	Mampu mengevaluasi analisis urgensi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang memuat unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis berdasarkan Prolegnas, di luar Prolegnas, usul penyusunan Peraturan Perundang-undangan

				4.3	Mampu menyempurnakan analisis urgensi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang memuat unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis berdasarkan Prolegnas, di luar Prolegnas, usul penyusunan Peraturan Perundang-undangan
4.	Penyusunan Instrumen Hukum Lainnya	4	Mampu merumuskan Instrumen Hukum lainnya.	4.1	Mampu menyusun konsep awal Surat Edaran, Instruksi/ Keputusan Presiden, Instruksi/Keputusan/ Petunjuk Pelaksanaan/ Petunjuk Teknis/ pedoman Menteri, Pimpinan Lembaga Pemerintah Nonkementerian/ Lembaga Negara, Gubernur, dan Bupati/Walikota; perjanjian internasional; persetujuan internasional; *memorandum of understanding*; kontrak internasional; kontrak nasional/perjanjian kerja sama; keterangan pemerintah/Dewan Perwakilan Rakyat, kesimpulan Presiden atas permohonan uji materiil Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, jawaban termohon atas permohonan uji materiil peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang di Mahkamah Agung, serta gugatan dan jawaban gugatan Pengadilan Tata Usaha Negara; naskah somasi; legal opinion; kajian/telaahan atas permohonan mediasi langsung.

				4.2	Mampu menyempurnakan konsep awal Surat Edaran, Instruksi/ Keputusan Presiden, Instruksi/Keputusan/ Petunjuk Pelaksanaan/ Petunjuk Teknis/ pedoman Menteri, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian/ Lembaga Negara, Gubernur, dan Bupati/ Walikota; perjanjian internasional; persetujuan internasional; *memorandum of understanding*; kontrak internasional; kontrak nasional/perjanjian kerja sama; keterangan pemerintah/Dewan Perwakilan Rakyat, kesimpulan Presiden atas permohonan uji materiil Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, jawaban termohon atas permohonan uji materiil peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang di Mahkamah Agung, serta gugatan dan jawaban gugatan Pengadilan Tata Usaha Negara; naskah somasi; legal opinion; kajian/telaahan atas permohonan mediasi langsung.
5.	Analisis dan Evaluasi Hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen Analisis dan Evaluasi Hukum	4.1	Mampu mengevaluasi sistematika (teknik, metode, cara kerja), menilai kelebihan dan kekurangan sistematika, dan mengembangkan sistematika analisis dan evaluasi hukum yang lebih efektif dan efisien.

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dapat dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan analisis dan evaluasi hukum.
				4.3	Mampu meyakinkan *stakeholder* pelaksanaan analisis dan evaluasi hukum sehingga memperoleh dukungan, dan memberikan bimbingan maupun fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait analisis dan evaluasi hukum.
6.	Analisis Pemberian Bantuan Hukum	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur Analisis Pemberian bantuan hukum	4.1	Mampu mengevaluasi sistematika (teknik, metode, cara kerja), menilai kelebihan dan kekurangan sistematika, dan mengembangkan sistematika Analisis Pemberian bantuan hukum yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, dan cara kerja yang dapat dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan Analisis Pemberian bantuan hukum
				4.3	Mampu meyakinkan stakeholder pelaksanaan Analisis Pemberian bantuan hukum nasional sehingga memperoleh dukungan, dan memberikan bimbingan maupun fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Analisis Pemberian bantuan hukum

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana				
	2.	Bidang Ilmu	Hukum				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Penyusunan Peraturan Perundang-undangan			√
			4.	Pendidikan Khusus Profesi Advokat			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun.	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Jumlah produk hukum bidang kesehatan yang disusun dan disebarluaskan			
			2.	Persentase permasalahan, perkara hukum dan advokasi hukum lain bidang kesehatan yang ditangani dan ditindaklanjuti			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-03-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Kesehatan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi

			pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan dan Penataan Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi.
2.	Penyusunan Tata Laksana Pemerintahan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen konsep tata laksana pemerintahan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap konsep tata laksana pemerintahan yang ada; menemu kenali kelebihan dan kekurangan terhadap konsep tata laksana pemerintahan
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan penyusunan tata laksana pemerintahan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap konsep proses bisnis
3.	Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM ASN
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan stakeholder terkait dengan konsep manajemen SDM, pengembangan dan penerapannya
4.	Pengelolaan Teknis Kepangkatan dan Perpindahan Jabatan SDM Aparatur Sipil Negara	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis pengadaan dan Perpindahan Jabatan SDM Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu melakukan evaluasi atas sistem, teknik dan metode norma, standar, kriteria, prosedur, pedoman, petunjuk teknis pengelolaan usul kenaikan pangkat peninjauan masa kerja, mutasi lainnya dan pengalihan/penyaluran Pegawai Negeri Sipil serta kebijakan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan, menemukenali kelemahan dan kelebihan serta tingkat validitas penilaian
				4.2	Mampu menyusun sistem, teknik dan metode norma, standar, kriteria, prosedur, pedoman, petunjuk teknis pengelolaan usul kenaikan pangkat, peninjauan masa kerja, mutasi lainnya dan pengalihan/penyaluran Pegawai Negeri Sipil serta kebijakan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan dan penggunaannya
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pengelolaan usul kenaikan pangkat, peninjauan masa kerja, mutasi lainnya dan pengalihan/penyaluran Pegawai Negeri Sipil serta kebijakan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan.

jdih.kemkes.go.id

5.	Pengelolaan Teknis Status SDM Aparatur Sipil Negara	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar, kriteria, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan teknis status kepegawaian	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap metode, sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pelaksanaan pertimbangan status kepegawaian, persetujuan pemberian uang duka tewas karena dinas, penetapan pertimbangan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang terlibat ekses politik, dan menjadi anggota/ pengurus partai politik, penyiapan pemberian cuti diluar tanggungan negara, persetujuan perpanjangan cuti diluar tanggungan negara dan persetujuan memperkerjakan kembali bagi Pegawai Neger Sipil yang telah selesai menjalankan cuti diluar tanggungan negara dan penyiapan penyelesaian permasalahan Nomor Induk Pegawai
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis dan cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pertimbangan status kepegawaian, persetujuan pemberian uang duka tewas karena dinas, penetapan pertimbangan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang terlibat ekses politik, dan menjadi anggota/ pengurus partai politik, penyiapan pemberian cuti diluar tanggungan negara, persetujuan perpanjangan cuti diluar tanggungan negara dan persetujuan memperkerjakan kembali bagi Pegawai Neger Sipil

					yang telah selesai menjalankan cuti diluar tanggungan negara dan penyiapan penyelesaian permasalahan Nomor Induk Pegawai
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari unit terkait dan memberikan sosialisasi serta fasilitasi kepada instansi lain dan pihak terkait dalam pelaksanaan pertimbangan status kepegawaian, persetujuan pemberian uang duka tewas karena dinas, penetapan pertimbangan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang terlibat ekses politik, dan menjadi anggota/ pengurus partai politik, penyiapan pemberian cuti diluar tanggungan negara, persetujuan perpanjangan cuti diluar tanggungan negara dan persetujuan memperkerjakan kembali bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai menjalankan cuti diluar tanggungan negara dan penyiapan penyelesaian permasalahan Nomor Induk Pegawai
6.	Pengelolaan Sistem Informasi SDM Aparatur Sipil Negara	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen pengembangan pengelolaan sistem informasi SDM Aparatur Sipil Negara	4.1	Mengevaluasi sistem dan konten substansi informasi SDM yang ada, menemukenali kelebihan dan kekurangan yang ada dalam sistem maupun jenis informasi dan pemanfaatannya.
				4.2	Mampu mengembangkan norma standar, pedoman petunjuk teknis penyusunan dan penggunaan sistem informasi SDM Aparatur Sipil Negara dan pemanfaatnya mengembangkan jenis, karakteristik dan kriteria, informasi manajamen SDM dan

					mengembangkan bentuk sajian dan penggunaanya untuk pengambilan keputusan manajemen SDM.
				4.3	Mampu memanfaatkan sistem informasi SDM Aparatur Sipil Negara untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah manajemen SDM di instansinya

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen/Psikologi/Hukum				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk.II				
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Manajemen Organisasi			√
			4.	Penyusunan Proses Bisnis dan SOP			√
			5.	Analisis Jabatan			√
			6.	Administrasi Pegawai			√
			7.	Manajemen Sumber Daya Manusia			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun.		√		

	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Nilai Reformasi Birokrasi unit utama		
	2.	Nilai penerapan sistem merit Kemenkes 380		
	3.	Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan		
	4.	Indeks/nilai profesional ASN (yang mengukur BKN dengan 4 kriteria : kualifikasi, kompetensi, *performance* dan disiplin		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Biro Komunikasi dan Pelayanan Publik
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-04-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengelolaan komunikasi dan informasi layanan publik.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai

			multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan, dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Pengelolaan Opini Publik	4	Mampu mengembangkan metode pengelolaan opini dan aspirasi publik, pemantauan informasi kebijakan Pemerintah dan menetapkan isu prioritas serta agenda prioritas komunikasi Pemerintah	4.1	Mampu mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan isu dan opini publik sesuai kebutuhan lintas fungsi
				4.2	Mampu mengevaluasi proses kerja pengelolaan opini dan aspirasi publik serta pemantauan informasi kebijakan Pemerintah
				4.3	Mampu mengembangkan metode pengelolaan opini, aspirasi publik dan pemantauan informasi kebijakan Pemerintah; Mengembangkan isu dan opini publik yang positif sesuai perencanaan komunikasi
				4.4	Mampu menangani isu dan opini publik yang negatif ditangani secara proporsional berdasarkan standar pengelolaan krisis; Mampu menetapkan isu prioritas yang akan diangkat dan menetapkan agenda prioritas komunikasi Pemerintah
2.	Penyusunan Strategi Komunikasi Publik	4	Mampu mengevaluasi strategi komunikasi, menyusun pedoman/petunjuk pelaksanaan/ teknis penyusunan strategi komunikasi.	4.1	Mampu mengevaluasi pelaksanaan strategi komunikasi dan mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan strategi yang dijalankan.
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis strategi komunikasi.
				4.3	Mampu merancang program komunikasi publik berdasarkan skala prioritas dan kebutuhan anggarannya untuk jangka pendek dan menengah, yang merupakan bagian dari penyusunan strategi komunikasi publik

jdih.kemkes.go.id

				4.4	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan untuk pelaksanaan strategi komunikasi
3.	Pengelolaan Media	4	Mampu mengevaluasi pengelolaan publikasi/ penerbitan media	4.1	Mampu menetapkan kriteria pengelolaan penerbitan media.
				4.2	Mampu melakukan evaluasi pengelolaan penerbitan/publikasi media berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi perbaikan dalam pengelolaan publikasi/penerbitan media.
				4.4	Mampu Mengembangkan Teknik dan alur pengelolaan penerbitan/ publikasi media.
4.	Advokasi Kebijakan Hubungan Masyarakat	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan 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
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan humas
5.	Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik	4	Melakukan evaluasi terhadap solusi yang digunakan	4.1	Mampu memilih solusi terbaik untuk menyelesaikan pengaduan
				4.2	Mampu melakukan evaluasi terhadap kelebihan serta kekurangan dari solusi yang digunakan agar pelayanan publik dapat diselenggarakan dengan efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Mampu meyakinkan stakeholder terhadap solusi yang diberikan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan
6.	Manajemen Perpustakaan	4	Memvalidasi dan menyusun pedoman dan acuan pengolahan bahan perpustakaan	4.1	Mampu memvalidasi pengatalogan deskriptif.
				4.2	Mampu membuat tajuk kendali.
				4.3	Mampu membuat pedoman pengolahan bahan perpustakaan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2	Bidang Ilmu	Administrasi/Manajemen/Psikologi				
B. Pelatihan	1	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Manajemen Kehumasan			√
			4.	Pelayanan Publik			√
			5.	Manajemen Pengelolaan Perpustakaan			√
	3	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang hukum atau organisasi dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki		√		

	Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya bidang hukum atau organisasi paling singkat 2 (dua) tahun.				
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pengelolaan berita dan publikasi			
	2.	Jumlah UPT Kemenkes dengan kategori baik dalam pelaksanaan standar interaksi pelayanan			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Biro Pengadaan Barang dan Jasa
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-05-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengelolaan pengadaan barang dan jasa Kementerian Kesehatan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai

			multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perencanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	4	Mampu melakukan penyusunan Spesifikasi Teknis, Kerangka Acuan Kerja (KAK), dan Perkiraan Harga untuk pekerjaan kompleks, serta merumuskan Strategi Pengadaan dan Organisasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	4.1	Mampu melakukan pekerjaan penyusunan Spesifikasi Teknis dan Kerangka Acuan Kerja (KAK) berbasis masukan (*input*), proses, dan keluaran (*ouput*) sesuai dengan analisis proses produksi/pelaksanaan pekerjaan, untuk pekerjaan yang kompleks dan/atau membutuhkan kompetensi teknis yang spesifik
				4.2	Mampu melakukan pekerjaan penyusunan Perkiraan Harga sesuai dengan analisis proses produksi/pelaksanaan, untuk pekerjaan yang kompleks dan/atau membutuhkan kompetensi teknis yang spesifik
				4.3	Mampu melakukan perumusan Strategi Pengadaan yang sesuai tujuan organisasi dan/atau tujuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
2.	Pemilihan Penyedia Barang/Jasa Pemerintah	4	Mampu melakukan Pemilihan Penyedia Barang/Jasa untuk pekerjaan dengan proses Pengadaan Barang/Jasa yang memiliki persyaratan khusus dan/atau spesifik	4.1	Mampu melakukan pekerjaan Penyusunan dan Penjelasan Dokumen Pemilihan seperti pada Pengadaan Barang/Jasa pekerjaan terintegrasi, Tender/Seleksi Internasional, dan/atau pada Pengadaan Badan Usaha Pelaksana Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha
				4.2	Mampu melakukan pekerjaan Evaluasi Penawaran seperti pada Pengadaan pekerjaan terintegrasi, Tender/Seleksi Internasional, dan/atau pada Pengadaan Badan Usaha Pelaksana Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Mampu melakukan pekerjaan Penilaian Kualifikasi seperti pada Pengadaan pekerjaan terintegrasi, Tender/Seleksi Internasional, dan/atau pada Pengadaan Badan Usaha Pelaksana Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha
3.	Mengelola kontrak pengadaan barang/jasa Pemerintah	4	Mampu merumuskan kontak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk pekerjaan yang memiliki kriteria/persyaratan khusus dan/atau spesifik, dan melakukan pengendalian kontrak untuk pekerjaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang kompleks, sertu menyusun instrumen Evaluasi Kinerja Penyedia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	4.1	Mampu melakukan pekerjaan Perumusan Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dalam bentuk Surat Perjanjian untuk Kontrak Pekerjaan Terintegrasi, Kontrak Payung, Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Internasional, dan kontrak yang pemilihan penyedia Barang/Jasanya dilakukan *itemized*
				4.2	Mampu melakukan pekerjaan Pengendalian Pelaksanaan Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah terhadap masukan (*input*), proses produksi/pelaksanaan, dan keluaran (*output*) hasil pekerjaan berupa Barang/Jasa yang kompleks; Mampu melakukan pekerjaan Pembentukan Tim Pengelola Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
				4.3	Mampu melakukan pekerjaan Serah Terima Hasil Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah berupa Barang/Jasa yang kompleks setelah melalui proses penjaminan mutu (*quality assurance*)
4.	Mengelola pengadaan barang/jasa Pemerintah secara swakelola	4	Mampu melakukan evaluasi terhadap efektifitas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah secara	4.1	Mampu melakukan evaluasi efektifitas terhadap penggunaan sumber daya pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah secara Swakelola;

			swakelola	4.2	Mampu melakukan evaluasi efektifitas terhadap pencapaian sasaran/tujuan Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah secara Swakelola;
				4.3	Mampu melakukan evaluasi kinerja terhadap instansi pemerintah/ organisasi masyarakat/ kelompok masyarakat pelaksana swakelola
				4.4	Mampu melakukan pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa secara Swakelola untuk pekerjaan dengan masukan (*input*) berupa personil dengan keahlian tertentu dan bahan/material spesifik sesuai jenis pekerjaan, proses/metode pelaksanaan mengacu pada kaidah keilmuan dibidang tertentu dengan variasi pelaksanaan yang tinggi, dan/atau keluaran (*output*) yang akan dihasilkan dapat diukur secara kuantitatif dan/atau diukur secara kualitatif yang ukurannya ditetapkan secara terbuka karena sulit didefinisikan.
5.	Pembinaan Jabatan Fungsional	4	Mampu menyelenggarakan membimbing pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional SDM Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu mengevaluasi terhadap teknis, metode, sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam pengelolaan Jabatan Fungsional serta pengelolaan sistem informasi Jabatan Fungsional
				4.2	Mampu melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja dalam pengelolaan Jabatan Fungsional serta pengelolaan sistem informasi Jabatan Fungsional yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan dalam pengelolaan Jabatan Fungsional serta pengelolaan sistem informasi Jabatan Fungsional
6.	Manajemen Perkantoran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen manajemen perkantoran	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen perkantoran yang lebih efektif/efisien
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan manajemen perkantoran
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen perkantoran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait manajemen perkantoran

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Ekonomi/Hukum/Teknik/Ilmu Sosial				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk.II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Pengadaan barang jasa pemerintah			√

	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan			Persentase tingkat kematangan UKPBJ			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Biro Umum
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-06-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan urusan ketatausahaan Sekretaris Jenderal, pengelolaan kerumahtanggaan, dan kearsipan Kementerian.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi

			pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Manajemen Perkantoran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen manajemen perkantoran	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen perkantoran yang lebih efektif/efisien
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan manajemen perkantoran
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen perkantoran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait manajemen perkantoran
2.	Pengelolaan Persuratan dan Kearsipan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur dan instrumen dalam pengelolaan persuratan	4.1	Mampu melakukan evaluasi atas kegiatan pengelolaan persuratan dan kearsipan di tingkat instansi dan memberikan saran perbaikan untuk pengaturan pengelolaan persuratan dan kearsipan yang lebih baik
				4.2	Mampu menyusun pedoman atau petunjuk teknis dalam bentuk norma, standar, prosedur dan kriteria untuk peningkatan pengelolaan persuratan dan kearsipan
				4.3	Mampu meyakinkan pimpinan terhadap saran perbaikan dan menjadi bahan masukan untuk menyusun rekomendasi kebijakan bagi kepentingan nasional

jdih.kemkes.go.id

3.	Pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor	4	Mampu mengevaluasi atau memperbaiki pelaksanaan pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor	4.1	Mampu menentukan dan menyampaikan rekomendasi terkait konsep perubahan metode pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor
				4.2	Mampu mengarahkan penyelenggaraan kegiatan pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor agar dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan
				4.3	Mampu mengevaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor
4.	Pemeliharaan dan Perawatan Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi atau memperbaiki pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan lingkungan	4.1	Mampu menentukan dan menyampaikan rekomendasi terkait konsep perubahan metode pemeliharaan dan perawatan lingkungan
				4.2	Mampu mengarahkan penyelenggaraan kegiatan pemeliharaan dan perawatan lingkungan agar dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan
				4.3	Mampu mengevaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pemeliharaan dan perawatan lingkungan
5.	Pemeliharaan Kendaraan Bermotor	4	Memiliki keahlian dalam mengemudi kendaraan kenegaraan sesuai dengan protokoler kenegaraan dan memiliki keahlian dalam memelihara kendaraan kenegaraan	4.1	Memiliki pemahaman tentang protokoler rangkaian kendaraan kenegaraan serta memelihara kendaraan kenegaraan
				4.2	Mampu mengemudi sesuai dengan protokoler rangkaian kendaraan kenegaraan
				4.3	Mampu mengatasi situasi kritis dalam perjalanan rangkaian kendaraan kenegaraan

jdih.kemkes.go.id

6.	Pengamanan dan Ketertiban di Lingkungan Instansi	4	Mampu mengevaluasi atau memperbaiki norma, standar, kriteria, dan pedoman pelaksanaan pengamanan dan ketertiban	4.1	Mampu memberikan masukan terhadap analisis strategi pengamanan dan ketertiban lingkungan instansi dan BMN
				4.2	Mampu mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengamanan dan ketertiban lingkungan instansi dan BMN
				4.3	Mampu melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi agar kegiatan pengamanan dan ketertiban dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan aturan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Semua jurusan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang	√		

	ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun			
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	Presentase unit kerja dengan pengelolaan arsip sesuai standar			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Bagian Rumah Tangga
Kelompok Jabatan : Administrator
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 2-04-16-00-06-100

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga, pengamanan kantor pusat, dan pelaksanaan urusan administrasi Biro.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	3	Mampu memastikan menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal	3.1	Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				3.2	Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				3.3	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.
2.	Kerja Sama	3	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	3.1	Melihat kekuatan/ kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal
				3.2	Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/ kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaikan pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja
				3.3	Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok

3.	Komunikasi	3	Berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/rumit/ kompleks	3.1	Menyampaikan suatu informasi yang sensitif/ rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat, sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain
				3.2	Menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah dipahami dan diterima orang lain.
				3.3	Membuat laporan tahunan/periodik/ naskah/dokumen/ proposal yang kompleks. Membuat surat resmi yang sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda; membuat proposal yang rinci dan lengkap
4.	Orientasi pada Hasil	3	Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja	3.1	Menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi.
				3.2	Memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya
				3.3	Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja unitnya
5.	Pelayanan Publik	3	Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja	3.1	Memahami, mendeskripsikan pengaruh & hubungan/ kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan), dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan netral, tidak memihak
				3.2	Menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara-cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional,

					sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya.
				3.3	Mengimplementasikan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerjanya
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	3	Memberikan umpan balik, membimbing	3.1	Memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya
				3.2	Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan.
				3.3	Mendorong kepercayaan diri bawahan; memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang
7.	Mengelola Perubahan	3	Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat	3.1	Membantu orang lain dalam melakukan perubahan
				3.2	Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan
				3.3	Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat, memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan
8.	Pengambilan Keputusan	3	Membandingkan berbagai alternatif,	3.1	Membandingkan berbagai alternatif

			menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi		tindakan dan implikasinya
				3.2	Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian.
				3.3	Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	3	Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan	3.1	Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan
				3.2	Melakukan pemetaan sosial dimasyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku, mengidentifikasi potensi kesalahpahaman yang diakibatkan adanya budaya yang ada
				3.3	Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Pengamanan dan Ketertiban di Lingkungan Instansi	3	Mampu memberikan supervisi dalam pelaksanaan pengamanan dan ketertiban	3.1	Mampu melakukan monitoring kegiatan pengamanan dan ketertiban di lingkungan instansi
				3.2	Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pemeliharaan keamanan dan ketertiban

jdih.kemkes.go.id

				3.3	Mampu menganalisis strategi pengamanan lingkungan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur
2.	Penataan Lingkungan	3	Mampu memberikan supervisi dalam pelaksanaan penataan lingkungan	3.1	Mampu memeriksa konsep pengaturan terkait penataan lingkungan beserta perencanaan biaya
				3.2	Mampu melakukan pengawasan dalam pelaksanaan penataan lingkungan
				3.3	Mampu menganalisis dan memberikan alternatif pemecahan masalah teknis operasional yang timbul terkait penataan lingkungan
3.	Pemeliharaan dan Perawatan Lingkungan	3	Mampu memberikan supervisi dalam pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan lingkungan	3.1	Mampu memeriksa konsep pengaturan/ mekanisme kegiatan pemeliharaan dan perawatan lingkungan beserta perencanaan biayanya
				3.2	Mampu melakukan pengawasan dengan metode tertentu dalam pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan lingkungan
				3.3	Mampu menganalisis dan mengkomunikasikan alternatif pemecahan masalah teknis operasional yang timbul terkait pemeliharaan dan perawatan lingkungan
4.	Pemeliharaan Kendaraan Bermotor	3	Memiliki keterampilan mengemudi secara mahir dan memelihara kendaraan	3.1	Mampu mengemudikan kendaraan secara *defensive driving*
				3.2	Mampu menemukan alternatif rute perjalanan secara efektif
				3.3	Mampu melakukan perbaikan ringan pada kendaraan
				3.4	Mampu mendiagnosis kerusakan berat pada kendaraan
5.	Pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor	3	Mampu memberikan supervisi dalam pelaksanaan	3.1	Mampu memeriksa konsep pengaturan/ mekanisme kegiatan pemeliharaan mekanikal

jdih.kemkes.go.id

			pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor		dan elektrikal beserta perencanaan biayanya
				3.2	Mampu melakukan pengawasan dengan metode tertentu dalam pelaksanaan pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor
				3.3	Mampu menganalisis dan mengkomunikasikan alternatif pemecahan masalah teknis operasional yang timbul terkait pemeliharaan mekanikal dan elektrikal kantor
6.	Manajemen Perkantoran	3	Mampu menyelenggarakan membimbing pelaksanaan manajemen perkantoran	3.1	Mampu mendesain/ merancang instrumen identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian data terkait dengan manajemen perkantoran
				3.2	Mampu mensosialisasikan manajemen perkantoran dan memberikan bimbingan, coaching, mentoring kepada pegawai di lingkungannya dalam melaksanakan manajemen perkantoran
				3.3	Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan manajemen perkantoran

