

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

| JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA | | | |
|--|--|---|---|
| I. IKHTISAR JABATAN | | | |
| Ikhtisar Jabatan | Menyusun rencana program, membagi tugas, mengarahkan dan mengkoordinasikan melaksanakan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu. | | |
| II. STANDAR KOMPETENSI | | | |
| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
| A. Manajerial | | | |
| 1 Integritas | 4 | Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi. | 4.1 Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; dan 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 resiko. |
| 2 Kerjasama | 4 | Membangun komitmen tim, sinergi. | 4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; 4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; dan 4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi. |

| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|------------------------|-------|--|--|
| 3 Komunikasi | 4 | Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. | <p>4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;</p> <p>4.2 Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal; dan</p> <p>4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p> |
| 4 Orientasi pada hasil | 4 | Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya. | <p>4.1 Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;</p> <p>4.2 Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; dan</p> <p>4.3 Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.</p> |

| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|------------------------------------|-------|--|---|
| 5 Pelayanan Publik | 4 | Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional. | <p>4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;</p> <p>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; dan</p> <p>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.</p> |
| 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 | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|-------------------------|-------|---|--|
| | | | kompetensi dan karier; |
| | | | 4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; dan 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; dan 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; dan 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko). |

| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|--|-------|--|--|
| B Sosial Kultural | | | |
| 9 Perekat Bangsa | 4 | Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi. | <p>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;</p> <p>4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; dan</p> <p>4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.</p> |
| C Teknis | | | |
| 10 Advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal | 4 | Mampu mengembangkan Strategi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal yang tepat sesuai kondisi. | <p>4.1 Mampu mengevaluasi teknik, metode strategi advokasi yang ada saat ini menganalisis kelemahan dan kekurangan serta mengembangkan berbagai teknik, metode strategi advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal yang lebih efektif dan efisien dari berbagai kondisi <i>stakeholder</i>;</p> <p>4.2 Mampu mengembangkan norma, standar, kriteria, pedoman, petunjuk teknis Strategi komunikasi dan pelaksanaan advokasi yang Efektif serta monitoring</p> |

| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|-----------------------------------|-------|---|---|
| | | | dan evaluasi advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal; dan |
| | | | 4.3 Memampukan <i>stakeholder</i> untuk mengembangkan strategi advokasi Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal yang tepat untuk diri mereka sendiri, mengidentifikasi hambatan dilingkungan mereka sendiri dalam penerapan kebijakan, serta mengidentifikasi menemukan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan Kebijakan Pengembangan Iklim Penanaman Modal. |
| 11 Teknik promosi Penanaman Modal | 4 | Mampu mengembangkan Perangkat norma standar prosedur Dan mengevaluasi Teknik promosi Penanaman Modal. | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi proses perijinan koperasi yang ada saat ini pada tingkat instansi, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan Teknik promosi Penanaman Modal menjadi lebih efektif/efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman Petunjuk teknis, Teknik promosi Penanaman Modal di tingkat instansi; dan</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan mampu memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terkait Teknik promosi Penanaman Modal dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait Teknik promosi Penanaman Modal.</p> |

| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|--|-------|---|--|
| 12 Tata kelola Pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu | 4 | Mampu mengevaluasi, menyusun perangkat norma standar prosedur, system/proses Tata kelola pelayanan perizinan dan nonperizinan secara Terpadu. | <p>4.1 Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem cara Kerja pelayanan terpadu menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan tata kelola pelayanan perizinan dan Nonperizinan secara terpadu yang lebih efektif/efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan tata kelola pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu; dan</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> pelaksanaan pelayanan perizinan dan nonperizinan serta memberikan bimbingan dan Fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait tata kelola pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu.</p> |
| 13 Analisis kelayakan Perizinan dan nonperizinan penanaman modal | 4 | Mampu mengevaluasi teknis Dan metode analisis Kelayakan perijinan Nonperizinan penanaman modal. | <p>4.1 Mampu mengevaluasi teknik metode analisis kelayakan perizinan dan nonperizinan, menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan teknik metode analisis kelayakan;</p> <p>4.2 Mampu mengembangkan teknik pengumpulan pengolahan dan penyajian data perizinan dan</p> |

| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|--|-------|---|---|
| | | | nonperizinan di bidang penanaman modal dan pemanfaatannya yang lebih efisien; dan |
| | | | 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap hasil analisis kelayakan perizinan dan non perizinan serta memberikan bimbingan Dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait perizinan dan non perizinan penanaman modal. |
| 14 Teknik Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal | 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengendalian pelaksanaan penanaman modal. | <p>4.1 Mampu mengevaluasi teknis/metode/sistem pengendalian pelaksanaan penanaman modal menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang lebih efektif/efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pengendalian pelaksanaan penanaman modal; dan</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap sistem pengendalian penanaman modal serta memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>Stakeholder</i> terkait pelaksanaan penanaman modal.</p> |
| 15 Advokasi kebijakan otonomi Daerah | 4 | Mampu mengembangkan Strategi advokasi kebijakan otonomi | 4.1 Mengevaluasi strategi advokasi yang ada saat ini, menganalisis kekuatan dan kekurangan |

| Kompetensi | Level | Diskripsi | Indikator Kompetensi |
|------------|-------|-----------------------------------|--|
| | | daerah yang tepat sesuai kondisi. | berbagai metode yang dijalankan dengan kelompok; |

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

III. PERSYARATAN JABATAN

| Jenis Persyaratan | | Uraian | Tingkat Pentingnya terhadap jabatan | | |
|-----------------------------|-------------|--|-------------------------------------|---------|-------|
| | | | Mutlak | Penting | Perlu |
| A Pendidikan | Jenjang | Sarjana / Diploma IV | | | |
| | Bidang Ilmu | Ekonomi Pembangunan/ Manajemen/ Ilmu Pemerintahan/ Ilmu Administrasi/ Hukum | | | |
| B Pelatihan | Manajerial | Pelatihan Kepemimpinan Pratama | | √ | |
| | Teknis | Diklat Manajemen Penanaman Modal | | √ | |
| | Fungsional | - | | | |
| C Pengalaman Kerja | | 1. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang Penanaman Modal atau bidang lain yang relevan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun | √ | | |
| | | 2. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun. | √ | | |
| D Pangkat | | Pembina (IV/a) | | | |
| E Indikator Kinerja Jabatan | | <p>1. Prosentase peningkatan nilai penanaman modal dan Investasi Daerah;</p> <p>2. Kualitas atau tingkat kepuasan <i>stakeholder</i> terhadap layanan perijinan dan non perizinan terpadu.</p> | | | |