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Semua jurusan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Administrator		√	
	2.	Teknis	-			
	3.	Fungsional	-			

C. Pengalaman Kerja	Memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki	√		
D. Pangkat	Penata Tk.I/III.d			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Jumlah laporan perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan sarana dan prasarana di lingkungan kantor pusat			
	2. Jumlah laporan pemeliharaan sarana dan prasarana serta pelaksanaan kesehatan kerja di lingkungan kantor pusat			
	3. Jumlah laporan pengamanan sarana dan prasarana di lingkungan kantor pusat			
	4. Jumlah laporan pencegahan bencana di lingkungan kantor pusat			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Subbagian Pengamanan
Kelompok Jabatan : Pengawas
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 2-05-16-00-06-110

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Melakukan pengamanan sarana dan prasarana dan pencegahan bencana di lingkungan kantor pusat.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	2	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	2.1	Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik
				2.2	Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/ kelompok kerjanya
				2.3	Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi
2.	Kerja Sama	2	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif	2.1	Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim.
				2.2	Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim; mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim / kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain.
				2.3	Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.
3.	Komunikasi	2	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal. Bersedia	2.1	Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional

			mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll	2.2	Mendengarkan pihak lain secara aktif; menangkap dan menginterpretasikan pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai
				2.3	Membuat materi presentasi, pidato, draf naskah, laporan dll sesuai arahan pimpinan.
4.	Orientasi pada Hasil	2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	2.1	Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi
				2.2	Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya.
				2.3	Memberi contoh kepada orang-orang diunit kerja nya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya
5.	Pelayanan Publik	2	Mampu mensupervisi/ mengawasi/ menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan/ pelayanan publik secara transparan	2.1	Menunjukan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan/ pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil
				2.2	Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik tepat dan tanggap.
				2.3	Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tatacara, situasi tertentu sehingga apa yang di sampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas-tugas pemerintahan,

jdih.kemkes.go.id

					pembangunan dan pelayanan publik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	2	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan	2.1	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
				2.2	Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru
				2.3	Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan
7.	Mengelola Perubahan	2	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan	2.1	Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/ proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain
				2.2	Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan
				2.3	Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan
8.	Pengambilan Keputusan	2	Menganalisis masalah secara mendalam	2.1	Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi.
				2.2	Mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada sebelum membuat kesimpulan
				2.3	Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	2	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	2.1	Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan
				2.2	Membangun hubungan baik antar individu dalam

					organisasi, mitra kerja, pemangku kepentingan.
				2.3	Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya

C. Teknis

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Pengamanan dan Ketertiban di Lingkungan Instansi	2	Mampu melaksanakan pemeliharaan keamanan dan ketertiban	2.1	Melakukan identifikasi dan deteksi dini dari kemungkinan adanya ancaman, gangguan, dan hambatan dalam rangka pengamanan lingkungan instansi dan BMN
				2.2	Mampu menyusun jadwal penugasan petugas pengamanan dalam
				2.3	Mampu merencanakan operasional dan pola pengamanan lingkungan
2.	Pendampingan dan Pengamanan Fisik Pasif VVIP/VIP	2	Mampu menerapkan pemahaman dan memberikan pelayanan administrasi/protoko -ler, pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP	2.1	Mampu melaksanakan proses pelayanan administrasi/protokoler , pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP
				2.2	Mampu melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait
				2.3	Mampu mengatasi permasalahan teknis operasional yang timbul selama pelaksanaan tugas pelayanan administrasi/protokoler , pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP
3.	Pelayanan Keprotokolan	2	Mampu memberikan pelayanan keprotokolan sesuai dengan pedoman	2.1	Mampu menentukan pihak terkait dalam pelaksanaan pelayanan keprotokolan

				2.2	Mampu melakukan koordinasi dengan para pihak terkait pelayanan keprotokolan
				2.3	Mampu mensimulasikan pelaksanaan pelayanan keprotokolan
				2.4	Mampu mengidentifikasi permasalahan teknis operasional dalam pelayanan keprotokolan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Diploma III atau yang setara			
	2.	Bidang Ilmu	Semua jurusan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas		√	
	2.	Teknis	-			
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			Memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki	√		
D. Pangkat			Penata Muda Tingkat I/III.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan			1	Jumlah laporan pengamanan sarana dan prasarana di lingkungan kantor pusat		
			2	Jumlah laporan pencegahan bencana di lingkungan kantor pusat		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Jenderal Kesehatan Masyarakat
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-10-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat.

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role mode*l dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role mode*l"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/ etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku kepentingan untuk

					tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik.

jdih.kemkes.go.id

			terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/ nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/ strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, teknik metode advokasi kebijakan kesehatan, dan/atau monitoring dan evaluasi kebijakan kesehatan
				5.2	Mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional.
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan kesehatan, monitoring dan evaluasi kebijakan kesehatan
2.	Penatakelolaan Promosi Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode, pendekatan, perumusan kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah promosi kesehatan yang menjadi rujukan implementasi serta pemecahan masalah promosi kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan, merancang dan mengembangkan metode promosi kesehatan melalui kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan, menyusun buku, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis penyelenggaraan tata kelola penyelenggaraan promosi kesehatan melalui kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam pelaksanaan promosi kesehatan melalui kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

jdih.kemkes.go.id

3.	Penatakelolaan Kesehatan Keluarga	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode, pendekatan, perumusan kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah penatakelolaan kesehatan keluarga	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan, merancang dan mengembangkan metode penatakelolaan kesehatan keluarga.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan, menyusun buku, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis penyelenggaraan penatakelolaan kesehatan keluarga.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam pelaksanaan penatakelolaan kesehatan keluarga.
4.	Penatakelolaan Gizi Masyarakat	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode, pendekatan, perumusan kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah penatakelolaan gizi masyarakat	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan, merancang dan mengembangkan metode penatakelolaan gizi masyarakat.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan, menyusun buku, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis penyelenggaraan penatakelolaan gizi masyarakat dalam rangka mengelola penurunan persentase ibu hamil kurang energi kronik, bayi baru lahir mendapat IMD, balita kurus mendapat makanan tambahan, dan remaja putri mendapat TTD.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam pelaksanaan

jdih.kemkes.go.id

					penatakelolaan gizi masyarakat.
5	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Masalah Kesehatan Jiwa	5	Mengembangkan inovasi terkait manajemen pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak, remaja, dewasa, dan lansia	5.1	Membuat inovasi pada konsep, teknik, metode, dalam pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak, remaja, dewasa, dan lansia.
				5.2	Mengembangkan kebijakan yang memberikan dampak terhadap pengelolaan pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak, remaja, dewasa dan lansia.
				5.3	Menjadi rujukan dalam pengelolaan pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak, remaja, dewasa, dan lansia dan pemecahan masalah dalam implementasi pengelolaan pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak.
6.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer	5	Mengembangkan konsep, metode, pendekatan, kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah pengelolaan pelayanan kesehatan primer	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, dan merumuskan konsep, teori, kebijakan manajemen pelayanan kesehatan primer.
				5.2	Merancang dan mengembangkan pendekatan, konsep, teori dan kebijakan pengelolaan pelayanan kesehatan primer
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dan pemecahan masalah dalam manajemen pelayanan kesehatan primer.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV				
			Non PNS : Pascasarjana/S2				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			3.	Pelatihan bidang Kesehatan Masyarakat			√
	3.	Fungsional		-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan pimpinan tinggi pratama / Jabatan fungsional ahli utama paling singkat 2 tahun		√		
			3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun.		√		
D. Pangkat			Pembina Utama Muda/IV.c				

jdih.kemkes.go.id

E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase kabupaten/kota yang melaksanakan intervensi kesehatan keluarga
	2.	Persentase kabupaten/kota dengan minimal 80% posyandu aktif
	3.	Persentase kabupaten/kota yang menerapkan kebijakan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (Germas)
	4.	Persentase Puskesmas yang memiliki tata kelola Kesehatan Masyarakat yang baik

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Sekretaris Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-10-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat dan efisien 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
2.	Penyusunan perencanaan penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
3.	Sistem Akuntabilitas Kinerja	4	Mengembangkan dan meningkatkan kualitas sistem akuntabilitas kinerja	4.1	Memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif untuk perbaikan sistem akuntabilitas kinerja
				4.2	Memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif untuk perbaikan sistem akuntabilitas kinerja

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memberikan rekomendasi terhadap usulan rencana kerja, program kerja dan pengukuran kinerja perbaikan sistem akuntabilitas kinerja
4.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia ASN	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM ASN
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan stakeholder terkait dengan konsep manajemen SDM, pengembangan dan penerapannya
6.	Penyusunan dan Penataan Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen/Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Manajemen SDM			√
			4.	Manajemen Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat			
			2.	Nilai kinerja penganggaran Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-11-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Penatakelolaan Promosi Kesehatan	4	Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan promosi kesehatan melalui kegiatan promotif, kuratif, preventif, dan rehabilitatif	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan promosi kesehatan melalui kegiatan promotif, kuratif, preventif, dan rehabilitatif

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu promosi kesehatan melalui kegiatan promotif, kuratif, preventif, dan rehabilitatif.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam melaksanakan promosi kesehatan melalui kegiatan promotif, kuratif, preventif, dan rehabilitatif.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Manajemen				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Pelatihan bidang manajemen kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan		√		

	yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang/pernah menduduki Jabatan administrator/ JF jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase kabupaten/kota dengan minimal 80% posyandu sesuai standar		
	2.	Persentase kabupaten/kota yang menerapkan kebijakan GERMAS		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Gizi dan Kesehatan Ibu dan Anak
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-12-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang peningkatan gizi dan kesehatan ibu dan anak.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Penatakelolaan Gizi Masyarakat	4	Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan program pengupayaan dan peningkatan kualitas gizi masyarakat	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam mobilisasi tenaga kesehatan untuk mendukung pengupayaan peningkatan kualitas gizi masyarakat dan tata kelola kesehatan gizi masyarakat yang efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu penatakelolaan gizi masyarakat, dan merumuskan sasaran dan target pencapaian indikator pemantauan teknis (akses, asupan gizi masyarakat, persentase ibu hamil kurang energi kronik, bayi baru lahir mendapat IMD, balita kurus mendapat makanan tambahan, dan remaja putri mendapat TTD) dan non teknis (pemerataan pelayanan dan efektivitas pelayanan) program gizi masyarakat.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam melaksanakan penatakelolaan gizi masyarakat
4.	Penatakelolaan Kesehatan Keluarga	4	Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan program pengupayaan dan peningkatan kualitas kesehatan keluarga	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam mobilisasi tenaga kesehatan untuk mendukung pengupayaan kesehatan keluarga dan tata kelola kesehatan keluarga yang efektif dan efisien
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur

					kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu penatakelolaan kesehatan keluarga, dan merumuskan sasaran dan target pencapaian indikator pemantauan teknis (akses, cakupan ibu hamil, persalinan, penjaringan faktor risiko, neonatal) dan non teknis (pemerataan pelayanan dan efektivitas pelayanan) program kesehatan keluarga
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam melaksanakan penatakelolaan kesehatan keluarga

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Manajemen			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Pelatihan bidang Manajemen Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara	√		

	kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase ibu hamil yang mendapatkan pemeriksaan kehamilan 6 kali (ANC 6x)		
	2.	Persentase ibu bersalin di Faskes (Pf)		
	3.	Persentase bayi yang mendapatkan pelayanan kesehatan		
	4.	Persentase balita yang dipantau pertumbuhan dan perkembangannya		
	5.	Persentase Puskesmas yang melaksanakan pembinaan ke sekolah 4 kali setahun		
	6.	Persentase remaja putri yang mengkonsumsi tablet tambah darah		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Kesehatan Usia Produktif dan Lanjut Usia
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-13-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang peningkatan kesehatan pada kelompok usia produktif, pekerja, lanjut usia, dan kesehatan olahraga.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				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 diskrimi-natif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan

					program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Penatakelolaan Kesehatan Kerja	4	Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan program pengupayaan dan peningkatan kualitas kesehatan kerja	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam mobilisasi tenaga kesehatan untuk mendukung pengupayaan kesehatan kerja dan tata kelola kesehatan kerja yang efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu penatakelolaan kesehatan kerja, dan merumuskan sasaran dan target pencapaian indikator pemantauan teknis (akses, cakupan kesehatan kerja, penjaringan faktor risiko kerja, potensi dampak kesehatan kerja yang ditimbulkan, dsb) dan non teknis (pemerataan pelayanan dan efektivitas pelayanan) program kesehatan kerja
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam melaksanakan penatakelolaan kesehatan kerja
4.	Penatakelolaan Kesehatan Keluarga	4	Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan program pengupayaan dan peningkatan kualitas kesehatan keluarga	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam mobilisasi tenaga kesehatan untuk mendukung pengupayaan kesehatan keluarga dan tata kelola kesehatan keluarga yang efektif dan efisien
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu

					penatakelolaan kesehatan keluarga, dan merumuskan sasaran dan target pencapaian indikator pemantauan teknis (akses, cakupan ibu hamil, persalinan, penjaringan faktor risiko, neonatal) dan non teknis (pemerataan pelayanan dan efektivitas pelayanan) program kesehatan keluarga
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam melaksanakan penatakelolaan kesehatan keluarga
5.	Penatakelolaan Kesehatan Olahraga	4	Mengelola dan mengevaluasi pengendalian kualitas pemberian layanan pemeriksaan kesehatan, pemeriksaan kebugaran, pemberian intervensi fisik, dan penanganan cedera otot berdasarkan standar kualitas layanan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam pengupayaan pemeriksaan kesehatan, pemeriksaan kebugaran, pemberian intervensi fisik, dan penanganan cedera otot berdasarkan standar kualitas layanan, serta evaluasi efektivitas dan efisiensi pemberian layanan pemeriksaan kesehatan, pemeriksaan kebugaran, pemberian intervensi fisik, dan penanganan cedera otot
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu penatakelolaan kesehatan olahraga, dan merancang tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar

					bakuan mutu pelayanan pemeriksaan kesehatan, pemeriksaan kebugaran, pemberian intervensi fisik, dan penanganan cedera otot
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam memberikan layanan pemeriksaan kesehatan, pemeriksaan kebugaran, pemberian intervensi fisik, dan penanganan cedera otot secara efektif, efisien, cepat, tepat, dan mutakhir

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Manajemen			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Pelatihan bidang Manajemen Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang	√		

	selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase Puskesmas yang meningkatkan aktifitas fisik		
	2.	Persentase Puskesmas yang melaksanakan pelayanan kesehatan reproduksi bagi calon pengantin		
	3.	Persentase Lansia yang mendapatkan pelayanan kesehatan		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Kesehatan Jiwa
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-14-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang kesehatan jiwa dan penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				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 diskrimi-natif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan

					program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Masalah Kesehatan Jiwa	4	Mengevaluasi pelaksanaan manajemen pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak, remaja, dewasa, dan lansia	4.1	Melakukan evaluasi penyelenggaraan manajemen pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak, remaja, dewasa dan lansia
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, norma standar, prosedur yang menjadi acuan dalam pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak,

jdih.kemkes.go.id

					remaja, dewasa, dan lansia
				4.3	Mengkomunikasikan pedoman, petunjuk teknis, norma standar, prosedur kepada stakeholder untuk mendapat dukungan terhadap pengembangan pedoman terkait pencegahan dan pengendalian masalah kesehatan jiwa anak, remaja, dewasa, dan lansia
4.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Masalah Penyalahgunaan NAPZA	4	Mengevaluasi pelaksanaan manajemen pencegahan dan pengendalian masalah penyalahgunaan napza	4.1	Melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan upaya pencegahan dan pengendalian masalah penyalahgunaan NAPZA
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, norma standar, prosedur yang menjadi acuan dalam pencegahan dan pengendalian masalah penyalahgunaan NAPZA
				4.3	Mengkomunikasikan pedoman, petunjuk teknis, norma standar, prosedur kepada stakeholder terkait pencegahan dan pengendalian masalah-masalah penyalahgunaan NAPZA

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Manajemen				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Pelatihan bidang			√

				Manajemen Kesehatan			
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase penduduk usia ≥ 15 tahun dengan risiko masalah kesehatan jiwa yang mendapatkan skrining			
			2.	Persentase penyandang gangguan jiwa yang memperoleh layanan di Puskesmas			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Tata Kelola Kesehatan Masyarakat
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-15-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang tata kelola kesehatan masyarakat.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi 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 mengeva-luasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				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 diskrimi-natif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan

					program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer	4	Mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan kesehatan primer dan menyusun perangkat norma/standar/prosedur terkait manajemen pelayanan primer	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, manajemen pelayanan kesehatan primer dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, dalam pengelolaan pelayanan kesehatan primer untuk mendapatkan cara kerja yang lebih efektif
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan para pemangku kepentingan dalam terhadap pengembangan manajemen pelayanan kesehatan primer
4.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Tradisional	4	Mengevaluasi pelaksanaan manajemen pelayanan kesehatan tradisional dan menyusun perangkat norma/standar/ prosedur terkait manajemen pelayanan kesehatan tradisional	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, manajemen pelayanan kesehatan tradisional dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, dalam manajemen pelayanan kesehatan tradisional untuk mendapatkan cara kerja yang lebih efektif
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan manajemen pelayanan kesehatan tradisional

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Manajemen				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	

			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Pelatihan bidang Manajemen Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase Puskesmas yang melaksanakan perencanaan tingkat Puskesmas melalui Minilokakarya			
			2.	Persentase puskesmas yang melaksanakan pemantauan wilayah kerja			
			3.	Persentase Puskesmas yang menerapkan BLUD			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-20-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan mengendalikan penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role mode*l dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role mode*l"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/ etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk

					tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/ nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh	5.1	Mampu menciptakan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik.

jdih.kemkes.go.id

			kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

jdih.kemkes.go.id

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyusunan kebijakan bidang kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kesehatan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta memberi rekomendasi perbaikan
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan bidang kesehatan, meyakinkan *stakeholder* dan *shareholder* terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Manajemen Surveilans Kesehatan, Imunisasi, Penyakit Infeksi Emerging, dan Kekarantinaan Kesehatan	5	Mengembangkan kebijakan dan inovasi, serta melakukan evaluasi pelaksanaan manajemen surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan Kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi *emerging*, dan kekarantinaan kesehatan dalam hal menemukan kekurangan dan kelebihan serta rekomendasi perbaikannya
				5.2	Mengembangkan inovasi terbaru dan memiliki dampak dalam penyelenggaraan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama secara nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyelenggaraan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan

jdih.kemkes.go.id

3.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular Langsung	5	Mengembangkan konsep, kebijakan dan inovasi, menjadi sumber rujukan implementasi pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung dalam hal menemukan kekurangan dan kelebihan serta rekomendasi perbaikannya
				5.2	Mengembangkan inovasi dalam penyelenggaraan pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung dan meyakinkan stakeholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung
4.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tular Vektor dan Zoonotik	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, pendekatan dalam penerapan pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan terkait pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik
				5.2	Mengembangkan inovasi yang memiliki dampak terhadap pelaksanaan pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama secara nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik
5	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular	5	Mengembangkan konsep, kebijakan dan inovasi, menjadi sumber rujukan implementasi pengelolaan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dalam hal menemukan kekurangan

jdih.kemkes.go.id

			pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular		dan kelebihan serta rekomendasi perbaikannya
				5.2	Mengembangkan inovasi dalam penyelenggaraan pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan meyakinkan stakeholder terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular
6.	Penatakelolaan Kesehatan Lingkungan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode, pendekatan, perumusan kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah penatakelolaan kesehatan lingkungan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan, merancang dan mengembangkan metode penatakelolaan kesehatan lingkungan
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan, menyusun buku, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis penyelenggaran penatakelolaan kesehatan lingkungan dalam rangka mengelola penyehatan air dan sanitasi dasar, pengamanan limbah dan radiasi, penyehatan udara, tanah dan kawasan, dan penyehatan pangan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam pelaksanaan penatakelolaan kesehatan lingkungan

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV				
			Non PNS : Pascasarjana/S2				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Diklat Surveilans Epidemiologi			√
			4.	Diklat Kekarantinaan Kesehatan			√
	3.	Fungsional		-			
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama / Jabatan Fungsional ahli utama paling singkat 2 tahun	√		
			3.	Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara	√		

	kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun.				
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase kabupaten/kota yang melaksanakan intervensi kesehatan keluarga			
	2.	Persentase kabupaten/kota dengan minimal 80% posyandu aktif			
	3.	Persentase kabupaten/kota yang menerapkan kebijakan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (Germas)			
	4.	Persentase Puskesmas yang memiliki tata kelola Kesehatan Masyarakat yang baik			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Sekretaris Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-20-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi 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 mengeva-luasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				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 diskrimi-natif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan

					program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat dan efisien 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
2.	Penyusunan perencanaan penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
3.	Sistem Akuntabilitas Kinerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur sistem akuntabilitas kinerja	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem akuntabilitas kinerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam sistem serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan, penetapan, dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja penetapan dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
4.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia ASN	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM ASN
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan stakeholder terkait dengan konsep manajemen SDM, pengembangan dan penerapannya

jdih.kemkes.go.id

6.	Penyusunan dan Penataan Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen/Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Diklat Manajemen SDM			√
			4.	Diklat Manajemen Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		

	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit		
	2.	Nilai kinerja penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-21-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi 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 mengeva-luasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				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 diskrimi-natif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan

					program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular	4	Mengevaluasi dan Mengembangkan norma, perangkat, standar prosedur, manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam perbaikan manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar prosedur, instrumen, pelaksanaan pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pedoman yang disusun dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait implementasi pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular
4.	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular	4	Melakukan evaluasi dan menyusun perangkat standar prosedur pelaksanaan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular	4.1	Melaksanakan monitoring dan evaluasi program pencegahan dan pengendalian penyakit paru kronik dan gangguan imunologi, penyakit jantung dan pembuluh darah, penyakit kanker dan kelainan darah, penyakit diabetes mellitus dan gangguan metabolik, gangguan indera dan fungsional sesuai standar yang berlaku
				4.2	Memberikan solusi terhadap masalah yang mungkin terjadi apabila adanya kesalahan teknis dalam pencegahan dan pengendalian penyakit paru kronik dan gangguan imunologi, penyakit jantung dan pembuluh darah, penyakit kanker dan kelainan darah, penyakit diabetes mellitus dan gangguan metabolik, gangguan indera dan fungsional
				4.3	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, norma standar, prosedur yang menjadi acuan dalam pencegahan dan pengendalian penyakit paru kronik dan gangguan imunologi, penyakit jantung dan

					pembuluh darah, penyakit kanker dan kelainan darah, penyakit diabetes mellitus dan gangguan metabolik, gangguan indera dan fungsional
5.	Surveilans Epidemiologi Penyakit dan Faktor Risiko Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi kebutuhan penanggulangan prioritas terhadap pelaksanaan surveilans epidemiologi penyakit melalui perencanaan, implementasi, pemantauan dan evaluasi program kesehatan penyakit	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja surveilans epidemiologi dan menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan survei epidemilogi serta melakukan pengembangan surveilans epidemiologi penyakit berdasarkan evaluasi program kesehatan penyakit pada wilayah populasi tertentu berdasarkan karakteristiknya
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja peta pemecahan masalah-masalah penyakit di setiap wilayah berdasarkan hasil analisis dan interpretasi surveilans epidemiologi yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan surveilans epidemilogi dan faktor risiko kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan surveilans epidemiologi dan faktor risiko kesehatan serta memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam surveilans epidemiologi dan faktor risiko kesehatan
6.	Pengendalian Risiko Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi kinerja pengendalian risiko kesehatan dan menyusun perangkat norma,	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja pengendalian risiko kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pengendalian risiko

			standar, dan prosedur pengendalian risiko kesehatan		kesehatan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian risiko kesehatan yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengendalian risiko kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan pengendalian risiko kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan pengendalian risiko kesehatan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pengendalian risiko kesehatan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Diklat Surveilans kesehatan			√
			4.	Diklat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit			√

jdih.kemkes.go.id

				Tidak Menular			
	3.	Fungsional	Epidemiolog Kesehatan				√
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase penduduk sesuai kelompok usia yang dilakukan skrining PTM prioritas			
			2.	Persentase penyandang hipertensi yang tekanan darahnya terkendali di puskesmas/FKTP			
			3.	Persentase penyandang diabetes melitus yang gula darahnya terkendali di puskesmas/FKTP			
			4.	Jumlah kabupaten/kota yang melakukan pengendalian konsumsi rokok pada penduduk usia 10-18 tahun			
			5.	Jumlah kabupaten/kota yang melakukan pengendalian konsumsi rokok pada penduduk usia 10-18 tahun			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-22-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit menular

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi 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 mengeva-luasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				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 diskrimi-natif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan

					program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular Langsung	4	Mengevaluasi dan mengembangkan norma, perangkat, standar prosedur, manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung	4.1	melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam perbaikan manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar prosedur, instrumen, pelaksanaan pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pedoman yang disusun dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait implementasi pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung
4.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tular Vektor dan Zoonotik	4	Mengevaluasi dan mengembangkan manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam perbaikan manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar prosedur, instrumen, pelaksanaan pengelolaan pencegahan dan pengendalian pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik
				4.3	Memberikan rekomendasi , meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pedoman yang disusun dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait implementasi pengelolaan pencegahan dan pengendalian pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik

jdih.kemkes.go.id

5.	Manajemen Sistem Kewaspadaan Dini, Penanggulangan dan Respon Cepat Kejadian Luar Biasa (KLB)/Wabah	4	Mampu mengevaluasi dan mengembangkan standar, prosedur manajemen sistem kewaspadaan dini, dan penaggulangan dan respon cepat KLB/Wabah	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis, metode, sistem manajemen sistem kewaspadaan dini, penanggulangan dan respon cepat KLB/wabah
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja standar. prosedur manajemen sistem kewaspadaan dini, penanggulangan dan respon cepat KLB/wabah
				4.3	Memberikan rekomendasi dan meyakinkan pemangku kepentingan dalam pelaksanaan manajemen sistem kewaspadaan dini, penanggulangan dan respon cepat KLB/wabah
6.	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular Langsung	4	Melakukan evaluasi pelaksanaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung dan memberikan rekomendasi tentang pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung	4.1	Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan pencegahan dan pengendalian penyakit Tuberkulosis, HIV AIDS dan Penyakit Infeksi Menular Seksual, Hepatitis dan Penyakit Infeksi Saluran Pencernaan, Kusta dan Frambusia, Infeksi Saluran Pernapasan Akut
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, norma standar, prosedur yang menjadi acuan dalam pencegahan dan pengendalian penyakit Tuberkulosis, HIV AIDS dan Penyakit Infeksi Menular Seksual, Hepatitis dan Penyakit Infeksi Saluran Pencernaan, Kusta dan Frambusia, Infeksi Saluran Pernapasan Akut
				4.3	Meyakinkan pemangku kepentingan untuk menerima pedoman/ petunjuk teknis yang disusun terkait pencegahan dan pengendalian penyakit Tuberkulosis, HIV AIDS dan Penyakit Infeksi

jdih.kemkes.go.id

					Menular Seksual, Hepatitis dan Penyakit Infeksi Saluran Pencernaan, Kusta dan Frambusia, Infeksi Saluran Pernapasan Akut.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Diklat Surveilans Kesehatan			√
			4. Diklat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular			√
	3.	Fungsional	Epidemiolog Kesehatan			√
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase cakupan penemuan dan pengobatan kasus tuberculosis
	2.	Persentase cakupan penemuan dan pengobatan kasus HIV
	3.	Persentase masyarakat yang mendapat skrining sifilis, dan hepatitis B
	4.	Jumlah kabupaten/kota yang mencapai eliminasi malaria
	5.	Jumlah kabupaten/kota yang mencapai eliminasi/eradikasi peyakit tropis terabaikan
	6.	Persentase kabupaten/kota dengan insiden rate DBD ≤10 per 100.000 peduduk
	7.	Persentase pengobatan kasus pneumonia dan diare sesuai standar

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Pengelolaan Imunisasi
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-23-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan imunisasi

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral,tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Surveilans Kesehatan, Imunisasi, Penyakit Infeksi Emerging, dan Kekarantinaan Kesehatan	4	Mengevaluasi dan mengembangkan Teknik/metode/prosedur pengelolaan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja pengelolaan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengelolaan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit

jdih.kemkes.go.id

					infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan
				4.3	Memberikan rekomendasi, meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap pengembangan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan
4.	Manajemen Sistem Kewaspadaan Dini, dan Penanggulangan dan Respon Cepat Kejadian Luar Biasa (KLB)/Wabah	4	Mampu mengevaluasi dan mengembangkan standar, prosedur manajemen sistem kewaspadaan dini, dan penaggulangan dan respon cepat KLB/Wabah	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis, metode, sistem manajemen sistem kewaspadaan dini, penanggulangan dan respon cepat KLB/wabah.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja standar, prosedur manajemen sistem kewaspadaan dini, penanggulangan dan respon cepat KLB/wabah.
				4.3	Memberikan rekomendasi dan meyakinkan pemangku kepentingan dalam pelaksanaan manajemen sistem kewaspadaan dini, penanggulangan dan respon cepat KLB/wabah.
5.	Penatalaksanaan Surveilans Kesehatan dan Imunisasi	4	Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi dengan menyusun pedoman/standar / prosedur tentang penatalaksanaan surveilans kesehatan dan imunisasi	4.1	Melakukan evaluasi terkait pelaksanaan kegiatan penatalaksanaan surveilans kesehatan dan imunisasi
				4.2	Memberikan solusi terhadap masalah penatalaksanaan surveilans kesehatan dan imunisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, norma standar, prosedur yang menjadi acuan dalam penatalaksanaan surveilans kesehatan dan imunisasi
6.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular Langsung	4	Mengevaluasi dan mengembangkan norma, perangkat, standar prosedur, manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/sistem/cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam perbaikan manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar prosedur, instrumen, pelaksanaan pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pedoman yang disusun dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait implementasi pengelolaan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	

			3.	Diklat Surveilans Kesehatan			√
			4.	Diklat Pengelolaan Imunisasi			√
	3.	Fungsional	Epidemiolog Kesehatan				√
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase bayi usia 0-11 bulan yang mendapat IDL			
			2.	Persentase bayi usia 0-11 bulan yang mendapat antigen baru			
			3.	Persentase anak usia 18-24 bulan yang mendapat imunisasi lanjutan baduta			
			4.	Persentase anak yang mendapatkan imunisasi lanjutan lengkap di usia sekolah dasar			
			5.	Persentase wanita usia subur yang memiliki status imunisasi T2+			

Nama Jabatan : Direktur Surveilans dan Kekarantinaan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-24-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang surveilans dan kekarantinaan kesehatan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Surveilans Kesehatan, Imunisasi, Penyakit Infeksi Emerging, dan Kekarantinaan Kesehatan	4	Mengevaluasi dan mengembangkan teknik/metode/ prosedur pengelolaan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja pengelolaan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengelolaan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit

jdih.kemkes.go.id

					infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan
				4.3	Memberikan rekomendasi, meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan terhadap pengembangan surveilans kesehatan, imunisasi, penyakit infeksi emerging, dan kekarantinaan kesehatan
4.	Manajemen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tular Vektor dan Zoonotik	4	Mengevaluasi dan mengembangkan manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/ metode/sistem/cara kerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam perbaikan manajemen pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar prosedur, instrumen, pelaksanaan pengelolaan pencegahan dan pengendalian pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik
				4.3	Memberikan rekomendasi meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder terhadap pedoman yang disusun dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait implementasi pengelolaan pencegahan dan pengendalian pencegahan dan pengendalian penyakit tular dan vektor dan zoonotik

5.	Pelaksanaan Kekarantinaan Kesehatan Bandara, Pelabuhan, Wilayah dan Pos Lintas Batas Darat Negara	4	Mengevaluasi pelaksanaan kekarantinaan kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan dalam pelaksanaan kekarantinaan kesehatan bandara, pelabuhan, wilayah dan PLBDN
				4.2	Mengetahui tindak lanjut dari hasil evaluasi manajemen pelaksanaan kekarantinaan kesehatan bandara, pelabuhan, wilayah dan PLBDN
				4.3	Membuat usulan rekomendasi penyelenggaraan kekarantinaan kesehatan bandara, pelabuhan, wilayah dan PLBDN
6.	Pengembangan Kemampuan Teknologi Pemeriksaan Laboratorium Kesehatan Masyarakat	4	Mampu mengevaluasi proses pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat dan menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pengembangan kemampuan teknologi pemeriksaan laboratorium kesehatan masyarakat

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Diklat Surveilans Kesehatan			√
			4. Diklat Kekarantinaan kesehatan			√
	3.	Fungsional	1. Epidemiolog Kesehatan			√
			2. Entomolog Kesehatan			√
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang	√		

	selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Jumlah labkesmas kabupaten/kota yang melaksanakan pemeriksaan spesimen penyakit menular		
	2.	Jumlah provinsi yang memiliki labkesmas rujukan spesimen penyakit berpotensi KLB/wabah		
	3.	Jumlah labkesmas dan KKP yang bisa mendeteksi peringatan dini dan merespon *emerging diseases, new emerging diseases, re-emerging diseases* (*alert digital systems*)		
	4.	Persentase labkesmas yang terintegrasi dan melaporkan hasil surveilans ke sistem informasi Kemenkes		
	5.	Persentase puskesmas dan klinik yang terintegrasi dan melaporkan hasil surveilans ke sistem informasi Kemenkes		
	6.	Persentase RS yang terintegrasi dan melaporkan hasil surveilans ke sistem informasi Kemenkes		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Penyehatan Lingkungan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-25-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang penyehatan lingkungan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Penatakelolaan Kesehatan Lingkungan	4	Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan program penyehatan air dan sanitasi dasar, pengamanan limbah dan radiasi, penyehatan udara, tanah dan kawasan, dan penyehatan pangan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam mobilisasi tenaga kesehatan untuk mendukung pengupayaan peningkatan kualitas kesehatan lingkungan dan tata kelola kesehatan lingkungan yang efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu penatakelolaan kesehatan lingkungan, dan merumuskan sasaran dan target pencapaian indikator pemantauan teknis (air dan sanitasi dasar, pengamanan limbah dan radiasi, penyehatan udara, tanah dan kawasan, dan penyehatan pangan) dan non teknis (pemerataan pelayanan dan efektivitas pelayanan) program kesehatan lingkungan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam melaksanakan penatakelolaan kesehatan lingkungan
4.	Pelaksanaan Analisis Dampak Kesehatan Lingkungan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan analisis dampak kesehatan lingkungan dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur pelaksanaan analisis dampak kesehatan lingkungan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja analisis dampak kesehatan lingkungan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis dampak kesehatan lingkungan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis dampak kesehatan lingkungan yang lebih efektif dan efisien

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan analisis dampak kesehatan lingkungan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan analisis dampak kesehatan lingkungan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis dampak kesehatan lingkungan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis dampak kesehatan lingkungan
5.	Pengendalian Risiko Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi kinerja pengendalian risiko kesehatan dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur pengendalian risiko kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja pengendalian risiko kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pengendalian risiko kesehatan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian risiko kesehatan yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengendalian risiko kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan pengendalian risiko kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan pengendalian risiko kesehatan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada

					instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pengendalian risiko kesehatan
6.	Respons Cepat Kejadian Luar Biasa/Wabah, Pencemaran, dan Bencana	4	Mampu mengevaluasi efektivitas respons cepat dan tindakan kewaspadaan dini terhadap potensi KLB/wabah, pencemaran, dan bencana dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur respons cepat	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja respons cepat dan menemukenali kelebihan dan kekurangan respons cepat serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja respons cepat yang lebih efektif dan efisien, dalam rangka merancang rencana skenario dan model penanganan cepat dan kesiapsiagaan penanganan KLB/wabah, pencemaran, dan bencana
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja respons cepat yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan respons cepat dan tindakan kewaspadaan dini terhadap potensi KLB/wabah, pencemaran, dan bencana
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan respons cepat dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan respons cepat dan tindakan kewaspadaan dini, serta pelaksanaan respons cepat penanganan KLB/wabah, pencemaran, dan bencana, dan kesehatan matra

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Diklat Surveilans Kesehatan			√
			2.	Diklat Penyehatan Lingkungan			√
			3.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			4	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	1.	Sanitarian			√
			2.	Epidemiolog Kesehatan			√
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase kabupaten/kota yang memenuhi kualitas kesehatan lingkungan			
			2.	Persentase kabupaten/kota yang memenuhi kualitas kesehatan lingkungan			

Nama Jabatan : Direktur Jenderal Pelayanan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-30-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role model*"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku

					kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik.

			kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyusunan kebijakan bidang kesehatan.	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kesehatan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta memberi rekomendasi perbaikan
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan bidang kesehatan, meyakinkan *stakeholder* dan *shareholder* terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode advokasi kebijakan publik, dan/atau monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan publik
				5.2	Mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan publik, serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Rujukan	5	Mengembangkan konsep, metode, pendekatan, kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, dan merumuskan konsep, teori, kebijakan manajemen pelayanan kesehatan rujukan

jdih.kemkes.go.id

			pengelolaan pelayanan kesehatan rujukan	5.2	Merancang dan mengembangkan pendekatan, konsep, teori dan kebijakan pengelolaan pelayanan kesehatan rujukan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dan pemecahan masalah dalam manajemen pelayanan kesehatan rujukan
4.	Manajemen Pengelolaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, metode, pendekatan, kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah manajemen pelayanan kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, dan merumuskan konsep, teori, kebijakan manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan
				5.2	Merancang dan mengembangkan pendekatan, konsep, teori dan kebijakan manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dan pemecahan masalah dalam manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan
5	Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan	5	Mengembangkan dan membangun konsep, metode, pendekatan, kebijakan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan	5.1	Mengkombinasikan konsep, teori, kebijakan terkait peningkatan mutu pelayanan kesehatan
				5.2	Merancang dan mengembangkan pendekatan, konsep, teori dan kebijakan untuk peningkatan mutu pelayanan kesehatan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dan pemecahan masalah dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan
6.	Pengelolaan Akreditasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan	5	Mengembangkan kebijakan dan konsep baru dalam penyelenggaraan kegiatan pengelolaan akreditasi fasilitas	5.1	Mengidentifikasi, mereviu, mengombinasikan konsep, teori, kebijakan terkait pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan

jdih.kemkes.go.id

			pelayanan kesehatan	5.2	Merancang dan mengembangkan pendekatan, konsep, teori dan kebijakan baru terkait pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dan pemecahan masalah dalam melakukan kegiatan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV			
			Non PNS : Pascasarjana/S2			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2.	Teknis	1 Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2 Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3 Diklat bidang Perumahsakitan			√
			4 Diklat bidang Mutu Pelayanan Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan di bidang pelayanan kesehatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun	√		

	Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli utama paling singkat 2 tahun	√		
	Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun	√		

D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Nilai Reformasi Birokrasi unit utama
	2.	Nilai kinerja penganggaran unit utama
	3.	Persentase infrastruktur dan sistem IT untuk biobank dan bioregistry yang terstandar dan terintegrasi
	4.	Jumlah provinsi dengan rumah sakit yang melaporkan minimal 18 audit medik pada 9 layanan penyakit prioritas dari rumah sakit yang diampu setiap tahun
	5.	Jumlah rumah sakit vertikal yang melaporkan audit medis pada 9 layanan penyakit prioritas (RSU) atau sesuai kekhususannya (RS Khusus) sebanyak 2 kali dalam satu tahun (36 RS)
	6.	Presentase rumah sakit kelas B di provinsi yang memenuhi standar kompetensi strata 3 (438 RS)
	7.	Jumlah RS dengan kompetensi strata 4 pada 9 penyakit prioritas
	8.	Jumlah provinsi yang memiliki RS yang diampu dalam penyelenggaraan pelayanan 9 penyakit prioritas nasional (Jantung, Kanker, DM-ginjal-hati, Stroke/Otak, KIA, TB, Penyakit Infeksi)
	9.	Persentase penurunan pasien WNI yang dirawat ke Malaysia, Singapore dan Thailand
	10.	Persentase Center of Excellence (CoE) yang beroperasi sesuai standar BGSI
	11.	Persentasi FKTP dengan rasio rujukan non spesialistik ≤ 2%
	12.	Persentase RS BLU yang kinerja pelayanan dan keuangannya baik (Baseline: 6 RS)
	13.	Jumlah RS yang mengembangkan program kerja sama dengan LN

jdih.kemkes.go.id

	14.	Jumlah RS yang melaksanakan program AHS
	15.	Pembangunan puskesmas di setiap kecamatan
	16.	Jumlah kecamatan yang memiliki puskesmas sesuai standar
	17.	Persentase puskesmas yang melakukan pengujian dan kalibrasi sarana prasarana dan alat Kesehatan
	18.	Jumlah provinsi yang Sarana, Prasarana, dan Alkes (SPA) di Rumah Sakit wilayahnya memenuhi standar untuk melakukan pelayanan 9 penyakit prioritas
	19.	Jumlah RS UPT Vertikal yang dibangun baru dan dikembangkan untuk mendukung pelayanan 9 penyakit prioritas
	20.	Persentase fasyankes rujukan yang melakukan pengujian dan kalibrasi sarana prasarana dan alat Kesehatan
	21.	Persentase penggunaan alat kesehatan dalam negeri di 34 RS vertikal
	22.	Persentase Puskesmas terakreditas
	23.	Persentase klinik pratama terakreditasi
	24.	Persentase Tempat Praktik Mandiri Dokter/Drg (TMPD) yang melakukan pengukuran INM (Indikator Nasional Mutu) pelayanan Kesehatan
	25.	Persentase fasyankes rujukan yang terakreditasi
	26.	Persentase fasyankes rujukan yang mencapai target Indikator Nasional Mutu (INM) pelayanan kesehatan (30.48%)
	27.	Persentase fasyankes rujukan yang melaporkan Insiden Keselamatan Pasien (IKP) di fasyankes rujukan

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Sekretaris Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-30-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
2.	Penyusunan perencanaan penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
3.	Sistem Akuntabilitas Kinerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur sistem akuntabilitas kinerja	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem akuntabilitas kinerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam sistem serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan, penetapan, dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja penetapan dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
4.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM ASN
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan stakeholder terkait dengan konsep manajemen SDM, pengembangan dan penerapannya

jdih.kemkes.go.id

6.	Penyusunan Desain Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Manajemen Strategis		√	
			2.	Manajemen SDM		√	
			3.	Manajemen Kesehatan		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan di bidang pelayanan kesehatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli		√		

		Madya paling singkat 2 tahun			
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan			
	2.	Nilai kinerja penganggaran Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan			
	3.	Persentase infrastruktur dan sistem IT untuk biobank dan bioregistry yang terstandar dan terintegrasi			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Pelayanan Kesehatan Rujukan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-31-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan rujukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan.	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Rujukan	4	Mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan kesehatan rujukan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur terkait manajemen pelayanan rujukan	4.1	Mengevaluasi teknik, metode, manajemen pelayanan kesehatan rujukan dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, dalam manajemen pelayanan kesehatan rujukan untuk mendapatkan cara kerja yang lebih efektif
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan manajemen pelayanan kesehatan rujukan
4.	Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur terkait peningkatan mutu pelayanan kesehatan	4.1	Mengevaluasi pelaksanaan penerapan standar peningkatan mutu pelayanan kesehatan, baik pelayanan kesehatan dasar maupun kesehatan rujukan
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan
5.	Analisis Penerbitan Izin Fasilitas Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan analisis penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait analisis penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan	4.1	Mengevaluasi dan memberikan gagasan yang tepat dan aplikatif atas hal-hal yang berhubungan dengan penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis analisis

					penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan
6.	Pengelolaan Sistem Informasi Rumah Sakit	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit, menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.3	Meyakinkan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain terkait pengembangan sistem informasi rumah sakit

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Diklat bidang Perumahsakitan			√

			4.	Diklat bidang Mutu Pelayanan Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan di bidang pelayanan kesehatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang /pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Jumlah provinsi dengan rumah sakit yang melaporkan minimal 18 audit medik pada 9 layanan penyakit prioritas dari rumah sakit yang diampu setiap tahun			
			2.	Jumlah rumah sakit vertikal yang melaporkan audit medis pada 9 layanan penyakit prioritas (RSU) atau sesuai kekhususannya (RS Khusus) sebanyak 2 kali dalam satu tahun (36 RS)			
			3.	Presentase rumah sakit kelas B di provinsi yang memenuhi standar kompetensi strata 3 (438 RS)			
			4.	Jumlah RS dengan kompetensi strata 4 pada 9 penyakit prioritas			
			5.	Jumlah provinsi yang memiliki RS yang diampu dalam penyelenggaraan pelayanan 9 penyakit prioritas nasional (Jantung, Kanker, DM-ginjal-hati, Stroke/Otak, KIA, TB, Penyakit Infeksi)			
			6.	Persentase penurunan pasien WNI yang dirawat ke Malaysia, Singapore dan Thailand			
			7.	Persentase *Center of Excellence* (CoE) yang beroperasi sesuai standar BGSI			

Nama Jabatan : Direktur Pelayanan Kesehatan Primer
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-32-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan primer sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan.	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer	4	Mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan kesehatan primer dan menyusun perangkat norma/standar/prosedur terkait manajemen pelayanan primer	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, manajemen pelayanan kesehatan primer dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, dalam pengelolaan pelayanan kesehatan primer untuk mendapatkan cara kerja yang lebih efektif
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan para pemangku kepentingan dalam terhadap pengembangan manajemen pelayanan kesehatan primer
4.	Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur terkait peningkatan mutu pelayanan kesehatan	4.1	Mengevaluasi pelaksanaan penerapan standar peningkatan mutu pelayanan kesehatan, baik pelayanan kesehatan dasar maupun kesehatan rujukan
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan
5.	Penatakelolaan Kesehatan Lingkungan	4	Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan program penyehatan air dan sanitasi dasar, pengamanan limbah dan radiasi, penyehatan udara, tanah dan kawasan, dan penyehatan pangan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem/cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan dalam mobilisasi tenaga kesehatan untuk mendukung pengupayaan peningkatan kualitas kesehatan lingkungan dan tata kelola kesehatan lingkungan yang efektif dan efisien
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen

					pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika pelayanan, dan standar bakuan mutu penatakelolaan kesehatan lingkungan, dan merumuskan sasaran dan target pencapaian indikator pemantauan teknis (air dan sanitasi dasar, pengamanan limbah dan radiasi, penyehatan udara, tanah dan kawasan, dan penyehatan pangan) dan non teknis (pemerataan pelayanan dan efektivitas pelayanan) program kesehatan lingkungan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan dan memadukan penyelenggaraan kebijakan operasional dengan pelaksanaan tugas fungsional dalam melaksanakan penatakelolaan kesehatan lingkungan
6.	Pengelolaan Akreditasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/standar/prosedur baru terkait pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Diklat bidang Mutu Pelayanan Kesehatan		√	
	3.	Fungsional		-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan di bidang pelayanan kesehatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun		√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentasi FKTP dengan rasio rujukan non spesialistik ≤ 2%

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-33-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang tata kelola pelayanan kesehatan. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan.	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Rujukan	4	Mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan pelayanan kesehatan rujukan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur terkait manajemen pelayanan rujukan	4.1	Mengevaluasi teknik, metode, manajemen pelayanan kesehatan rujukan dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, dalam manajemen pelayanan kesehatan rujukan untuk mendapatkan cara kerja yang lebih efektif
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan manajemen pelayanan kesehatan rujukan
4.	Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur terkait peningkatan mutu pelayanan kesehatan	4.1	Mengevaluasi pelaksanaan penerapan standar peningkatan mutu pelayanan kesehatan, baik pelayanan kesehatan dasar maupun kesehatan rujukan
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan
5.	Manajemen Pendidikan Tinggi Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi terhadap manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang dilaksanakan di institusi pendidikan tinggi kesehatan	4.1	Mengidentifikasi masalah manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang dilaksanakan di berbagai institusi pendidikan tinggi kesehatan
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memberikan arahan terkait tata laksana permasalahan manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang dilaksanakan di institusi pendidikan tinggi kesehatan
6.	Pengelolaan Sistem Informasi Rumah Sakit	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit, menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.3	Meyakinkan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain terkait pengembangan sistem informasi rumah sakit

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang		√	

				Manajemen Strategis			
			3.	Diklat bidang Perumahsakitan			√
			4.	Diklat bidang Mutu Pelayanan Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan di bidang pelayanan kesehatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase RS BLU yang kinerja pelayanan dan keuangannya baik			
			2.	Jumlah RS yang mengembangkan program kerja sama dengan LN			
			3.	Jumlah RS yang melaksanakan program AHS			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Fasilitas Pelayanan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-34-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan.	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Pengelolaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur terkait manajemen pengelolaan fasilitas	4.1	Mengevaluasi pelaksanaan koordinasi lintas program dan lintas sektor dalam pembinaan pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan primer, fasilitas pelayanan kesehatan rujukan dan pelayanan kesehatan lainnya

jdih.kemkes.go.id

			pelayanan kesehatan	4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, dalam manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan
4.	Pengelolaan Sistem Informasi Rumah Sakit	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit, menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.3	Meyakinkan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain terkait pengembangan sistem informasi rumah sakit
5.	Analisis Penerbitan Izin Fasilitas Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan analisis penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun	4.1	Mengevaluasi dan memberikan gagasan yang tepat dan aplikatif atas hal-hal yang berhubungan dengan penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan.

jdih.kemkes.go.id

			perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait analisis penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan	4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis analisis penerbitan izin fasilitas pelayanan kesehatan
6.	Pengelolaan Akreditasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan.
				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen		√	

				Kebijakan Kesehatan			
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Diklat bidang Perumahsakitan			√
			4.	Diklat bidang Mutu Pelayanan Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan di bidang pelayanan kesehatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Pembangunan puskesmas di setiap kecamatan			
			2.	Jumlah kecamatan yang memiliki puskesmas sesuai standar			
			3.	Persentase puskesmas yang melakukan pengujian dan kalibrasi sarana prasarana dan alat kesehatan			
			4.	Jumlah provinsi yang Sarana, Prasarana, dan Alkes (SPA) di Rumah Sakit wilayahnya memenuhi standar untuk melakukan pelayanan 9 penyakit prioritas			
			5.	Jumlah RS UPT Vertikal yang dibangun baru dan dikembangkan untuk mendukung pelayanan 9 penyakit prioritas			
			6.	Persentase fasyankes rujukan yang melakukan pengujian dan kalibrasi sarana prasarana dan alat Kesehatan			
			7.	Persentase penggunaan alat kesehatan dalam negeri di RS vertikal			

Nama Jabatan : Direktur Mutu Pelayanan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-35-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang mutu dan akreditasi pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan.	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur terkait peningkatan mutu pelayanan kesehatan	4.1	Mengevaluasi pelaksanaan penerapan standar peningkatan mutu pelayanan kesehatan, baik pelayanan kesehatan dasar maupun kesehatan rujukan
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan
4.	Pengelolaan Akreditasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memberi pertimbangan kepada para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis pengelolaan akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan
5.	Pengelolaan Sistem Informasi Rumah Sakit	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan menyusun perangkat norma/ standar/prosedur baru terkait pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/sistem/cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit, menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan pengelolaan

jdih.kemkes.go.id

					sistem informasi kesehatan rumah sakit
				4.3	Meyakinkan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan pedoman, petunjuk teknis pengelolaan sistem informasi kesehatan rumah sakit dan memberikan fasilitasi kepada instansi lain terkait pengembangan sistem informasi rumah sakit
6.	Manajemen Kendali Mutu, Kendali Biaya dan Keselamatan Pasien	4	Mampu memberikan rekomendasi terkait penerapan layanan berkualitas yang memenuhi standar pelayanan dan efisien, dengan tetap mengutamakan aspek keselamatan pasien	4.1	Melakukan evaluasi terhadap implementasi manajemen kendali mutu, kendali biaya dan keselamatan pasien meliputi pencapaian SPM pelayanan medis, dokumen pelaksanaan SOP/POB pelayanan medis, biaya satuan di bidang pelayanan medis rumah sakit, untuk menemukenali kelebihan dan kekurangan selanjutnya memberikan rekomendasi perbaikan pencapaian SPM pelayanan medis
				4.2	Menyusun pedoman, standar, prosedur, dalam manajemen kendali mutu, kendali biaya dan keselamatan pasien
				4.3	Menjadi sumber rujukan dalam lingkup instansi dalam pelaksanaan penerapan layanan berkualitas yang memenuhi standar pelayanan dan efisien, dengan tetap mengutamakan aspek keselamatan pasien sakit, serta dapat memfasilitasi secara teknis rumah sakit lainnya dalam implementasi manajemen kendali mutu, kendali biaya dan keselamatan pasien

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3	Diklat bidang Perumahsakitan			√
			4	Diklat bidang Mutu Pelayanan Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan di bidang pelayanan kesehatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase Puskesmas terakreditasi			
			2.	Persentase klinik pratama terakreditasi			
			3.	Persentase Tempat Praktik Mandiri Dokter/Drg (TMPD) yang melakukan pengukuran INM (Indikator Nasional Mutu) pelayanan Kesehatan			
			4.	Persentase fasyankes rujukan yang terakreditasi			
			5.	Persentase fasyankes rujukan yang mencapai target Indikator Nasional Mutu (INM) pelayanan kesehatan			

jdih.kemkes.go.id

	6.	Persentase fasyankes rujukan yang melaporkan Insiden Keselamatan Pasien (IKP) di fasyankes rujukan (Baseline : 30.87%)

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-40-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kefarmasian dan alat kesehatan

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role model*"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/ etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk

					tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memi-hak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik.

jdih.kemkes.go.id

			terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/ nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode advokasi kebijakan publik, dan/atau monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan publik
				5.2	Mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional.
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan publik, serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan kesehatan.
2.	Tata Kelola Obat Publik dan Perbekalan Kesehatan	5	Mengembangkan inovasi pelaksanaan tata kelola obat publik dan perbekalan kesehatan	5.1	Mencari solusi dari kekurangan terkait tata kelola obat publik dan perbekalan kesehatan dan melakukan upaya mengatasi potensi kekosongan obat
				5.2	Mengembangkan teori, konsep, kebijakan tata kelola obat publik dan perbekalan kesehatan serta meyakinkan stakeholder terkait untuk menerima konsep, teori yang dikembangkan
				5.3	Menciptakan metode–metode baru untuk meningkatkan kualitas tata kelola obat publik dan perbekalan kesehatan
3.	Pelayanan Kefarmasian	5	Mengembangkan inovasi pelayanan kefarmasian	5.1	Mencari solusi dari permasalahan terkait pelayanan kefarmasian
				5.2	Mengembangkan kebijakan pelayanan kefarmasian untuk menjadi lebih baik serta menjelaskan kepada stakeholder terkait untuk menerima kebijakan yang dikembangkan
				5.3	Menciptakan metode–metode baru untuk

					meningkatkan kualitas pelayanan kefarmasian serta menjadi rujukan nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah pelayanan kefarmasian
4.	Fasilitasi Penyelenggaraan Produksi dan Distribusi Kefarmasian	5	Mengembangkan kebijakan dan inovasi fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian	5.1	Menciptakan metode baru dalam rangka fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian
				5.2	Mengembangkan konsep, teori dan kebijakan fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian
				5.3	Mengembangkan inovasi baru terhadap fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian
5	Penilaian Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga sebelum beredar	5	Mengembangkan kebijakan dan inovasi program penilaian alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga	5.1	Mengembangkan kebijakan kegiatan penilaian alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga
				5.2	Memberikan inovasi baru mengenai strategi penilaian alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga
				5.3	Memberikan saran dan kritik dalam kegiatan penilaian alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga
6.	Pengawasan Produk, Sarana Produksi Alat Kesehatan dan PKRT dan Distribusi Alat Kesehatan	5	Mengembangkan kebijakan dan inovasi program pengawasan produk sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta pelayanan perizinan dalam sertifikasi sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan	5.1	Mengembangkan kebijakan kegiatan pengawasan produk, sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta pelayanan perizinan sertifikasi sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan
				5.2	Memberikan inovasi baru mengenai strategi pengawasan produk, sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta pelayanan perizinan sertifikasi sarana produksi alat kesehatan

jdih.kemkes.go.id

					dan PKRT dan distribusi alat kesehatan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kegiatan pengawasan produk, sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta perizinan sertifikasi sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan Bidang Kefarmasian dan Alat Kesehatan		√	
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun dan untuk non-pns paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun.	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli	√		

	utama paling singkat 2 tahun			
	3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Persentase Kab/Kota dengan ketersediaan obat esensial			
	2. Persentase alat kesehatan memenuhi syarat			
	3. Persentase Puskesmas dengan ketersediaan vaksin Imunisasi Dasar Lengkap			
	4. Persentase jenis bahan baku sediaan farmasi yang diproduksi dalam negeri			
	5. Persentase alat kesehatan yang diproduksi dalam negeri			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Sekretaris Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-40-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat dan efisien 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
2.	Penyusunan perencanaan penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
3.	Sistem Akuntabilitas Kinerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur sistem akuntabilitas kinerja	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem akuntabilitas kinerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam sistem serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan, penetapan, dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja penetapan dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
4.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia ASN	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM ASN
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan stakeholder terkait dengan konsep manajemen SDM,

jdih.kemkes.go.id

					pengembangan dan penerapannya
6.	Penyusunan Desain Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen/Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Manajemen Strategis		√	
			2.	Manajemen SDM		√	
			3.	Manajemen Kesehatan		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki		√		

	Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun				
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Nilai Reformasi Birokrasi di lingkup Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan			
	2.	Nilai kinerja penganggaran Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Ketahanan Kefarmasian dan Alat Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-41-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang ketahanan kefarmasian dan alat kesehatan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Kemandirian Kefarmasian dan Alat Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan kemandirian kefarmasian dan alat kesehatan dan merumuskan rencana strategi kemandirian kefarmasian dan alat kesehatan	4.1	Mengevaluasi, teknik metode, sistem kerja kemandirian kefarmasian dan alat kesehatan serta memberikan rekomendasi perbaikan yang lebih efektif
				4.2	Merumuskan indikator pemantauan dan pengawasan dalam pelaksanaan kegiatan kemandirian kefarmasian dan alat kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Mengembangkan strategi kemandirian kefarmasian dan alat kesehatan serta menyusun pedoman, norma, standar dan prosedur dalam pelaksanaan program kemandirian dan alat kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang kefarmasian dan alat kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase bahan baku sediaan farmasi yang diproduksi dalam negeri			
			2.	Persentase alat kesehatan yang diproduksi dalam negeri			

Nama Jabatan : Direktur Produksi dan Distribusi Kefarmasian
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-42-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang produksi dan distribusi kefarmasian.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian	4	Mengembangkan kebijakan dalam fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian	4.1	Mengembangkan kebijakan secara teknis terkait fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian.
				4.2	Memberikan solusi terhadap masalah dalam fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian dan menyetujui hasil penilaian fasilitasi

					penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian
				4.3	Mengembangkan strategi program kerja terkait fasilitasi penyelenggaraan produksi dan distribusi kefarmasian.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang kefarmasian dan alat kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase kemampuan industri farmasi memenuhi kebutuhan Rencana Kebutuhan Obat			

Nama Jabatan : Direktur Pengelolaan dan Pelayanan Kefarmasian
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-43-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan dan pelayanan kefarmasian.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Tata Kelola Obat Publik dan Perbekalan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan tata kelola obat publik dan perbekalan kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi ketersediaan obat dan perbekalan kesehatan terutama obat esensial
				4.2	Melakukan pemantauan dan analisis harga obat dan perbekalan kesehatan secara berkala
				4.3	Mengevaluasi pelaksanaan tata kelola obat publik dan perbekalan kesehatan

jdih.kemkes.go.id

4.	Pelayanan Kefarmasian	4	Mengevaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan kefarmasian	4.1	Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan pelayanan kefarmasian
				4.2	Mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan kebijakan pelayanan kefarmasian dan mampu menyusun rekomendasi penyusunan kebijakan bidang pelayanan kefarmasian
				4.3	Melakukan advokasi terkait pelaksanaan kebijakan pelayanan kefarmasian
5.	Penggunaan Obat Rasional	4	Mengevaluasi pelaksanaan kebijakan penggunaan obat rasional	4.1	Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan penggunaan obat rasional
				4.2	Mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan kebijakan penggunaan obat rasional dan mampu menyusun rekomendasi penyusunan kebijakan bidang penggunaan obat rasional
				4.3	Melakukan advokasi terkait pelaksanaan kebijakan penggunaan obat rasional

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan di bidang kefarmasian dan alat kesehatan			√
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait	√		

		dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun			
	2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Jumlah instalasi farmasi provinsi/kabupaten/kota yang menerapkan manajemen mutu			
	2.	Persentase rumah sakit dengan penggunaan obat sesuai FORNAS			
		Persentase fasyankes yang melaksanakan pelayanan kefarmasian sesuai standar			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Produksi dan Distribusi Alat Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-44-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang produksi dan distribusi alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				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 diskrimi-natif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala
				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan

					program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Penilaian Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga Sebelum Beredar	4	Merumuskan rencana strategi penilaian alat kesehatan dan PKRT	4.1	Merumuskan rencana strategis dan indikator pemantauan serta pengawasan dalam penilaian alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga.
				4.2	Mengembangkan strategi penilaian alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga.

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Melakukan evaluasi terhadap hasil uji pre klinis dan hasil uji klinis

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang kefarmasian dan alat kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase penilaian *pre market* alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga tepat waktu sesuai *good reviu practice*			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Pengawasan Alat Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-45-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengawasan alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Pengawasan Produk, Sarana Produksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga dan Distribusi Alat Kesehatan	4	Merumuskan rencana strategi pengawasan produk, sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta pengaturan perizinan dalam sertifikasi	4.1	Menyusun norma, standar, metode, prosedur, pedoman dan petunjuk teknis pengawasan produk, sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta perizinan sertifikasi sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Merumuskan indikator dalam pengawasan produk, sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta perizinan sertifikasi sarana produksi alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga dan distribusi alat kesehatan
				4.3	Menyusun rekomendasi penggunaan hasil pengawasan produk, sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan, serta perizinan sertifikasi sarana produksi alat kesehatan dan PKRT dan distribusi alat kesehatan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan di bidang kefarmasian dan alat kesehatan			√
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase sarana produksi alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga yang menindaklanjuti hasil temuan tepat waktu
	2.	Persentase penandaan alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga beredar yang memenuhi ketentuan

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-50-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan mengendalikan penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kesehatan yang meliputi perencanaan kebutuhan, pendayagunaan, pelatihan, peningkatan kualifikasi, penilaian kompetensi, pengembangan karier, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role model*"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.

jdih.kemkes.go.id

				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral,	5.1	Mampu menciptakan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak

			tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik		terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik.
				5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/ nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.

				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang

					berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyusunan kebijakan bidang kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kesehatan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta memberi rekomendasi perbaikan.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan bidang kesehatan, meyakinkan *stakeholder* dan *shareholder* terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Pengelolaan Kebijakan Teknis Tenaga Kesehatan	5	Mengembangkan, konsep, metode, pendekatan, kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan yang sinergis dan terintegrasi serta berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, arah kebijakan, metode pengelolaan kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan yang sinergis dan terintegrasi pusat dan daerah
				5.2	Mengembangkan strategi kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan yang dapat mempercepat pencapaian target pembangunan kesehatan.
				5.3	Menjadi rujukan dalam perbaikan pengelolaan kebijakan teknis tenaga. kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.

3.	Fasilitasi Perencanaan Tenaga Kesehatan	5	Mengembangkan kebijakan dan inovasi baru terkait fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan, memperluas pemanfaatan informasi dan pengembangan SDM dalam fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan	5.1	Mengembangkan kebijakan teknik terkait tata laksana fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				5.2	Memberikan inovasi terbaru terhadap fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				5.3	Mereviu dan memperbarui fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
4.	Manajemen Pendidikan Tinggi Tenaga Kesehatan	5	Mengembangkan kebijakan, strategi dan inovasi dalam manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, kebijakan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan.
				5.2	Mengembangkan kebijakan dan merancang inovasi yang memiliki dampak terhadap peningkatan manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan.
				5.3	Melakukan penilaian terhadap hasil pengembangan dan inovasi kebijakan, strategi dan inovasi dalam manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan
5	Manajemen Pelatihan Tenaga Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pelaksanaan pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan dan membandingkannya untuk mendapatkan keunggulan dan kekurangan dari masing-masing teori, kebijakan pelaksanaan pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan

jdih.kemkes.go.id

			penunjang/tenaga pendukung kesehatan	5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan baru dalam hal pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama secara nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan
6.	Pengelolaan Pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi	5	Mengembangkan kebijakan dan inovasi dalam bidang pengelolaan pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi SDM Kesehatan	5.1	Mengembangkan kebijakan, ide baru dalam pengelolaan pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi.
				5.2	Melakukan pengambilan keputusan atas inovasi dalam pengelolaan pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan kebijakan yang dikembangkan.
				5.3	Menjadi rujukan dalam implementasi kebijakan dalam pengelolaan pengembangan-pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi SDM Kesehatan yang telah ditetapkan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV				
			Non PNS : Pascasarjana/S2				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I			√	
	2.	Teknis	1.	Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional		-			

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun dan	√		
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli Utama paling singkat 2 tahun	√		
	3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase faskes dengan SDM kesehatan sesuai standar		
	2.	Persentase faskes dengan SDM kesehatan yang ditingkatkan sesuai kompetensinya		
	3.	Persentase faskes dengan SDM kesehatan tersertifikasi		
	4.	Persentase puskesmas dengan dokter		
	5.	Persentase puskesmas dengan 9 jenis tenaga kesehatan sesuai standar		
	6.	Persentase RSUD kabupaten/kota yang memiliki 4 dokter spesialis dasar dan 3 dokter spesialis lainnya		
	7.	Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan yang terakreditasi		
	8.	Jumlah SDMK yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan		
	9.	Jumlah SDMK yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas		

Nama Jabatan : Sekretaris Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-50-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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.

jdih.kemkes.go.id

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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi 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 tingkatinstansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengeva-luasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan,	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

			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 pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat dan efisien 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
2.	Penyusunan perencanaan penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
3.	Sistem Akuntabilitas Kinerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur sistem akuntabilitas kinerja	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem akuntabilitas kinerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam sistem serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan, penetapan, dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja penetapan dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
4.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia ASN	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM ASN
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan *stakeholder* terkait dengan konsep manajemen SDM, pengembangan dan penerapannya

jdih.kemkes.go.id

6.	Penyusunan Desain Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen/Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Manajemen Strategis		√	
			2.	Manajemen SDM		√	
			3.	Manajemen Kesehatan		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				

E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan
	2.	Nilai kinerja penganggaran Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan
	3.	Jumlah SDM Kementerian Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi
	4.	Jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kualifikasinya

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Perencanaan Tenaga Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-51-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan tenaga kesehatan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Fasilitasi Perencanaan Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi dan mengembangkan rekomendasi tata laksana fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan.	4.1	Mengidentifikasi masalah dalam fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				4.2	Memecahkan masalah dan menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur dalam fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan.
				4.3	Memberikan arahan kepada berbagai unit dalam fasilitasi perencanaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan serta meyakinkan pemangku kepentingan terkait prosedur yang disusun.
2.	Pengelolaan Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan serta menyusun pedoman, standar, prosedur pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan	4.1	Mengevaluasi, memvalidasi efektifitas pelaksanaan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan standar dalam mengembangkan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.

jdih.kemkes.go.id

3.	Pengelolaan Kebijakan Teknis SDM Kesehatan	4	Mengevaluasi dan mengembangkan strategi pengelolaan kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan yang implementatif, harmonis dengan kebijakan teknis lintas sektor, tepat sasaran dan efisien sesuai kondisi	4.1	Mengembangkan strategi implementasi kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan yang efektif dan tepat sasaran.
				4.2	Mengembangkan jejaring stakeholder lintas sektor di pusat maupun daerah dalam rangka mendukung harmonisasi kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				4.3	Melakukan evaluasi implementasi kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan baik di pusat maupun daerah dan melakukan revisi kebijakan teknis apabila dibutuhkan.
4.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
5.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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.

jdih.kemkes.go.id

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

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan, Manajemen				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Manajemen Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan Bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator / JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun		√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase provinsi dan kabupaten/kota yang menyusun rencana kebutuhan tenaga kesehatan yang berkualitas

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Penyediaan Tenaga Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-52-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang penyediaan dan peningkatan kualifikasi tenaga kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Manajemen Pendidikan Tinggi Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi terhadap manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang dilaksanakan di institusi pendidikan tinggi kesehatan	4.1	Mengidentifikasi masalah manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang dilaksanakan di berbagai institusi pendidikan tinggi kesehatan.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur, dan instrumen pelaksanaan manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan.

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memberikan arahan terkait tata laksana permasalahan manajemen pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang dilaksanakan di institusi pendidikan tinggi kesehatan.
4.	Fasilitasi Pengembangan Pendidikan Tinggi Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi dan mengembangkan rekomendasi konsep, standar, prosedur fasilitasi pengembangan pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang dilaksanakan	4.1	Mengidentifikasi dan mengevaluasi (teknik, metode, cara kerja) dalam fasilitasi pengembangan pendidikan tinggi tenaga kesehatan.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur dalam fasilitasi pengembangan pendidikan tinggi tenaga kesehatan.
				4.3	Memberikan arahan dan meyakinkan stakeholder terkait pedoman yang disusun serta memberikan fasilitasi pengembangan pendidikan tinggi tenaga kesehatan kepada instansi lain.
5.	Pengelolaan Fasilitasi Pengembangan Kualifikasi Tenaga Kesehatan Berkelanjutan	4	Menganalisis dan mengevaluasi serta memberikan rekomendasi terhadap tata laksana Pengelolaan fasilitasi pengembangan kualifikasi tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan	4.1	Mengidentifikasi dan memahami isu-isu jangka panjang terkait permasalahan pelaksanaan pengelolaan fasilitasi pengembangan kualifikasi tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan dan menjadikannya sebagai bahan pengembangan kebijakan
				4.2	Melakukan evaluasi terhadap hasil kegiatan pengelolaan fasilitasi pengembangan kualifikasi tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.

				4.3	Memberikan arahan kepada berbagai unit lain dalam fasilitasi pengembangan kualifikasi pengelolaan fasilitasi pengembangan kualifikasi tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
6.	Fasilitasi Akreditasi dan Pengendalian Mutu Institusi Pendidikan Tinggi Kesehatan	4	Melakukan evaluasi penerapan hasil analisis data fasilitasi akreditasi dan pengendalian mutu institusi pendidikan tinggi kesehatan dan memberikan rekomendasi perbaikan menjadi lebih efektif dan efisien	4.1	Membuat evaluasi terhadap konsep, kebijakan, dalam kegiatan fasilitasi institusi pendidikan tinggi kesehatan akreditasi dan pengendalian mutu pendidikan.
				4.2	Membuat dan menyusun rekomendasi dan konsep penerapan analisis data hasil untuk fasilitasi akreditasi dan pengendalian mutu pendidikan institusi pendidikan tinggi kesehatan.
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam analisis data untuk fasilitasi akreditasi dan pengendalian mutu institusi pendidikan tinggi kesehatan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan, Pendidikan, Manajemen				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Manajemen Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan Bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	-				

C. Pengalaman Kerja	1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
	2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Jumlah calon dokter dari daerah prioritas yang menerima beasiswa pendidikan			
	2.	Persentase daerah prioritas yang memperoleh program beasiswa pendidikan dokter			
	3.	Jumlah tenaga Kesehatan dari daerah prioritas yang menerima beasiswa Pendidikan			
	4.	Persentase daerah prioritas yang memperoleh program beasiswa pendidikan SDM Kesehatan			
	5.	Persentase lulusan Poltekes Kemenkes yang diterima sebagai tenaga kesehatan di puskesmas			
	6.	Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya melalui beasiswa jalur pendidikan			
	7.	Persentase dokter spesialis penerima beasiswa yang ditempatkan sesuai perjanjian penempatan			
	8.	Jumlah Perguruan Tinggi yang melaksanakan program AHS			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Pendayagunaan Tenaga Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-53-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendayagunaan tenaga kesehatan dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Pengelolaan Kebijakan Teknis Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi dan mengembangkan strategi pengelolaan kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga	4.1	Mengembangkan strategi implementasi kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan yang efektif dan tepat sasaran.

jdih.kemkes.go.id

			pendukung kesehatan yang implementatif, harmonis dengan kebijakan teknis lintas sektor, tepat sasaran dan efisien sesuai kondisi	4.2	Mengembangkan jejaring stakeholder lintas sektor di pusat maupun daerah dalam rangka mendukung harmonisasi kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				4.3	Melakukan evaluasi implementasi kebijakan teknis tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan baik di pusat maupun daerah dan melakukan revisi kebijakan teknis apabila dibutuhkan.
4.	Pengelolaan Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan serta menyusun pedoman, standar, prosedur pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan	4.1	Mengevaluasi, memvalidasi efektifitas pelaksanaan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan standar dalam mengembangkan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen, SDM, Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Manajemen Kesehatan		√	

			2.	Pelatihan Bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Persentase puskesmas yang sudah memiliki minimal satu dokter			
			2.	Persentase puskesmas dengan SDM Kesehatan sesuai standar			
			3.	Persentase dokter spesialis lulusan luar negeri yang kompeten mengikuti program adaptasi			
			4.	Persentase dokter spesialis baru yang didayagunakan di daerah prioritas			
			5.	Persentase dokter internsip yang kompeten dalam melaksanakan program prioritas Kementerian Kesehatan di Fasyankes			
			6.	Persentase Puskesmas yang sudah dilengkapi sarana pelayanan gigi memiliki minimal satu dokter gigi			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Peningkatan Mutu SDM Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-54-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang peningkatan mutu tenaga kesehatan yang meliputi penilaian kompetensi, pemetaan, dan pengembangan pelatihan, serta penyelenggaraan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga pendukung / penunjang kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk

					memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Manajemen Pelatihan Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur dalam pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap metode/sistem prosedur pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan, menemukenali kelemahan dan kelebihan untuk pengembangan atau perbaikan dalam pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari *stakeholder* serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada berbagai unit penyelenggara pelatihan atau *stakeholder* dalam pengelolaan pelatihan tenaga kesehatan dan

					tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan
3.	Analisis Kebutuhan Pelatihan SDM Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi kinerja dan hasil analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknik, metode, sistem kerja analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan yang lebih efektif dan efisien.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan analisis.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan.
4.	Pengembangan Program Pelatihan Bidang Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi mekanisme pengembangan program pelatihan bidang kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja pengembangan pelatihan yang lebih efektif/ efisien dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pengembangan pelatihan yang lebih efektif/ efisien.

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja untuk membuat rekomendasi dan konsep penerapan pengembangan pelatihan.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan pengembangan pelatihan dan memberikan bimbingan, fasilitasi pengembangan program pelatihan.
5.	Penjaminan Mutu Pendidikan dan Pelatihan SDMK	4	Mampu mengevaluasi hasil dan kinerja pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan	4.1	Mengevaluasi, merumuskan, dan melakukan pemenuhan terhadap standar mutu pendidikan dan pelatihan SDM Kesehatan dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan sesuai standar pelayanan minimal bidang pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan serta memfasilitasi pelaksanaan penjaminan mutu dari pihak luar agar pelaksanaan pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan dapat terselenggara sesuai standar kualitas yang ditentukan
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam proses penjaminan mutu.
6.	Evaluasi Pasca Pelatihan SDM Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi program dan kegiatan pasca pelatihan SDM kesehatan dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur evaluasi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode, sistem kerja evaluasi pasca pelatihan SDM kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan evaluasi dan hasil evaluasi serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja evaluasi pasca pelatihan yang lebih efektif dan efisien.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja evaluasi pasca pelatihan SDM kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan evaluasi.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan SDM kesehatan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan evaluasi.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk.II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Manajemen Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan Bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi			
			2.	Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi			
			3.	Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi			
			4.	Jumlah SDMK yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas			
			5.	Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Direktur Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-55-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma,dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan jabatan fungsional kesehatan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan pelaksanaan yang lebih efektif	4.1	Memahami isu-isu jangka panjang terkait permasalahan dalam bidang pengembangan jabatan fungsional kesehatan dan menjadikannya sebagai bahan pengembangan kebijakan pengelolaan jabatan fungsional kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Melakukan evaluasi terhadap permasalahan dalam rangka upaya pengembangan prosedur pengelolaan jabatan fungsional kesehatan.
				4.3	Memberikan rekomendasi kebijakan dalam dan memastikan penerapannya pengembangan jabatan fungsional kesehatan dan mengantisipasi dampaknya serta menyiapkan tindakan penanganannya.
4.	Pengelolaan Pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi	4	Menganalisis dan mengevaluasi hasil kegiatan pengelolaan pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi serta memberikan rekomendasi untuk pelaksanaan yang lebih efektif	4.1	Menjelaskan isu-isu jangka panjang terkait permasalahan pelaksanaan analisis pengelolaan pengembangan karir dan tata kelola sertifkasi.
				4.2	Melakukan evaluasi terhadap hasil kegiatan pengelolaan pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi.
				4.3	Menyusun rekomendasi hasil pelaksanaan pengelolaan pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi dan mengantisipasi dampaknya serta menyiapkan tindakan penanganannya.
5.	Fasilitasi Standarisasi Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi konsep, teknik metode, norma, standardisasi dan prosedur fasilitasi standarisasi tenaga kesehatan serta merumuskan rencana kerja, proses kerja mengenai fasilitasi standarisasi tenaga kesehatan	4.1	Menilai dan membandingkan implementasi konsep, teknik metode, dan prosedur mengenai fasilitasi standarisasi tenaga kesehatan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya.
				4.2	Merumuskan rencana strategis yang berkaitan dengan fasilitasi standarisasi tenaga kesehatan serta menyusun norma, standar dan prosedur pelaksanaannya.

				4.3	Memberikan pertimbangan dan mempertahankan setiap konsep, teknik metode, norma, standardisasi dan prosedur fasilitasi standarisasi tenaga kesehatan.
6.	Pengelolaan Tenaga Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan serta menyusun pedoman, standar, prosedur pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan	4.1	Mengevaluasi, memvalidasi efektifitas pelaksanaan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/ tenaga pendukung kesehatan.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan standar dalam mengembangkan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan pengelolaan tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/tenaga pendukung kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2	Bidang Ilmu	Manajemen, SDM, Kesehatan			
B. Pelatihan	1	Manajerial	PKN Tk.II		√	
	2	Teknis	1. Pelatihan di bidang Manajemen Kesehatan		√	
			2. Pelatihan Bidang Manajemen Strategis		√	
	3	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam	√		

	bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan sesuai standar			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Inspektur Jenderal
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-60-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role model*"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/ etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku

					kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik.

			terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, teknik metode advokasi kebijakan publik
				5.2	Mengembangkan strategi advokasi kebijakan, sinkronisasi dan koordinasi implementasi kebijakan yang terintegrasi dan saling melengkapi (komplementer) dengan kebijakan lain yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah adokasi kebijakan
2.	Manajemen Audit Intern	5	Mampu memberikan masukan kepada pimpinan organisasi, mampu menjadi katalisator perubahan, dan menerapkan perencanaan audit tahunan berbasis risiko yang sesuai dengan standar.	5.1	Mendukung fungsi dan menanamkan nilai audit intern dalam organisasi.
				5.2	Mampu mengembangkan kebijakan mengenai ekspektasi dan tujuan bisnis yang jelas serta mengaitkannya dengan strategi organisasi.
				5.3	Menetapkan standar kinerja dengan jelas untuk pegawai pada unit dengan fungsi pengawasan
				5.4	Mampu mengembangkan alat penilaian dan pengujian yang beragam untuk menilai kompetensi dan kapabilitas pegawai pada unit dengan fungsi pengawasan.
3.	Pelaksanaan Standar Audit	5	Mampu mengembangkan kebijakan penerapan standar audit dan mengembangkan serta memelihara QAIP	5.1	Mampu mengembangkan kebijakan penerapan standar audit dalam penugasan audit intern.
				5.2	Memimpin implementasi Standar Audit Intern pada APIP.
				5.3	Mampu mengembangkan kebijakan pendekatan berbasis risiko dalam penyusunan Rencana Pengawasan Tahunan (RPT) sesuai Standar

jdih.kemkes.go.id

					Audit Intern, serta melakukan penyesuaian apabila dibutuhkan
				5.4	Menetapkan dan memelihara program pengembangan dan penjaminan kualitas *(quality assurance and improvement program*).
4.	Pengawasan atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian	5	Meyakinkan penerapan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian organisasi dalam kegiatan audit, kesesuaian metodologi audit intern dengan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian, dan mengevaluasi Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian organisasi, memberikan pandangan yang komprehensif mengenai profil risiko organisasi saat ini dan perkembangannya.	5.1	Mampu memberikan edukasi kepada Pimpinan Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah mengenai praktik terbaik terkait tata kelola, risiko, dan pengendalian serta budaya kesadaran atas risiko kecurangan *(fraud)*
				5.2	Mampu mengembangkan kebijakan kesesuaian kerangka tata kelola, risiko, dan pengendalian yang dimiliki.
				5.3	Mampu mengembangkan kebijakan identifikasi titik kritis Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian dalam penugasan audit intern.
				5.4	Mampu mengembangkan konsep pemahaman atas proses-proses yang digunakan untuk mendukung investigasi atas kecurangan *(fraud).*
5	Pelaksanaan Audit Intern	5	Mampu mengendalikan mutu pelaksanaan audit intern.	5.1	Mengendalikan mutu pelaksanaan penugasan audit intern untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dan kualitas terjamin.
				5.2	Mampu mengembangan kebijakan kualitas perencanaan dan penyelenggaraan penugasan audit intern.
				5.3	Mampu mengembangkan implikasi strategis temuan audit intern terhadap organisasi.
				5.4	Mengembangkan prosedur tindak lanjut untuk memonitor tindakan manajemen.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV				
			Non PNS : Pascasarjana/S2				
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Pengembangan Organisasi			√
			2.	Pelatihan di bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Pelatihan di bidang Manajemen Risiko		√	
			4.	Pelatihan di bidang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)		√	
			5.	Pelatihan sertifikasi bidang pengawasan		√	
			6.	Pelatihan sertifikasi bidang pencegahan korupsi		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli	√		

	Utama paling singkat 2 (dua) tahun			
	3. Bagi ASN Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat l0 (sepuluh) tahun;	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Meningkatnya Nilai Integritas Organisasi		
	2.	Meningkatnya Tingkat maturitas SPIP terintegrasi Kementerian Kesehatan		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Sekretaris Inspektorat Jenderal
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-60-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Inspektorat Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi yang tepat dan efisien 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
2.	Penyusunan perencanaan penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
3.	Sistem Akuntabilitas Kinerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur sistem akuntabilitas kinerja	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem akuntabilitas kinerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam sistem serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan, penetapan, dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja penetapan dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
4.	Penyelenggara-raan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L
				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia ASN	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen SDM ASN
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan stakeholder terkait dengan konsep manajemen SDM,

jdih.kemkes.go.id

					pengembangan dan penerapannya
6.	Penyusunan Desain Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen/Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen SDM		√	
			3.	Pelatihan bidang Manajemen Kesehatan		√	
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang		√		

	akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
	1.	Nilai Reformasi Birokrasi di lingkup Inspektorat Jenderal		
	2.	Nilai kinerja penganggaran Inspektorat Jenderal		
	3.	Jumlah hasil analisis rekomendasi laporan hasil pengawasan perprogram Kementerian Kesehatan		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Inspektur I
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-61-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan pengawasan intern, dan penyusunan laporan hasil pengawasan, serta analisis pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada unit kerja yang menjadi binaan Inspektorat I

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	4	Mampu mengembangkan 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 strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan
				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
2.	Manajemen Audit Intern	4	Mampu berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan organisasi, dan berkontribusi dalam pengembangan pendekatan perencanaan audit berbasis risiko untuk PKPT	4.1	Mampu melakukan evaluasi permasalahan, urusan, dan pertanyaan staf.
				4.2	Menyampaikan ekspektasi dan tujuan bisnis yang jelas serta mengaitkannya dengan strategi organisasi.
				4.3	Menggunakan alat penilaian dan pengujian yang beragam untuk menilai kompetensi dan kapabilitas kandidat.
				4.4	Bertindak sebagai teladan dengan menunjukkan kinerja tinggi dalam tim serta mampu meningkatkan kompetensi tim.

jdih.kemkes.go.id

3.	Pelaksanaan Standar Audit	4	Mampu mengevaluasi kesesuaian unit APIP dengan standar melalui penilaian internal QAIP	4.1	Mampu mengevaluasi penerapan standar audit dalam penugasan audit intern.
				4.2	Mampu mengevaluasi penggunaan dan intepretasi Standar Audit Intern dengan tepat.
				4.3	Mampu mengevaluasi program pengembangan dan penjaminan kualitas *(quality assurance and improvement program*).
4.	Pengawasan atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian	4	Menilai penerapan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian organisasi dalam kegiatan audit dan menyesuaikan metodologi audit intern dengan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian.	4.1	Mengevaluasi perencanaan penugasan audit intern berdasarkan risiko dan dampaknya terhadap organisasi.
				4.2	Mampu mengevaluasi penerapan konsep pengendalian dalam kegiatan audit intern.
				4.3	Mampu mengevaluasi budaya kesadaran atas risiko kecurangan (fraud) pada semua level organisasi.
5.	Pelaksanaan Audit Intern	4	Mampu melaksanakan supervisi dan mengendalikan teknis pelaksanaan audit intern	4.1	Mengendalikan teknis pelaksanaan penugasan audit intern untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dan kualitas terjamin.
				4.2	Mampu mengevaluasi perangkat dan teknik yang tepat untuk pengumpulan data, analisis data, interpretasi, dan pelaporan dengan menggunakan Teknologi Informasi.
				4.3	Mampu mengevaluasi sumber daya yang dibutuhkan dan mengemukakan keterbatasan atas penugasan audit intern.
				4.4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan hasil tindak lanjut untuk memonitor tindakan manajemen.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Pengembangan Organisasi			√
			2.	Pelatihan di bidang Manajemen Strategis			√
			3.	Pelatihan di bidang Manajemen Risiko		√	
			4.	Pelatihan di bidang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)		√	
			5.	Pelatihan sertifikasi bidang pengawasan		√	
			6.	Pelatihan sertifikasi bidang pencegahan korupsi		√	
	3.	Fungsional	Pelatihan Sertifikasi JF Auditor			√	
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Meningkatnya Nilai Integritas Unit Utama Lingkup Binaan Inspektorat I		
	2.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat I yang memiliki Agent of Change/ASN tersertifikasi Penyuluh Antikorupsi dan/atau Ahli Pembangun Integritas		
	3.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat I yang menerapkan budaya anti korupsi		
	4.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat I yang mengimplementasikan manajemen risiko yang terdefinisi		
	5.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat I yang memiliki maturitas SPIP yang terdefinisi		
	6.	Meningkatnya Persentase SPI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat I		
	7.	Meningkatnya Persentase SKI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat I		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Inspektur II
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-61-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan pengawasan intern, penyusunan laporan hasil pengawasan, serta analisis pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada unit kerja yang menjadi binaan Inspektorat II

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	4	Mampu mengembangkan 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 strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan
				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
2.	Manajemen Audit Intern	4	Mampu berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan organisasi, dan berkontribusi dalam pengembangan pendekatan perencanaan audit berbasis risiko untuk PKPT	4.1	Mampu melakukan evaluasi permasalahan, urusan, dan pertanyaan staf.
				4.2	Menyampaikan ekspektasi dan tujuan bisnis yang jelas serta mengaitkannya dengan strategi organisasi.
				4.3	Menggunakan alat penilaian dan pengujian yang beragam untuk menilai kompetensi dan kapabilitas kandidat.
				4.4	Bertindak sebagai teladan dengan menunjukkan kinerja tinggi dalam tim serta mampu meningkatkan kompetensi tim.

jdih.kemkes.go.id

3.	Pelaksanaan Standar Audit	4	Mampu mengevaluasi kesesuaian unit APIP dengan standar melalui penilaian internal QAIP	4.1	Mampu mengevaluasi penerapan standar audit dalam penugasan audit intern.
				4.2	Mampu mengevaluasi penggunaan dan intepretasi Standar Audit Intern dengan tepat.
				4.3	Mampu mengevaluasi program pengembangan dan penjaminan kualitas *(quality assurance and improvement program*).
4.	Pengawasan atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian	4	Menilai penerapan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian organisasi dalam kegiatan audit dan menyesuaikan metodologi audit intern dengan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian.	4.1	Mengevaluasi perencanaan penugasan audit intern berdasarkan risiko dan dampaknya terhadap organisasi.
				4.2	Mampu mengevaluasi penerapan konsep pengendalian dalam kegiatan audit intern.
				4.3	Mampu mengevaluasi budaya kesadaran atas risiko kecurangan (fraud) pada semua level organisasi.
5.	Pelaksanaan Audit Intern	4	Mampu melaksanakan supervisi dan mengendalikan teknis pelaksanaan audit intern	4.1	Mengendalikan teknis pelaksanaan penugasan audit intern untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dan kualitas terjamin.
				4.2	Mampu mengevaluasi perangkat dan teknik yang tepat untuk pengumpulan data, analisis data, interpretasi, dan pelaporan dengan menggunakan Teknologi Informasi.
				4.3	Mampu mengevaluasi sumber daya yang dibutuhkan dan mengemukakan keterbatasan atas penugasan audit intern.
				4.4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan hasil tindak lanjut untuk memonitor tindakan manajemen.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Pengembangan Organisasi			√
			2.	Pelatihan di bidang Manajemen Strategis			√
			3.	Pelatihan di bidang Manajemen Risiko		√	
			4.	Pelatihan di bidang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)		√	
			5.	Pelatihan sertifikasi bidang pengawasan		√	
			6.	Pelatihan sertifikasi bidang pencegahan korupsi		√	
	3.	Fungsional	Pelatihan Sertifikasi JF Auditor			√	
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Meningkatnya Nilai Integritas Unit Utama Lingkup Binaan Inspektorat II		
	2.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat II yang memiliki Agent of Change/ASN tersertifikasi Penyuluh Antikorupsi dan/atau Ahli Pembangun Integritas		
	3.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat II yang menerapkan budaya anti korupsi		
	4.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat II yang mengimplementasikan manajemen risiko yang terdefinisi		
	5.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat II yang memiliki maturitas SPIP yang terdefinisi		
	6.	Meningkatnya Persentase SPI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat II		
	7	Meningkatnya Persentase SKI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat II		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Inspektur III
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-61-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan pengawasan intern, penyusunan laporan hasil pengawasan, serta analisis pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada unit kerja yang menjadi binaan Inspektorat III

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	4	Mampu mengembangkan 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 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
				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
2.	Manajemen Audit Intern	4	Mampu berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan organisasi, dan berkontribusi dalam pengembangan pendekatan perencanaan audit berbasis risiko untuk PKPT	4.1	Mampu melakukan evaluasi permasalahan, urusan, dan pertanyaan staf.
				4.2	Menyampaikan ekspektasi dan tujuan bisnis yang jelas serta mengaitkannya dengan strategi organisasi.
				4.3	Menggunakan alat penilaian dan pengujian yang beragam untuk menilai kompetensi dan kapabilitas kandidat.
				4.4	Bertindak sebagai teladan dengan menunjukkan kinerja tinggi dalam tim serta mampu meningkatkan kompetensi tim.

jdih.kemkes.go.id

3.	Pelaksanaan Standar Audit	4	Mampu mengevaluasi kesesuaian unit APIP dengan standar melalui penilaian internal QAIP	4.1	Mampu mengevaluasi penerapan standar audit dalam penugasan audit intern.
				4.2	Mampu mengevaluasi penggunaan dan intepretasi Standar Audit Intern dengan tepat.
				4.3	Mampu mengevaluasi program pengembangan dan penjaminan kualitas *(quality assurance and improvement program*).
4.	Pengawasan atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian	4	Menilai penerapan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian organisasi dalam kegiatan audit dan menyesuaikan metodologi audit intern dengan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian.	4.1	Mengevaluasi perencanaan penugasan audit intern berdasarkan risiko dan dampaknya terhadap organisasi.
				4.2	Mampu mengevaluasi penerapan konsep pengendalian dalam kegiatan audit intern.
				4.3	Mampu mengevaluasi budaya kesadaran atas risiko kecurangan (fraud) pada semua level organisasi.
5.	Pelaksanaan Audit Intern	4	Mampu melaksanakan supervisi dan mengendalikan teknis pelaksanaan audit intern	4.1	Mengendalikan teknis pelaksanaan penugasan audit intern untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dan kualitas terjamin.
				4.2	Mampu mengevaluasi perangkat dan teknik yang tepat untuk pengumpulan data, analisis data, interpretasi, dan pelaporan dengan menggunakan Teknologi Informasi.
				4.3	Mampu mengevaluasi sumber daya yang dibutuhkan dan mengemukakan keterbatasan atas penugasan audit intern.
				4.4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan hasil tindak lanjut untuk memonitor tindakan manajemen.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan di bidang Pengembangan Organisasi			√
			2. Pelatihan di bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Pelatihan di bidang Manajemen Risiko		√	
			4. Pelatihan di bidang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)		√	
			5. Pelatihan sertifikasi bidang pengawasan		√	
			6. Pelatihan sertifikasi bidang pencegahan korupsi		√	
	3.	Fungsional	Pelatihan Sertifikasi JF Auditor		√	
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		

jdih.kemkes.go.id

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Meningkatnya Nilai Integritas Unit Utama Lingkup Binaan Inspektorat III
	2.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat III yang memiliki Agent of Change/ASN tersertifikasi Penyuluh Antikorupsi dan/atau Ahli Pembangun Integritas
	3.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat III yang menerapkan budaya anti korupsi
	4.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat III yang mengimplementasikan manajemen risiko yang terdefinisi
	5.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat III yang memiliki maturitas SPIP yang terdefinisi
	6.	Meningkatnya Persentase SPI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat III
	7.	Meningkatnya Persentase SKI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat III

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Inspektur IV
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-61-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan pengawasan intern, penyusunan laporan hasil pengawasan, serta analisis pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada unit kerja yang menjadi binaan Inspektorat IV

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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

jdih.kemkes.go.id

					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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	4	Mampu mengembangkan 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 strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan
				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
2.	Manajemen Audit Intern	4	Mampu berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan organisasi, dan berkontribusi dalam pengembangan pendekatan perencanaan audit berbasis risiko untuk PKPT	4.1	Mampu melakukan evaluasi permasalahan, urusan, dan pertanyaan staf.
				4.2	Menyampaikan ekspektasi dan tujuan bisnis yang jelas serta mengaitkannya dengan strategi organisasi.
				4.3	Menggunakan alat penilaian dan pengujian yang beragam untuk menilai kompetensi dan kapabilitas kandidat.
				4.4	Bertindak sebagai teladan dengan menunjukkan kinerja tinggi dalam tim serta mampu meningkatkan kompetensi tim.

jdih.kemkes.go.id

3.	Pelaksanaan Standar Audit	4	Mampu mengevaluasi kesesuaian unit APIP dengan standar melalui penilaian internal QAIP	4.1	Mampu mengevaluasi penerapan standar audit dalam penugasan audit intern.
				4.2	Mampu mengevaluasi penggunaan dan intepretasi Standar Audit Intern dengan tepat.
				4.3	Mampu mengevaluasi program pengembangan dan penjaminan kualitas *(quality assurance and improvement program*).
4.	Pengawasan atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian	4	Menilai penerapan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian organisasi dalam kegiatan audit dan menyesuaikan metodologi audit intern dengan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian.	4.1	mengevaluasi perencanaan penugasan audit intern berdasarkan risiko dan dampaknya terhadap organisasi.
				4.2	Mampu mengevaluasi penerapan konsep pengendalian dalam kegiatan audit intern.
				4.3	Mampu mengevaluasi budaya kesadaran atas risiko kecurangan (fraud) pada semua level organisasi.
5.	Pelaksanaan Audit Intern	4	Mampu melaksanakan supervisi dan mengendalikan teknis pelaksanaan audit intern	4.1	Mengendalikan teknis pelaksanaan penugasan audit intern untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dan kualitas terjamin.
				4.2	Mampu mengevaluasi perangkat dan teknik yang tepat untuk pengumpulan data, analisis data, interpretasi, dan pelaporan dengan menggunakan Teknologi Informasi.
				4.3	Mampu mengevaluasi sumber daya yang dibutuhkan dan mengemukakan keterbatasan atas penugasan audit intern.
				4.4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan hasil tindak lanjut untuk memonitor tindakan manajemen.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Pengembangan Organisasi			√
			2.	Pelatihan di bidang Manajemen Strategis			√
			3.	Pelatihan di bidang Manajemen Risiko		√	
			4.	Pelatihan di bidang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)		√	
			5.	Pelatihan sertifikasi bidang pengawasan		√	
			6.	Pelatihan sertifikasi bidang pencegahan korupsi		√	
	3.	Fungsional	Pelatihan Sertifikasi JF Auditor			√	
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			3.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		

jdih.kemkes.go.id

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Meningkatnya Nilai Integritas Unit Utama Lingkup Binaan Inspektorat IV
	2.	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat IV yang memiliki Agent of Change/ASN tersertifikasi Penyuluh Antikorupsi dan/atau Ahli Pembangun Integritas
	3	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat IV yang menerapkan budaya anti korupsi
	4	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat IV yang mengimplementasikan manajemen risiko yang terdefinisi
	5	Meningkatnya Persentase Unit Kerja Kantor Pusat (KP) dan Kantor Daerah (KD) di lingkup binaan Inspektorat IV yang memiliki maturitas SPIP yang terdefinisi
	6	Meningkatnya Persentase SPI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat IV
	7	Meningkatnya Persentase SKI yang efektif di lingkup binaan Inspektorat IV

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Inspektur Investigasi
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-61-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri dan penyusunan laporan hasil pengawasan serta analisis pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Pengawasan Internal Pemerintah	4	Mampu mengembangkan 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 strategi advokasi yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi stakeholder.
				4.2	Mengembangkan norma standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang efektif serta monitoring evaluasi advokasi kebijakan
				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
2.	Manajemen Audit Intern	4	Mampu berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan organisasi, dan berkontribusi dalam pengembangan pendekatan perencanaan audit berbasis risiko untuk PKPT	4.1	Mampu melakukan evaluasi permasalahan, urusan, dan pertanyaan staf.
				4.2	Menyampaikan ekspektasi dan tujuan bisnis yang jelas serta mengaitkannya dengan strategi organisasi.
				4.3	Menggunakan alat penilaian dan pengujian yang beragam untuk menilai kompetensi dan kapabilitas kandidat.
				4.4	Bertindak sebagai teladan dengan menunjukkan kinerja tinggi dalam tim serta mampu meningkatkan kompetensi tim.

jdih.kemkes.go.id

3.	Pelaksanaan Standar Audit	4	Mampu mengevaluasi kesesuaian unit APIP dengan standar melalui penilaian internal QAIP	4.1	Mampu mengevaluasi penerapan standar audit dalam penugasan audit intern.
				4.2	Mampu mengevaluasi penggunaan dan intepretasi Standar Audit Intern dengan tepat.
				4.3	Mampu mengevaluasi program pengembangan dan penjaminan kualitas *(quality assurance and improvement program*).
4.	Pengawasan atas Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian	4	Menilai penerapan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian organisasi dalam kegiatan audit dan menyesuaikan metodologi audit intern dengan Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Pengendalian.	4.1	mengevaluasi perencanaan penugasan audit intern berdasarkan risiko dan dampaknya terhadap organisasi.
				4.2	Mampu mengevaluasi penerapan konsep pengendalian dalam kegiatan audit intern.
				4.3	Mampu mengevaluasi budaya kesadaran atas risiko kecurangan (fraud) pada semua level organisasi.
5.	Pelaksanaan Audit Intern	4	Mampu melaksanakan supervisi dan mengendalikan teknis pelaksanaan audit intern	4.1	Mengendalikan teknis pelaksanaan penugasan audit intern untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dan kualitas terjamin.
				4.2	Mampu mengevaluasi perangkat dan teknik yang tepat untuk pengumpulan data, analisis data, interpretasi, dan pelaporan dengan menggunakan Teknologi Informasi.
				4.3	Mampu mengevaluasi sumber daya yang dibutuhkan dan mengemukakan keterbatasan atas penugasan audit intern.
				4.4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan dan hasil tindak lanjut untuk memonitor tindakan manajemen.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan di bidang Pengembangan Organisasi			√
			2.	Pelatihan di bidang Manajemen Strategis			√
			3.	Pelatihan di bidang Manajemen Risiko		√	
			4.	Pelatihan di bidang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)		√	
			5.	Pelatihan sertifikasi bidang pengawasan		√	
			6.	Pelatihan sertifikasi bidang pencegahan korupsi		√	
	3.	Fungsional	Pelatihan Sertifikasi JF Auditor			√	
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	Meningkatnya Persentase unit kerja Kantor Pusat (KP) dan/atau Kantor Daerah (KD) yang memperoleh predikat WBK dan WBBM nasional			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-70-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan mengendalikan pelaksanakan perumusan dan pemberian rekomendasi kebijakan pembangunan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role model*"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/ etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku

					kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik.

			kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/ nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyusunan kebijakan bidang kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kesehatan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta memberi rekomendasi perbaikan.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan bidang kesehatan, meyakinkan *stakeholder* dan *shareholder* terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode advokasi kebijakan publik, dan/atau monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan publik.
				5.2	mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional.
				5.3	menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan publik, serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan kesehatan
3.	Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode, pendekatan dalam analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan yang	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan, merancang dan mengembangkan metode analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan;

			dapat menjadi rujukan analisis pembangunan bidang kesehatan	5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan, menyusun buku, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan;
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam pelaksanaan kegiatan analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan.
4.	Penyelenggaraan Analisis Kebijakan Pembangunan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, metode, pendekatan, perumusan kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah dalam penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan	5.1	Mampu mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan
				5.2	Merancang dan mengembangkan teori, konsep, pendekatan kebijakan, menyusun buku, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan yang memiliki nilai-nilai kebaruan dan meyakinkan para pemangku kepentingan untuk dapat menerima teori, konsep, pendekatan kebijakan tersebut;
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan, serta pemecahan masalah dalam penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan.

5.	Diseminasi Hasil Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, pendekatan dalam pelaksanaan diseminasi serta menjadi sumber rujukan utama dalam pelaksanaan diseminasi dan mampu memberikan solusi pemecahan masalah diseminasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan dalam rangka mewujudkan tata kelola informasi yang efektif, akuntabel, akurat, cepat, dan mudah diakses oleh masyarakat	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, dan membuat pemodelan teori, konsep, kebijakan terkait pelaksanaan penyebaran informasi serta mengendalikan pelaksanaan diseminasi dan menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaan penyebarluasan informasi sebagai dasar pembuatan rekomendasi perbaikan manajemen pesan (*message management*)
				5.2	Mengembangkan teori, konsep, dan kebijakan penyelenggaraan diseminasi informasi, meyakinkan pemangku kepentingan, mempengaruhi, mendorong, dan memotivasi tokoh masyarakat dan tokoh agama melalui penyampaian informasi yang efektif agar mau berperan serta dalam membangun kesadaran komunitas terhadap dalam pemanfaatan hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam perancangan, pengendalian, dan penyebarluasan informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan.

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV			
			Non PNS : Pascasarjana/S2			
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2.	Teknis	1 Pelatihan Bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2 Pelatihan Bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli Utama paling singkat 2 tahun	√		
			3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat	√		

	10 (sepuluh) tahun				
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Persentase penduduk berisiko yang mendapatkan layanan skrining kesehatan			
	2.	Persentase kabupaten/kota yang memenuhi pembiayaan kegiatan promotif preventif			
	3.	Persentase kabupaten/kota yang melaksanakan Kerja sama Pemerintah swasta (KPS) bidang kesehatan			
	4.	Persentase kebijakan teknis dalam penguatan berbagai skema pembiayaan kesehatan yang efektif dan efisien			
	5.	Terbangunnya tata kelola sistem teknologi informasi kesehatan			
	6.	Membangun sistem bioteknologi kesehatan yang terstandar dan terintegrasi 1) Ekosistem bioteknologi kesehatan yang terintegrasi (*Biomedical Genome-based Science Initiative,* BGSI) 2) Pemanfaatan hasil pengembangan bioteknologi kesehatan dalam bentuk produk dan layanan			
	7.	Jumlah kebijakan yang disusun untuk menyusun kebijakan			
	8.	Persentase kebijakan yang berbasis kajian dan bukti			
	9.	Terbangunnya tatakelola kerjasama internasional yang efektif			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Sekretaris Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-70-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Sekretariat Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
2.	Penyusunan perencanaan penganggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan perencanaan penganggaran	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran;
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan penganggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan penganggaran.
3.	Sistem Akuntabilitas Kinerja	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur sistem akuntabilitas kinerja	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem akuntabilitas kinerja dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam sistem serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perencanaan, penetapan, dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja penetapan dan pengukuran akuntabilitas kinerja yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja
4.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	4	Mampu melakukan evaluasi atas penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan K/L	4.1	Mendeteksi ketidaksesuaian proses bisnis maupun waktu dalam penyusunan laporan keuangan K/L;
				4.2	Melakukan evaluasi atas Kebijakan dan Sistem Akuntansi Instansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan K/L;
				4.3	Menyusun langkah tindak lanjut atas temuan/rekomendasi auditor eksternal (BPK) terhadap laporan keuangan K/L.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara	4.1	Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara
				4.2	Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan *stakeholder* terkait dengan konsep manajemen sumber daya

					manusia, pengembangan dan penerapannya
6.	Penyusunan dan Penataan Organisasi	4	Memberikan rekomendasi terkait efektivitas organisasi	4.1	Mampu membandingkan efektivitas penyusunan dan penataan organisasi
				4.2	Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan struktur organisasi dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya
				4.3	Mampu memberikan rekomendasi mengenai kebutuhan restrukturisasi lembaga dan besaran restrukturisasi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Manajemen/Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Manajemen SDM			√
			4.	Manajemen Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang		√		

	selama 5 (lima) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Tercapainya target jumlah kebijakan tata kelola produk teknologi Kesehatan		
	2.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan		
	3.	Nilai kinerja penganggaran Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan		
	4.	Tercapainya target persentase implementasi penyusunan kebijakan yang sesuai dengan regulasi/pedoman		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Kebijakan Upaya Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-71-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan analisis, perumusan rekomendasi, dan evaluasi kebijakan di bidang layanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi

			pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi ketepatan, kesesuaian, dan ketajaman analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis urgensi

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika, dan standar pelaksanaan analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan untuk memperkuat hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan agar dapat dimanfaatkan untuk pembangunan kesehatan.
4.	Penyelenggaraan Analisis Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja analisis kebijakan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis kebijakan serta melakukan pengembangan atau perbaikan kebijakan pembangunan kesehatan yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur, dan instrumen penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan, serta rekomendasi tindak lanjut pelaksanaannya
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan dan merumuskan praktik terbaik dalam penyelenggaraan analisis kebijakan

					pembangunan kesehatan.
5.	Diseminasi Hasil Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mampu memantau, mengendalikan, dan mengevaluasi penyebarluasan informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan serta menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur dalam pelaksanaan diseminasi	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja diseminasi, menyusun strategi dan pendekatan pelaksanaan diseminasi, serta menemukenali kualitas, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan diseminasi yang dilakukan melalui berbagai media sesuai konteks hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja diseminasi yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan diseminasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan kebijakan operasional bidang kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan diseminasi dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan penyebaran informasi hasil analisis urgensi kebijakan

					pembangunan kesehatan.
6.	Manajemen Pengelolaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan dan menyusun perangkat norma/standar/prosedur terkait manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan	4.1	Mengevaluasi pelaksanaan koordinasi lintas program dan lintas sektor dalam pembinaan pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan primer, fasilitas pelayanan kesehatan rujukan dan pelayanan kesehatan lainnya.
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, dalam manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan para pemangku kepentingan terhadap pengembangan manajemen pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan, Sains				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Pemecahan masalah dan Sistem Pelayanan Kesehatan			√

			4.	Komunikasi Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Tercapainya target jumlah rekomendasi kebijakan dalam mendukung ekosistem bioteknologi kesehatan			
			2.	Tercapainya target persentase keputusan atau peraturan di atas peraturan Menteri yang disusun berbasis kajian dan bukti			
			3.	Tercapainya target persentase keputusan atau peraturan Menteri yang disusun berbasis kajian dan bukti			
			4.	Tercapainya target persentase keputusan atau peraturan di bawah peraturan Menteri yang disusun berbasis kajian dan bukti			
			5	Tercapainya target persentase kebijakan kesehatan berdasarkan rekomendasi kebijakan			
			6.	Tercapainya target persentase kabupaten/kota yang mengadopsi kebijakan transformasi kesehatan			

Nama Jabatan : Kepala Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-72-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan analisis, perumusan rekomendasi, dan evaluasi kebijakan di bidang Sistem Ketahanan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka

					pencapaian target kerja organisasi.
3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi ketepatan, kesesuaian, dan ketajaman analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis urgensi;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur

jdih.kemkes.go.id

					kualitas, etika, dan standar pelaksanaan analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan untuk memperkuat hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan agar dapat dimanfaatkan untuk pembangunan kesehatan.
4.	Penyelenggaraan Analisis Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja analisis kebijakan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis kebijakan serta melakukan pengembangan atau perbaikan kebijakan pembangunan kesehatan yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur, dan instrumen penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan, serta rekomendasi tindak lanjut pelaksanaannya
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan dan merumuskan praktik terbaik dalam penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan.
5.	Diseminasi Hasil Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mampu memantau, mengendalikan, dan mengevaluasi penyebarluasan informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja diseminasi, menyusun strategi dan pendekatan pelaksanaan diseminasi, serta menemukenali kualitas, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan

			kesehatan serta menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur dalam pelaksanaan diseminasi		diseminasi yang dilakukan melalui berbagai media sesuai konteks hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja diseminasi yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan diseminasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan kebijakan operasional bidang kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan diseminasi dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan penyebaran informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan.
6.	Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan kegiatan manajemen penanggulangan krisis kesehatan serta menyusun perangkat norma, standar, dan mekanisme dalam manajemen penanggulangan krisis kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, mekanisme kegiatan manajemen penanggulangan krisis kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien.

				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, mekanisme manajemen penanggulangan krisis kesehatan.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan manajemen penanggulangan krisis kesehatan serta memfasilitasi stakeholder terkait dalam manajemen penanggulangan krisis kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan, Sains				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan			√
			4.	Komunikasi Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah		√		

	menduduki Jabatan administrator atau JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun				
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Tercapainya target persentase keputusan atau peraturan diatas peraturan Menteri yang disusun berbasis kajian dan bukti			
	2	Tercapainya target persentase keputusan atau peraturan Menteri yang disusun berbasis kajian dan bukti			
	3	Tercapainya target persentase keputusan atau peraturan dibawah peraturan Menteri yang disusun berbasis kajian dan bukti			
	4	Tercapainya target persentase kebijakan kesehatan berdasarkan rekomendasi kebijakan			
	5	Tercapainya target persentase kabupaten/kota yang mengadopsi kebijakan transformasi kesehatan			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Kebijakan Pembiayaan dan Desentralisasi Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-73-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan analisis, perumusan rekomendasi, dan evaluasi kebijakan di bidang pembiayaan dan desentralisasi kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
				4.2	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi
				4.3	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3.	Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi ketepatan, kesesuaian, dan ketajaman analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis urgensi;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur

jdih.kemkes.go.id

					kualitas, etika, dan standar pelaksanaan analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan untuk memperkuat hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan agar dapat dimanfaatkan untuk pembangunan kesehatan.
4.	Penyelenggaraan Analisis Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja analisis kebijakan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis kebijakan serta melakukan pengembangan atau perbaikan kebijakan pembangunan kesehatan yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur, dan instrumen penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan, serta rekomendasi tindak lanjut pelaksanaannya
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan dan merumuskan praktik terbaik dalam penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan.
5.	Diseminasi Hasil Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mampu memantau, mengendalikan, dan mengevaluasi penyebarluasan informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja diseminasi, menyusun strategi dan pendekatan pelaksanaan diseminasi, serta menemukenali kualitas, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan

			kesehatan serta menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur dalam pelaksanaan diseminasi		diseminasi yang dilakukan melalui berbagai media sesuai konteks hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja diseminasi yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan diseminasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan kebijakan operasional bidang kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan diseminasi dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan penyebaran informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan.
6.	Analisis Biaya Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur instrumen pelaksanaan analisis biaya kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja pelaksanaan analisis biaya kesehatan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif dan efisien.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pengelolaan pelaksanaan analisis biaya kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan analisis biaya kesehatan.

				4.3	Meyakinkan stake holder terkait untuk mendukung pelaksanaan analisis biaya kesehatan dan mendukung hasil analisis yang diperoleh.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan, Ekonomi				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Sistem Pembiayaan Kesehatan			√
			4.	Manajemen Pembiayaan & Penganggaran Kesehatan			√
			5.	Komunikasi Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				

E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Tercapainya target persentase peserta JKN yang berisiko yang mendapatkan layanan skrining kesehatan
	2.	Tercapainya target persentase belanja kesehatan promotif preventif dalam JKN
	3.	Tercapainya target persentase provinsi dan kabupaten/kota yang melakukan perhitungan *Provincial Health Account/ District Health Account* (PHA/DHA)
	4.	Tercapainya target persentase kabupaten/kota yang memberikan insentif pelaksanaan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) bersumber APBD Murni
	5.	Tercapainya target persentase asuransi kesehatan swasta yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan
	6.	Tercapainya target persentase kabupaten/kota yang melakukan kemitraan pembiayaan pemerintah dan swasta dalam penanganan 9 penyakit prioritas
	7.	Tercapainya target presentase kabupaten/kota yang melakukan kemitraan pembiayaan pemerintah dan swasta dalam upaya skrining 14 penyakit
	8.	Tercapainya target annual reviu tarif INA-CBGs dan NHA (T- 1)

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Kebijakan Kesehatan Global dan Teknologi Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-74-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan analisis, perumusan rekomendasi, dan evaluasi kebijakan di bidang Kesehatan Global dan Teknologi Kesehatan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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.

jdih.kemkes.go.id

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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi ketepatan, kesesuaian, dan ketajaman analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis urgensi
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja, serta praktik terbaik yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan, tolok ukur kualitas, etika, dan

jdih.kemkes.go.id

					standar pelaksanaan analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan untuk memperkuat hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan agar dapat dimanfaatkan untuk pembangunan kesehatan.
4.	Penyelenggaraan Analisis Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mengevaluasi penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja analisis kebijakan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis kebijakan serta melakukan pengembangan atau perbaikan kebijakan pembangunan kesehatan yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan sebagai norma standar, prosedur, dan instrumen penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan, serta rekomendasi tindak lanjut pelaksanaannya
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan dalam mengintegrasikan dan merumuskan praktik terbaik dalam penyelenggaraan analisis kebijakan pembangunan kesehatan.
5.	Diseminasi Hasil Analisis Urgensi Kebijakan Pembangunan Kesehatan	4	Mampu memantau, mengendalikan, dan mengevaluasi penyebarluasan informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan serta	4.1	Mampu mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja diseminasi, menyusun strategi dan pendekatan pelaksanaan diseminasi, serta menemukenali kualitas, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan

			menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur dalam pelaksanaan diseminasi		diseminasi yang dilakukan melalui berbagai media sesuai konteks hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan, serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja diseminasi yang lebih efektif dan efisien;
				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja pelaksanaan diseminasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan kebijakan operasional bidang kesehatan;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan diseminasi dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan penyebaran informasi hasil analisis urgensi kebijakan pembangunan kesehatan.
6.	Analisis Politik Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi prosedur kegiatan analisis politik kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, analisis politik kesehatan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Melakukan koordinasi dan interaksi dengan unit lain dalam hal rencana aksi baru terkait dengan kegiatan analisis politik kesehatan

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis politik kesehatan dan hasil yang didapatkan dari analisis.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan, Sosial				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Manajemen strategi			√
			2.	Diplomasi Kesehatan			√
			3.	Sistem Informasi Kesehatan			√
			4.	Manajemen Inovasi dan Teknologi			√
			5.	Komunikasi Kesehatan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator/ JF Jenjang ahli Madya paling singkat 2 tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Tercapainya target persentase rekomendasi kebijakan yang disusun melibatkan/bekerjasama dengan institusi/ lembaga lain di bidang kesehatan global dan teknologi kesehatan			

	2.	Tercapainya target presentase rekomendasi kebijakan berdasarkan transformasi kesehatan berbasis bukti yang diadvokasikan di bidang kesehatan global dan teknologi kesehatan
	3.	Tercapainya target presentase kebijakan kesehatan berdasarkan rekomendasi kebijakan di bidang kesehatan global dan teknologi kesehatan
	4.	Tercapainya target presentase kabupaten/kota yang mengadopsi kebijakan transformasi kesehatan di bidang kesehatan global dan teknologi kesehatan
	5.	Tercapainya target jumlah dokumen kerjasama internasional bidang kesehatan

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Staf Ahli Bidang Ekonomi Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-80-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Menteri, terkait dengan bidang ekonomi kesehatan

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role model*"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/ etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku kepentingan untuk

					tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik.

			terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/ nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Analisis Sosial Ekonomi Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, pendekatan baru dalam kegiatan analisis sosial ekonomi dan Memberikan rekomendasi terhadap hasil pelaksanaan kegiatan analisis sosial ekonomi	5.1.	Mengidentifikasi, menganalisis, dan membuat pemodelan teori, konsep, kebijakan terkait kegiatan analisis sosial ekonomi.
				5.2.	Memberikan arahan kepada berbagai unit kerja terkait dengan kebijakan hasil analisis sosial ekonomi.
				5.3	Mampu memberikan rekomendasi dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah penyelenggaraan kegiatan analisis sosial ekonomi.
2.	Analisis Biaya Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, pendekatan dalam pelaksanaan analisis biaya kesehatan serta menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah analisis biaya kesehatan	5.1.	Merekomendasikan perbaikan teori, konsep dan kebijakan terkait analisis biaya kesehatan beserta pelaksanaannya.
				5.2.	Mengembangkan teori, konsep, dan kebijakan terkait analisis biaya kesehatan beserta pelaksanaannya.
				5.3.	Menjadi sumber rujukan utama secara nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait analisis biaya kesehatan beserta pelaksanaannya.
3.	Analisis Belanja Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan inovasi terbaru terhadap proses kegiatan analisis belanja kesehatan dalam upaya pembiayaan dan jaminan kesehatan	5.1.	Mengidentifikasi, menganalisis, dan membuat pemodelan teori, konsep kegiatan analisis belanja kesehatan, menemukenali kelebihan dan kekurangannya sebagai dasar pembuatan rekomendasi perbaikan.
				5.2.	Mengembangkan teori, konsep, dan kebijakan analisis belanja kesehatan, meyakinkan pemangku kepentingan untuk menerima konsep, teori, dan kebijakan yang dikembangkan tersebut.

jdih.kemkes.go.id

				5.3.	Menjadi sumber rujukan utama secara nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah analisis belanja kesehatan.
4.	Evaluasi Ekonomi Pembiayaan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, metode, pendekatan, perumusan kebijakan, dan penyelesaian masalah-masalah dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi pelaksanaan evaluasi ekonomi pembiayaan kesehatan	5.1.	Mengidentifikasi, menganalisis, dan merumuskan konsep, teori, kebijakan terkait evaluasi ekonomi pembiayaan kesehatan.
				5.2.	Merancang dan mengembangkan pendekatan serta mampu memberikan alternatif pendekatan lain yang memiliki nilai-nilai kebaruan dalam evaluasi ekonomi pembiayaan kesehatan
				5.3.	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam pelaksanaan evaluasi ekonomi pembiayaan kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV			
			Non PNS : Pascasarjana/S2			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Ekonomi			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2.	Teknis	-			
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat	√		

	selama 7 (tujuh) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli Utama paling singkat 2 tahun	√		
	3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Jumlah policy brief		
	2.	Jumlah rekomendasi kebijakan pimpinan		
	3.	Jumlah telaahan staf		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Staf Ahli Bidang Teknologi Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-90-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Menteri, terkait dengan bidang teknologi kesehatan

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role mode*l dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role mode*l"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/ etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku kepentingan untuk

					tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik.

			terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/ nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyusunan kebijakan bidang kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kesehatan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta memberi rekomendasi perbaikan.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan bidang kesehatan, meyakinkan *stakeholder* dan *shareholder* terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode advokasi kebijakan publik, dan/atau monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan publik
				5.2	Mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional.
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan publik, serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan kesehatan.
3.	Pengelolaan Pusat Data	5	Menyusun strategi pengelolan pusat data	5.1.	Mampu menetapkan dan mengembangkan kebijakan pengelolaan pusat data (perancangan lokasi, tata letak, dan kebutuhan infrastruktur pusat data);

jdih.kemkes.go.id

				5.2.	Mampu merumuskan strategi peningkatan kinerja pusat data;
				5.3	Mampu menjadi sumber rujukan dalam kebijakan pengelolaan pusat data
4.	Pengembangan Teknologi Pengamanan Fasilitas Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, formulasi rumusan kebijakan, dan sumber rujukan dalam pelaksanaan pengembangan teknologi pengamanan fasilitas kesehatan	5.1.	Mengidentifikasi, menganalisis, dan merumuskan konsep, teori, kebijakan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pengembangan Teknologi pengamanan fasilitas kesehatan yang aman, bermanfaat, bermutu, terjangkau, dan mutakhir
				5.2.	Mengembangkan, menilai, serta meyakinkan para pemangku kepentingan dalam menerima hasil rancangan rekayasa, modifikasi, dan pemutakhiran teknologi pengamanan fasilitas kesehatan terapan yang dikembangkan dalam rangka memperoleh teknologi yang tepat guna, berdayaguna, berhasilguna.
				5.3.	Menjadi sumber rujukan utama dan mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam pengembangan teknologi pengamanan fasilitas kesehatan.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV			
			Non PNS : Pascasarjana/S2			
	2.	Bidang Ilmu	Bidang Kesehatan/Teknologi			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2.	Teknis	-			
	3.	Fungsional	-			

C. Pengalaman Kerja	1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun	√		
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli Utama paling singkat 2 tahun	√		
	3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Jumlah policy brief			
	2. Jumlah rekomendasi kebijakan pimpinan			
	3. Jumlah telaahan staf			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-00-001

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Menteri, terkait dengan bidang hukum kesehatan

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role mode*l dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role mode*l"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku kepentingan untuk

					tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak	5.1	Mampu menciptakan kebijakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik.

			terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyusunan kebijakan bidang kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kesehatan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta memberi rekomendasi perbaikan.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan bidang kesehatan, meyakinkan *stakeholder* dan *shareholder* terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode advokasi kebijakan publik, dan/atau monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan publik
				5.2	Mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional.
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan publik, serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan kesehatan.
3.	Perancangan Peraturan Perundang-undangan	5	Mampu menyempurnakan naskah rancangan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	5.1.	Mampu menyempurnakan Rancangan dan tanggapan atas Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, dan Rancangan

					Peraturan Daerah yang materi muatannya berisi hak dan kewajiban, pembebanan kepada masyarakat dan pemberian sanksi pidana.
				5.2.	Mampu menyempurnakan konsep pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi Rancangan Peraturan Menteri atau sederajat, Rancangan Peraturan Daerah dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah yang materi muatannya bersifat teknis dan prosedural; Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Peraturan Presiden, dan Rancangan Peraturan Daerah dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah yang materi muatannya bersifat lintas sektoral; Rancangan Undang-Undang dan Rancangan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, dan Rancangan Peraturan Daerah yang materi muatannya berisi hak dan kewajiban, pembebanan kepada masyarakat, dan pemberian sanksi pidana
				5.3	Mampu menyempurnakan konsep keterangan/ penjelasan, pandangan, jawaban dan/atau sambutan singkat dalam sidang pembahasan, DIM, dan jawaban DIM
				5.4	Mampu merumuskan hasil sidang pembahasan tingkat rapat kerja.
4.	Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan	5	Mengembangkan teori, konsep, penyusunan, implementasi dan monitoring evaluasi kebijakan, dan memberikan	5.1.	Mengembangkan teori, konsep, teknik, metode Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan

	Perundang-Undangan		rekomendasi perbaikan perumusan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan	5.2.	Menjadi sumber rujukan utama dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan
				5.3.	Menjadi mentor (nasional) dalam penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan, serta pemecahan masalah dalam Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan
5	Penyusunan Instrumen Hukum Lainnya	5	Mampu mengembangkan Instrumen Hukum lainnya.	5.1.	Instruksi/Keputusan/ Petunjuk Pelaksanaan/ Petunjuk Teknis/ pedoman Menteri, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian/Lembaga Negara, Gubernur, dan Bupati/Walikota; perjanjian internasional; persetujuan internasional; *memorandum of understanding*; kontrak internasional; kontrak nasional/perjanjian kerja sama; keterangan pemerintah/Dewan Perwakilan Rakyat, kesimpulan Presiden atas permohonan uji materiil Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, jawaban termohon atas permohonan uji materiil peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang di Mahkamah Agung, serta gugatan dan jawaban gugatan

					Pengadilan Tata Usaha Negara; naskah somasi; legal opinion; kajian/telaahan atas permohonan mediasi langsung.
				5.2.	Mampu menyempurnakan surat Edaran, Instruksi/Keputusan Presiden, Instruksi/ Keputusan/Petunjuk Pelaksanaan/Petunjuk Teknis/pedoman Menteri, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian/ Lembaga Negara, Gubernur, dan Bupati/Walikota; perjanjian internasional; persetujuan internasional; memorandum of understanding; kontrak internasional; kontrak nasional/perjanjian kerja sama; keterangan pemerintah/Dewan Perwakilan Rakyat, kesimpulan Presiden atas permohonan uji materiil Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, jawaban termohon atas permohonan uji materiil peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang di Mahkamah Agung, serta gugatan dan jawaban gugatan Pengadilan Tata Usaha Negara; naskah somasi; legal opinion; kajian/telaahan atas permohonan mediasi langsung
6	Analisis Pemberian Bantuan Hukum	5	Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta	5.1.	Mampu memberikan rekomendasi perbaikan dari teori, konsep, dan kebijakan Analisis Pemberian bantuan hukum beserta pelaksanaannya.

			pemecahan masalah Analisis Pemberian bantuan hukum	5.2.	Mampu mengembangkan teori, konsep, dan kebijakan Analisis Pemberian bantuan hukum, serta meyakinkan stakeholder agar dapat menerima teori, konsep, dan kebijakan yang telah dikembangkan.
				5.3.	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) untuk implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam Analisis Pemberian bantuan hukum

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV			
			Non PNS : Pascasarjana/S2			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Hukum			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2.	Teknis	-			
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli Utama paling singkat 2 tahun	√		

	3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Jumlah *policy brief*			
	2. Jumlah rekomendasi kebijakan pimpinan			
	3. Jumlah telaahan staf			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Staf Ahli Bidang Politik dan Globalisasi Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-02-16-00-10-001

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Menteri, terkait dengan bidang politik dan globalisasi kesehatan

II. KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	5	Mampu menjadi *role mode*l dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya
				5.2	Menjadi "*role mode*l"/ keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional
				5.3	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2.	Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	5.1	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
				5.2	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
				5.3	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk

					tujuan bangsa dan negara.
3.	Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
				5.2	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
				5.3	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.
4.	Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional
				5.2	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
				5.3	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5.	Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak	5.1	Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik.

			terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik	5.2	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional
				5.3	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi.
				5.2	Merekomendasikan/ memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi.
				5.3	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7.	Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/ nasional	5.1	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional.
				5.2	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
				5.3	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai

					tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8.	Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	5.1	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
				5.2	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/ nasional.
				5.3	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
				5.2	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang
				5.3	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah penyusunan kebijakan bidang kesehatan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang kesehatan, serta menemukenali kelebihan dan kekurangan serta memberi rekomendasi perbaikan.
				5.2	Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan bidang kesehatan, meyakinkan *stakeholder* dan *shareholder* terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	5	Mampu mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional	5.1	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode advokasi kebijakan publik, dan/atau monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan publik
				5.2	Mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional.
				5.3	Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan publik, serta monitoring dan evaluasi advokasi kebijakan kesehatan.
3.	Analisis Politik Kesehatan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, pendekatan dalam inovasi sistem dan kebijakan terhadap hal-hal yang berhubungan	5.1	Mengidentifikasi, menganalisis, dan membuat pemodelan teori, konsep, kebijakan terkait kegiatan analisis politik kesehatan
				5.2	Mengembangkan teori, konsep, dan kebijakan

			dengan analisis politik kesehatan		kegiatan analisis politik kesehatan.
				5.3	Menjadi sumber rujukan utama secara nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait kegiatan analisis politik kesehatan
4.	Pengelolaan Opini Publik	5	Mampu mengembangkan kebijakan pengelolaan opini dan aspirasi publik serta pemantauan informasi kebijakan Pemerintah	5.1	Mampu mengembangkan kebijakan pengelolaan opini dan aspirasi publik, serta pemantauan informasi kebijakan Pemerintah.
				5.2	Mampu menyusun buku, pedoman, dan/atau metode pengelolaan opini, aspirasi publik, dan pemantauan informasi kebijakan Pemerintah
				5.3	Menjadi rujukan dalam pelaksanaan pengelolaan opini dan aspirasi publik serta informasi kebijakan Pemerintah.
5	Pelaksanaan Lobi dan Negosiasi	5	Mampu mengembangkan pelaksanaan lobi dan negosiasi	5.1	Mampu mengembangkan metode dan pendekatan lobi dan negosiasi.
				5.2	Mampu merumuskan pedoman pelaksanaan lobi dan negosiasi.
				5.3	Menjadi mentor para pelaku lobi dan negosiasi.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	PNS : Sarjana atau Diploma IV			
			Non PNS : Pascasarjana/S2			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Sosial Politik			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. I		√	
	2.	Teknis	-			
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan	√		

	diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun			
	2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Jabatan Fungsional ahli Utama paling singkat 2 tahun	√		
	3. Bagi Non PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda/IV.c			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1.	Jumlah policy brief		
	2.	Jumlah rekomendasi kebijakan pimpinan		
	3.	Jumlah telaahan staf		

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Data dan Teknologi Informasi
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-75-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengelolaan data dan teknologi informasi.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai

			multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

jdih.kemkes.go.id

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Pengelolaan Pusat Data	4	Mengevaluasi pengelolaan pusat data.	4.1	Mampu mengevaluasi kinerja pusat data dan prosedur teknis yang sudah ada terkait pengelolaan pusat data;
				4.2	Mampu menyusun prosedur/petunjuk teknis terkait pengelolaan pusat data;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan pusat data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan pusat data
3.	Pengelolaan Database	4	Mengevaluasi proses-proses penyimpanan dan pengelolaan basis data	4.1	Mampu mengevaluasi kinerja dan proses pengelolaan basis data dan mengevaluasi prosedur teknis yang sudah ada terkait penyimpanan dan pengelolaan basis data;
				4.2	Mampu menyusun prosedur teknis terkait penyimpanan dan pengelolaan basis data;

				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan basis data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan basis data.
4.	Pengelolaan Inter-operabilitas Pemerintah	4	Mampu mengevaluasi proses-proses pengelolaan interoperabilitas data pada instansi	4.1	Mampu mengevaluasi kebutuhan terbaru dalam pengelolaan interoperabilitas data, prosedur teknis yang ada terkait pengelolaan interoperabilitas data, kinerja dan proses pengelolaan interoperabilitas data
				4.2	Mampu menyusun prosedur teknis terkait pengelolaan interoperabilitas data
				4.3	Mampu menentukan pemutakhiran interoperabilitas data
				4.4	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan interoperabilitas pemerintah dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan interoperabilitas pemerintah
5.	Pengelolaan Integrasi Layanan Publik dan Pemerintah	4	Mengevaluasi proses-proses pengelolaan integrasi layanan publik dan pemerintahan	4.1	Mampu mengevaluasi kinerja pengelolaan integrasi layanan, kinerja layanan instansi pasca-integrasi, kebutuhan dalam integrasi layanan, prosedur teknis yang ada terkait integrasi layanan;
				4.2	Mampu menyusun prosedur teknis terkait proses pengelolaan integrasi layanan.
				4.3	Mampu menganalisis dan memberikan solusi atas permasalahan pada pengelolaan integrasi layanan

jdih.kemkes.go.id

				4.4	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan integrasi layanan publik dan pemerintahan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan integrasi layanan publik dan pemerintahan.
6.	Pengembangan Aplikasi Umum dan Khusus	4	Mengevaluasi proses-proses pengembangan aplikasi pada instansi	4.1	Mampu mengevaluasi kinerja dan proses pengembangan aplikasi, kinerja layanan instansi setelah memanfaatkan aplikasi, kebutuhan pemutakhiran dalam pengembangan aplikasi, prosedur teknis yang ada terkait pengembangan aplikasi;
				4.2	Mampu menyusun prosedur teknis terkait proses pengembangan aplikasi dan menentukan pemutakhiran perangkat lunak yang terkait dengan aplikasi;
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengembangan aplikasi umum dan khusus, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengembangan aplikasi umum dan khusus.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Teknologi Informasi/Sistem Informasi/ Manajemen Informasi/Statistik/Kesehatan Masyarakat/Kedokteran atau sejenis				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√		
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen		√	

				Kebijakan Kesehatan			
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Pelatihan bidang Manajemen Informasi			√
			4.	Pelatihan bidang Teknologi Informasi			√
			5.	Pelatihan bidang Pengelolaan Data			√
	3.	Fungsional	1.	Pelatihan fungsional Pranata Komputer			√
			2	Pelatihan fungsional Statistisi			√
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang / pernah menduduki Jabatan administrator/ JF jenjang ahli madya bidang terkait paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1	Persentase indikator pembangunan kesehatan yang diukur dan dianalisa dengan pemanfaatan data rutin 1			
			2	Jumlah sistem data kesehatan yang terintegrasi dan terstandar 300 sistem			
			3	Persentase fasilitas kesehatan (Puskesmas, Pustu, Posyandu, Klinik. Apotek, Lab dan RS) yang menggunakan sistem informasi terintegrasi sesuai Arsitektur Sistem Informasi Kesehatan			

	4	Persentase penyelesaian permasalahan aplikasi kesehatan milik Kementerian Kesehatan yang disampaikan melalui Helpdesk Aplikasi Kesehatan
	5	Persentase faskes yang sudah lulus pengembangan talenta maturity level 5
	6	Persentase faskes yang sudah lulus pengembangan talenta maturity level 3
	7	Jumlah kebijakan tata kelola produk teknologi kesehatan
	8	Persentase konsultasi masyarakat yang memanfaatkan layanan primer melalui telemedicine
	9	Persentase infrastruktur dan sistem IT untuk *biobank* dan *bioregistry* yang terstandar dan terintegrasi
	10	Jumlah SDM bioteknologi kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya
	11	Jumlah produk bioteknologi (diagnostik, terapi, dan vaksin) yang pengembangannya difasilitasi BGSI
	12	Jumlah biospesimen yang tersedia dan dimanfaatkan pada platform Ina BGSI data center

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Sistem dan Strategi Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-76-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan analisis, harmonisasi, dan sinergi strategi dan sistem kesehatan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai

			multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien.
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan.
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan.
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan.
3.	Analisis Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan kegiatan analisis kebijakan kesehatan serta menyusun perangkat norma, standar, dan mekanisme dalam analisis kebijakan kesehatan	4.1	Melakukan reviu terhadap hasil analisis kebijakan kesehatan
				4.2	Menyempurnakan hasil analisis kebijakan kesehatan dengan menggunakan dasar dokumen hasil reviu
				4.3	Membuat rekomendasi dan *policy paper* dari hasil analisis kebijakan kesehatan

jdih.kemkes.go.id

4.	Analisis Lingkungan Strategis	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan kegiatan analisis lingkungan strategis serta mengembangkan rencana aksi yang tepat agar analisis lingkungan strategis bisa terlaksana secara efektif	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, mekanisme kegiatan analisis lingkungan strategis dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Merumuskan rencana aksi pengembangan kegiatan analisis lingkungan strategis
				4.3	Melakukan koordinasi dan interaksi dengan unit lain dalam hal rencana aksi baru terkait dengan kegiatan analisis lingkungan strategis
5.	Analisis Politik Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi prosedur kegiatan analisis politik kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, analisis politik kesehatan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Melakukan koordinasi dan interaksi dengan unit lain dalam hal rencana aksi baru terkait dengan kegiatan analisis politik kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis politik kesehatan dan hasil yang didapatkan dari analisis
6.	Analisis Sosial Ekonomi Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi kegiatan analisis sosial ekonomi dan menyusun serta mengembangkan rencana aksi yang tepat agar analisis sosial ekonomi dapat dilakukan dengan efektif	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja kegiatan analisis sosial ekonomi dan menemukenali kelebihan dan kekurangan pelaksanaannya
				4.2	Merumuskan rencana aksi pengembangan kegiatan analisis sosial ekonomi

				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam hal rencana aksi baru terkait dengan kegiatan analisis sosial ekonomi

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3.	Analisa Kebijakan Publik			√
			4.	Keprotokolan			√
			5.	Kehumasan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun		√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun		√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			Persentase program prioritas Kemenkes tercapai				

Nama Jabatan : Kepala Bidang Perancangan Sistem dan Strategi Kesehatan
Kelompok Jabatan : Administrator
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 2-04-16-00-76-100

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penyusunan perancangan sistem dan strategi kesehatan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	3	Mampu memastikan menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal	3.1	Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				3.2	Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				3.3	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.
2.	Kerja Sama	3	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	3.1	Melihat kekuatan/ kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal
				3.2	Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/ kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaikan pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja
				3.3	Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok
3.	Komunikasi	3	Berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi	3.1	Menyampaikan suatu informasi yang sensitif/ rumit dengan cara penyampaian dan kondisi

			lisan/tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/ rumit/ kompleks		yang tepat, sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain
				3.2	Menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah dipahami dan diterima orang lain.
				3.3	Membuat laporan tahunan/periodik/naskah /dokumen/proposal yang kompleks. Membuat surat resmi yang sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda; membuat proposal yang rinci dan lengkap
4.	Orientasi pada Hasil	3	Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja	3.1	Menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi.
				3.2	Memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya
				3.3	Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja unitnya
5.	Pelayanan Publik	3	Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja	3.1	Memahami, mendeskripsikan pengaruh & hubungan /kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan), dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan netral, tidak memihak
				3.2	Menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara-cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya.
				3.3	Mengimplementasikan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah

					yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerjanya
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	3	Memberikan umpan balik, membimbing	3.1	Memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya
				3.2	Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan.
				3.3	Mendorong kepercayaan diri bawahan; memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerja-kan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang
7.	Mengelola Perubahan	3	Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat	3.1	Membantu orang lain dalam melakukan perubahan
				3.2	Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan
				3.3	Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat. memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan
8.	Pengambilan Keputusan	3	Membandingkan berbagai alternatif, menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi	3.1	Membandingkan berbagai alternative tindakan dan implikasinya
				3.2	Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian.
				3.3	Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan

					keberhasilan dalam implementasinya

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	3	Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan	3.1	Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan
				3.2	Melakukan pemetaan sosial dimasyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku. mengidentifikasi potensi kesalahpahaman yang diakibatkan adanya budaya yang ada
				3.3	Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Analisis Kebijakan Kesehatan	3	Mampu menyelenggarakan, membimbing dan membina pelaksanaan kegiatan analisis kebijakan kesehatan	3.1	Mendesain/merancang instrumen/mekanisme kegiatan analisis kebijakan kesehatan
				3.2	Mengkorelasikan konsep kebijakan dengan kebijakan lainnya sebagai bahan diskusi dalam proses analisis kebijakan
				3.3	Memecahkan masalah teknis dan mengambil keputusan yang tepat dalam rangka penanganan masalah yang ditemukan pada saat pelaksanaan analisis kebijakan kesehatan
2.	Analisis Lingkungan Strategis	3	Mampu menyelenggarakan, membimbing dan membina pelaksanaan	3.1	Menyusun instrumen, bahan, draf kebijakan pelaksanaan kegiatan analisis lingkungan strategis

jdih.kemkes.go.id

			kegiatan analisis lingkungan strategis	3.2	Mengkaji hasil kegiatan analisis lingkungan strategis serta melakukan bimbingan dan mentoring kepada pegawai di lingkungannya dalam melaksanakan kegiatan analisis lingkungan strategis
				3.3	Mengambil keputusan yang tepat dalam rangka penanganan masalah teknis kegiatan analisis lingkungan strategis
3.	Analisis Politik Kesehatan	3	Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan analisis politik kesehatan sesuai prosedur dan petunjuk teknis dalam pemanfaatan dan penggunaannya	3.1	Mendesain/merancang instrumen identifikasi, pengumpulan data, pengolahan data dan penyajian data/hasil atau peta jalan pelaksanaan/pemanfaatan analisis politik kesehatan sesuai kebutuhan
				3.2	Mensosialisasikan pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan hasil analisis politik kesehatan kepada stakeholder terkait
				3.3	Memecahkan masalah teknis operasional dalam pelaksanaan analisis politik kesehatan
4.	Analisis Sosial Ekonomi Kesehatan	3	Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan kegiatan analisis sosial ekonomi dan memberikan pendampingan dalam pemanfaatan dan penggunaannya	3.1	Mendesain/merancang instrumen identifikasi, pengumpulan data, pengolahan data dan penyajian data/hasil atau peta jalan pelaksanaan/pemanfaatan analisis sosial ekonomi, pelaksanaan dan pemanfaatannya
				3.2	Mensosialisasikan kegiatan kegiatan analisis sosial ekonomi dan memberikan pembimbingan, *coaching* dan mentoring kepada pegawai di lingkungan kerja berkaitan dengan analisis sosial ekonomi

				3.3	Memecahkan masalah teknis operasional kegiatan analisis sosial ekonomi dan menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya
5.	Pelayanan Keprotokolan	3	Mampu memberikan supervisi dalam pelaksanaan keprotokolan	3.1	Mampu mengelola pelaksanaan keprotokolan
				3.2	Mampu melakukan pengawasan dalam pelaksanaan keprotokolan
				3.3	Mampu memecahkan permasalahan teknis operasional yang timbul dalam keprotokolan
6.	Pendampingan dan Pengamanan Fisik Pasif VVIP/VIP	3	Mampu memberikan supervisi dalam pelaksanaan administrasi/protokoler, pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP	3.1	Menguasai konsep pengaturan tata cara pelayanan administrasi/protokoler, pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP
				3.2	Mampu menganalisis efektifitas pelaksanaan tugas pelayanan administrasi /protokoler, pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP
				3.3	Mampu melaksanakan supervisi dalam pelaksanaan administrasi/protokoler, pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP
				3.4	Mampu memberikan petunjuk penanganan masalah teknis operasional dalam pelaksanaan pelayanan administrasi / protokoler, pengamanan fisik pasif, dan pendampingan VVIP/VIP

jdih.kemkes.go.id

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian		Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Administrator			√	
	2.	Teknis	1.	Analisa Kebijakan Publik			√
			2.	Keprotokolan			√
			3.	Kehumasan			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			Memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki		√		
D. Pangkat			Penata Tk.I/III.d				
E. Indikator Kinerja Jabatan			Persentase program prioritas Kemenkes tercapai				

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Krisis Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-77-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan penanggulangan krisis kesehatan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai

			multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan kegiatan manajemen penanggulangan krisis kesehatan serta menyusun perangkat norma, standar, dan mekanisme dalam manajemen penanggulangan krisis kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, mekanisme kegiatan manajemen penanggulangan krisis kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, mekanisme manajemen penanggulangan krisis kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan manajemen penanggulangan krisis kesehatan serta memfasilitasi stakeholder terkait dalam manajemen penanggulangan krisis kesehatan
4.	Mitigasi dan Kesiapsiagaan Krisis Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan kegiatan mitigasi dan kesiapsiagaan krisis kesehatan serta menyusun perangkat norma, standar, dan mekanisme dalam kegiatan mitigasi dan kesiapsiagaan krisis kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, mekanisme kegiatan mitigasi dan kesiapsiagaan krisis kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien
				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, mekanisme kegiatan mitigasi dan kesiapsiagaan krisis kesehatan
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam kegiatan mitigasi dan kesiapsiagaan krisis kesehatan
5.	Manajemen Perkantoran	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen manajemen perkantoran	4.1	Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja manajemen perkantoran yang lebih efektif/efisien

				4.2	Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan manajemen perkantoran
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan manajemen perkantoran dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait manajemen perkantoran
6.	Pengelolaan Database	4	Mengevaluasi proses-proses penyimpanan dan pengelolaan basis data	4.1	Mampu mengevaluasi kinerja dan proses pengelolaan basis data dan mengevaluasi prosedur teknis yang sudah ada terkait penyimpanan dan pengelolaan basis data
				4.2	Mampu menyusun prosedur teknis terkait penyimpanan dan pengelolaan basis data
				4.3	Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan pengelolaan basis data dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pengelolaan basis data

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**		**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
					Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV				
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan				
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II			√	
	2.	Teknis	1.	Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2.	Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	

			3.	Pelatihan Kebencanaan			√
			4.	Pelatihan Manajemen			√
	3.	Fungsional	-				
C. Pengalaman Kerja			1.	Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2.	Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		
D. Pangkat			Pembina Tk.I/IV.b				
E. Indikator Kinerja Jabatan			1.	Jumlah provinsi yang memiliki tim manajemen bencana dalam mendukung ketahanan Kesehatan			
			2.	Persentase penanganan krisis kesehatan yang ditanggulangi oleh kabupaten/kota dalam 1 tahun			
			3.	Persentase tim kegawatdaruratan medis teregistrasi dan terlatih di kab/kota dalam mendukung ketahanan Kesehatan			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Kesehatan Haji
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-78-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengelolaan kesehatan haji.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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	4.1	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai

			multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

jdih.kemkes.go.id

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Advokasi Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengembangkan strategi advokasi kebijakan kesehatan 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 kesehatan
				4.3	Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan untuk mengembangkan strategi advokasi yang dapat dijalankan oleh mereka sendiri dalam menerapkan kebijakan kesehatan
3.	Pengendalian Risiko Kesehatan Haji	4	Mampu mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengendalian risiko kesehatan haji serta menyusun perangkat norma, standar, dan mekanisme pengendalian risiko kesehatan haji	4.1	Melakukan evaluasi teknis, metode, mekanisme pelaksanaan pengendalian risiko kesehatan haji dan menemukenali kelebihan dan kekurangannya untuk kemudian melakukan pengembangan atau perbaikan untuk mendapatkan metode yang lebih efektif dan efisien

jdih.kemkes.go.id

				4.2	Menyusun dan mengembangkan pedoman, petunjuk teknis, mekanisme pengendalian risiko kesehatan haji
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan manajemen pengendalian risiko kesehatan haji serta memfasilitasi stakeholder terkait dalam pengendalian risiko kesehatan haji

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Semua Jurusan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya	√		

	paling singkat 2 (dua) tahun			
D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	Persentase jemaah haji dilakukan pemeriksaan kesehatan sesuai standar 100%			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 1-03-16-00-79-000

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Memimpin dan melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan.

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.1	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi
				4.2	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya
				4.3	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meski pun ada risiko.
2.	Kerja Sama	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.

jdih.kemkes.go.id

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 dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama
				4.2	Menuangkan pemikiran/ konsep dari berbagai sudut pandang/multi dimensi dalam bentuk tulisan formal
				4.3	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4.	Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	4.1	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan
				4.2	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi
				4.3	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
5.	Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	4.1	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik secara objektif, transparan dan profesional dalam lingkup organisasi

				4.2	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral tidak memihak, tidak diskriminatif serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/partai politik
				4.3	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir
				4.2	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi
				4.3	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi posisi di unit kerjanya.
7.	Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
				4.2	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala

				4.3	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8.	Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan mitigasi risiko	4.1	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi.
				4.2	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain
				4.3	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat
				4.2	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.
				4.3	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik

C. Teknis

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Penyusunan Kebijakan Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian kebijakan bidang kesehatan	4.1	Melakukan evaluasi terhadap teknik/metode dalam penyusunan kebijakan bidang kesehatan
				4.2	Menyusun rekomendasi kebijakan bidang kesehatan berdasar bukti (*evidence-based policy recommendation*) dan mengembangkan strategi penyusunan kebijakan kesehatan yang lebih efisien
				4.3	Memberikan rekomendasi atas kesimpulan kajian penyusunan kebijakan bidang kesehatan
2.	Analisis Penilaian Kompetensi SDM Kesehatan	4	Mengevaluasi pelaksanaan penilaian kompetensi serta menyusun dan mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis, materi penilaian kompetensi sebagai bahan rekomendasi	4.1	Menilai dan membandingkan kebijakan, implementasi konsep, teknik metode, dan prosedur penilaian kompetensi serta memberikan rekomendasi berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya.
				4.2	Memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyelenggaraan penilaian kompetensi yang lebih efektif dan efisien.
				4.3	Memberikan pertimbangan dan mempertahankan setiap konsep, teknik metode, norma, standardisasi dan prosedur penilaian kompetensi yang dikembangkan.
3.	Perancangan Program Pelatihan SDM Kesehatan Terintegrasi (CorPu)	4	Mampu mengevaluasi perancangan program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur perancangan	4.1	Mengevaluasi teknis, metode, sistem kerja perancangan program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam perancangan program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi

jdih.kemkes.go.id

			program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi		serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perancangan yang lebih efektif dan efisien.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja perancangan program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan perancangan program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan perancangan program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam perancangan program pelatihan SDM kesehatan terintegrasi.
4.	Analisis Kebutuhan Pelatihan SDM Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi kinerja dan hasil analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan	4.1	Mengevaluasi teknik, metode, sistem kerja analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan hasil analisis serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan yang lebih efektif dan efisien.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta

					instrumen dalam pelaksanaan analisis.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan SDM kesehatan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan.
5.	Evaluasi Pasca Pelatihan SDM Kesehatan	4	Mampu mengevaluasi program dan kegiatan pasca pelatihan SDM kesehatan dan menyusun perangkat norma, standar, dan prosedur evaluasi	4.1	Mengevaluasi teknik, metode, sistem kerja evaluasi pasca pelatihan SDM kesehatan dan menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan evaluasi dan hasil evaluasi serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja evaluasi pasca pelatihan yang lebih efektif dan efisien.
				4.2	Menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja evaluasi pasca pelatihan SDM kesehatan yang dijadikan sebagai norma, standar, dan prosedur serta instrumen dalam pelaksanaan evaluasi.
				4.3	Meyakinkan dan memperoleh dukungan dari pemangku kepentingan dalam pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan SDM kesehatan dan memberikan pembimbingan serta pendampingan kepada instansi lain atau pemangku kepentingan dalam pelaksanaan evaluasi.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Sarjana atau Diploma IV			
	2.	Bidang Ilmu	Kesehatan/Manajemen			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	PKN Tk. II		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan bidang Manajemen Kebijakan Kesehatan		√	
			2. Pelatihan bidang Manajemen Strategis		√	
			3. Pelatihan bidang Manajemen Kesehatan			√
			4. Pelatihan bidang pengembangan kompetensi ASN			√
			5. Pelatihan di bidang analis kompetensi/ analis SDM aparatur			√
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			1. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun	√		
			2. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	√		

D. Pangkat	Pembina Tk.I/IV.b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	Jumlah Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya			

jdih.kemkes.go.id

Nama Jabatan : Kepala Subbagian Administrasi Umum
Kelompok Jabatan : Pengawas
Urusan Pemerintahan : Bidang Kesehatan
Kode Jabatan : 2-05-16-00-79-110

I. IKHTISAR JABATAN

Ikhtisar Jabatan	Melakukan koordinasi penyusunan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik negara, urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan, kearsipan, persuratan, dan kerumahtanggaan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

II. STANDAR KOMPETENSI

A. Manajerial

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Integritas	2	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	2.1	Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik
				2.2	Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/kelompok kerjanya
				2.3	Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi
2.	Kerja Sama	2	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif	2.1	Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim.
				2.2	Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim; mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/ kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain.
				2.3	Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.
3.	Komunikasi	2	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal. bersedia	2.1	Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional

			mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll	2.2	Mendengarkan pihak lain secara aktif; menangkap dan menginterpretasikan pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai
				2.3	Membuat materi presentasi, pidato, draf naskah, laporan dll sesuai arahan pimpinan.
4.	Orientasi pada Hasil	2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	2.1	Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi
				2.2	Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya.
				2.3	Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya
5.	Pelayanan Publik	2	Mampu mensupervisi /mengawasi/menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan/ pelayanan publik secara transparan	2.1	Menunjukan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan/ pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil
				2.2	Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik tepat dan tanggap.
				2.3	Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tata cara, situasi tertentu sehingga apa yang di sampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas-tugas pemerintahan,

					pembangunan dan pelayanan publik
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	2	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan	2.1	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
				2.2	Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru
				2.3	Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan
7.	Mengelola Perubahan	2	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan	2.1	Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain
				2.2	Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan
				2.3	Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan
8.	Pengambilan Keputusan	2	Menganalisis masalah secara mendalam	2.1	Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi.
				2.2	Mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada sebelum membuat kesimpulan
				2.3	Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada

B. Sosial Kultural

Kompetensi		Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1.	Perekat Bangsa	2	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	2.1	Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan
				2.2	Membangun hubungan baik antar individu dalam

					organisasi, mitra kerja, pemangku kepentingan.
				2.3	Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya

C. Teknis

Kompetensi		**Level**	**Deskripsi**	**Indikator Perilaku**	
1.	Penyusunan perencanaan penganggaran	2	Menganalisis efektivitas penyusunan perencanaan penganggaran	2.1	Mampu melakukan analisis terhadap penyusunan perencanaan penganggaran
				2.2	Mampu menerapkan metode yang tepat dan aplikatif untuk melaksanakan penyusunan perencanaan penganggaran
				2.3	Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan monitoring dan kajian atas penyusunan perencanaan penganggaran
2.	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	2	Menganalisis pengelolaan kinerja organisasi	2.1	Mampu membuat analisis pengelolaan kinerja organisasi yang sedikitnya menyajikan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi
				2.2	Mampu menganalisis realisasi pencapaian target kinerja organisasi dan penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja tersebut
				2.3	Mampu menganalisis perbandingan capaian kinerja dengan rencana strategis organisasi

jdih.kemkes.go.id

3.	Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Kementerian/ Lembaga	2	Mampu menyusun laporan keuangan K/L	2.1	Melakukan verifikasi, validasi, koreksi dan rekonsiliasi terhadap data transaksi keuangan K/L
				2.2	Menyusun laporan keuangan K/L yang terdiri dari Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas, dan Catatan atas Laporan Keuangan
				2.3	Menyajikan data dan informasi transaksi keuangan K/L sebagai dasar untuk melakukan analisis/telaah transaksi keuangan K/L
4.	Manajemen Perkantoran	2	Mampu melaksanakan manajemen perkantoran sesuai pedoman kerja/ petunjuk teknis	2.1	Mampu melaksanakan manajemen perkantoran sesuai dengan pedoman kerja yang ada
				2.2	Mampu melakukan pengolahan data untuk kebutuhan manajemen perkantoran
				2.3	Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal manajemen perkantoran kepada masyarakat dan stakeholder
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	2	Mampu menyelenggarakan administrasi manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara sesuai petunjuk teknis	2.1	Mampu menyelenggarakan administrasi pengelolaan SDM
				2.2	Mampu membimbing rekan sekerja dalam unit organisasi dalam menyelenggarakan dan pemecahan masalah operasional administrasi pengelolaan SDM
				2.3	Mampu mengolah data kepegawaian untuk dianalisis sesuai kepentingan pengelolaan SDM
6.	Pengelolaan Persuratan dan Kearsipan	2	Mampu melaksanakan pengelolaan persuratan dan kearsipan yang utuh dan lengkap sesuai prosedur/ pedoman kerja	2.1	Mampu melaksanakan pengelolaan persuratan yang dimulai dengan menerima surat masuk, menyimpan dalam bentuk digital, memasukan kedalam sistem informasi

jdih.kemkes.go.id

					persuratan, memberikan kode, menata persuratan dalam suatu sistem persuratan, serta mampu menemukan arsip secara cepat, tepat dan lengkap, baik secara manual maupun elektronik/ digital; mampu menyusun kode dan memberikan kode pada arsip dan menyimpan arsip dengan baik
				2.2	Mampu menyusun kebutuhan sarana dan prasarana dalam pengelolaan persuratan dan kearsipan
				2.3	Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas kepada stakeholder mengenai prosedur dan tahapan dalam pengelolaan persuratan dan kearsipan

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan			**Uraian**	**Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan**		
				Mutlak	**Penting**	**Perlu**
A. Pendidikan	1.	Jenjang	Diploma III atau yang setara			
	2.	Bidang Ilmu	Semua jurusan			
B. Pelatihan	1.	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas		√	
	2.	Teknis	1. Pelatihan manajemen ketatausahaan		√	
			2. Pelatihan manajemen keuangan dan anggaran		√	
	3.	Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja			Memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki	√		

D. Pangkat	Penata Muda Tingkat I/III.b	
E. Indikator Kinerja Jabatan	1	Kualitas Laporan kinerja (LAKIP, LAPTAH, dan Laporan Triwulan I-IV: e-monev DJA/SMART DJA, e-monev Bappenas, E-performance/Kinerja Kemenkes
	2	Kualitas rencana program, dan anggaran jangka pendek (penyusunan RKP, Renja-K/L, RKA-K/L, DIPA, POK dan Penyusunan RPK/RPD); Rencana, program, dan anggaran jangka panjang (penyusunan bahan RPJMN, bahan Renstra, bahan Rencana Aksi Program dan Rencana Aksi Kegiatan
	3	Kualitas Laporan Pengelolaan keuangan dan barang milik negara (Aplikasi Persediaan, Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan/SIRUP, Sistem Informasi Aset Negara/SIMAN, SIMAK BMN, SIBARJA, SAK, SAIBA, Laporan Periodik, Laporan Keuangan, pengadaan barang dan jasa, penghapusan BMN, Sistem Akuntansi Satker/SAS terdiri dari Aplikasi SPM dan Aplikasi Pembukuan Bendahara Instans/SILABI)
	4	Kualitas Laporan Penatalaksanaan kepegawaian (SKP, KGB, KP, Update Data SIMKA, Usulan Pensiun, kehadiran/absensi, Cuti, dan Administrasi kepegawaian lainnya)
	5	Kualitas Laporan koordinasi urusan organisasi dan tata laksana organisasi (SOP, Analisis Beban Kerja/ABK, Peta Jabatan, Informasi Faktor Jabatan/Evaluasi Jabatan, Informasi Jabatan (Infojab), Tata Hubungan Kerja, Tata Laksana Organisasi, Bisnis Proses, PMPRB Online dan SPI)
	6	Kualitas Laporan Penatalaksanaan tata persuratan, kearsipan dan dokumentasi, kerumahtanggaan dan perlengkapan

MENTERI KESEHATAN

REPUBLIK INDONESIA

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,

Indah Febrianti, S.H., M.H.
NIP 197802122003122003

jdih.kemkes.go.id