



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1446, 2018

KEMEN-DPDTT. Pedoman Evaluasi Jabatan.

PERATURAN MENTERI
DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI JABATAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk peningkatan kinerja, efektifitas, dan efisiensi kelembagaan serta penentuan nilai dan kelas jabatan Aparatur Negara Sipil, perlu dilakukan penataan dan penyempurnaan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia berbasis kinerja melalui evaluasi jabatan;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Pedoman Evaluasi Jabatan di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;

- 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);
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);
 3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 13);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 585);
 7. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 463);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1273);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TENTANG PEDOMAN EVALUASI JABATAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI.

Pasal 1

Pedoman Evaluasi Jabatan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Pedoman Evajab merupakan acuan bagi setiap unit kerja di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam melaksanakan evaluasi jabatan agar memiliki pola dan standar dalam penyusunan nilai dan kelas jabatan.

Pasal 2

Pedoman Evajab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Evajab wajib dilaksanakan oleh masing-masing Unit Kerja Eselon I dikoordinasikan oleh Sekretariat Jenderal melalui Biro yang menangani organisasi dan tata laksana.

Pasal 4

Hasil Evajab ditetapkan oleh masing-masing pimpinan Unit Kerja Eselon I setelah mendapat persetujuan dari Sekretaris Jenderal.

Pasal 5

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 September 2018

MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH
TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

EKO PUTRO SANDJOJO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 18 Oktober 2018

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

PERATURAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN
DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI
NOMOR 14 TAHUN 2018
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI JABATAN DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI

SISTEMATIKA

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Pengertian Umum
- D. Ruang Lingkup

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI JABATAN

- A. Mekanisme Penetapan Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan
- B. Alur Penetapan Nilai dan Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian
Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
- C. Penyusunan Peta Jabatan
- D. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan
- E. Penyusunan Hasil Evaluasi Jabatan

BAB III FAKTOR EVALUASI JABATAN

- A. Faktor Evaluasi Jabatan Struktural dengan Menggunakan Sistem
Evaluasi Faktor (Faktor Evaluasi *System FES*)
- B. Faktor Evaluasi Jabatan Fungsional dengan Menggunakan Sistem
Evaluasi Faktor
- C. Tabel Batas Nilai dan Kelas Jabatan

BAB IV PENUTUP

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk membobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*). Nilai dan kelas suatu jabatan digunakan untuk menentukan besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab jabatan tersebut.

Dalam Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diamanatkan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Amanat tersebut belum dapat dicapai dengan baik karena belum ada regulasi berupa pedoman evaluasi jabatan yang dapat digunakan untuk membobot suatu jabatan.

Evaluasi jabatan di lingkungan Pegawai Negeri dilakukan untuk menentukan nilai jabatan yang selanjutnya akan digunakan dalam penentuan kelas jabatan. Hasil evaluasi jabatan berupa nilai dan kelas jabatan ini dapat digunakan antara lain dalam program kepegawaian, seperti: penyusunan formasi, sistem karir, kinerja, pemberian tunjangan serta sistem penggajian.

Pedoman Evaluasi Jabatan ini menggunakan metode Sistem Evaluasi Faktor atau *Factor Evaluation System* (FES) yang dituangkan dalam suatu Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan pedoman Evajab ini disusun dimaksudkan sebagai acuan bagi setiap Kementerian/Lembaga dan pemerintah provinsi/kota untuk melaksanakan evaluasi jabatan dalam rangka penentuan nilai dan kelas jabatan Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

2. Tujuan

Penyusunan pedoman Evajab ini bertujuan untuk menentukan nilai jabatan sebagai dasar menentukan tingkat nominal yang tepat dan adil diantara jabatan yang ada di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

C. Pengertian Umum

1. Jabatan;

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Jabatan.

2. Evaluasi Jabatan;

Evaluasi jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut sebagai faktor.

3. Peta Jabatan;

Peta jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur kewenangan tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan. Peta jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja.

4. Pekerjaan Profesional;

Pekerjaan Profesional adalah pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan di suatu bidang ilmu yang diperoleh melalui pendidikan sarjana/setara atau lebih tinggi yang digunakan dalam membuat penemuan baru, interpretasi, mengembangkan data, bahan, dan metode baru.

5. Pekerjaan Administratif;

Pekerjaan Administratif adalah pekerjaan yang membutuhkan kemampuan analisa, pertimbangan, dan tanggung jawab pegawai dalam penerapan prinsip dan konsep pengetahuan yang dapat diterapkan pada bidang pekerjaan administratif atau manajemen, dan tidak membutuhkan suatu bidang ilmu atau spesialisasi pendidikan yang diperoleh melalui pendidikan sarjana/setara atau lebih tinggi.

6. Pekerjaan Teknis;

Pekerjaan Teknis adalah pekerjaan pendukung pekerjaan profesional dan pekerjaan administratif.

7. Pekerjaan Klerek;

Pekerjaan Klerek adalah pekerjaan pendukung pekerjaan administrasi/kantor.

8. Informasi Faktor Jabatan;

Informasi Faktor Jabatan adalah data yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan evaluasi jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang berasal dari hasil analisis jabatan struktural maupun jabatan fungsional dan sumber-sumber lain misalnya hasil wawancara.

9. Informasi Faktor Jabatan Struktural;

Informasi Faktor Jabatan Struktural adalah Informasi faktor jabatan yang diperlukan dalam rangka evaluasi jabatan struktural.

10. Informasi Faktor Jabatan Fungsional;

Informasi Faktor Jabatan Fungsional adalah Informasi faktor jabatan yang diperlukan dalam rangka evaluasi jabatan fungsional.

11. Kementerian;

Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman Evajab ini meliputi seluruh jabatan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

BAB II
PELAKSANAAN EVALUASI JABATAN

A. Mekanisme Penetapan Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan

Mekanisme pelaksanaan Evaluasi Jabatan adalah sebagai berikut:

1. membentuk Tim Analisis dan Evaluasi Jabatan

Tim menyusun Peta Jabatan dan Informasi Faktor Jabatan untuk setiap jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, maupun jabatan pelaksana di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Hasil penyusunan berupa:

- a. peta jabatan;
- b. informasi faktor jabatan struktural; dan
- c. informasi jabatan fungsional tertentu/jabatan pelaksana.

2. Tim melaksanakan evaluasi jabatan dengan menggunakan Informasi Faktor

- a. jabatan;
- b. hasil evaluasi jabatan;
- c. nilai dan kelas jabatan struktural; dan
- d. nilai dan kelas jabatan fungsional tertentu/jabatan pelaksana.

3. Tim mengadakan pembahasan dengan Biro yang menangani Organisasi dan Tata Laksana dan Biro yang menangani Kepegawaian beserta Tim Bagian Hukum, Ortala dan Bagian Kepegawaian Sekretariat Direktorat atau perwakilan masing-masing Unit Kerja Eselon I untuk memvalidasi hasil evaluasi jabatan. Dalam pembahasan validasi tersebut, tim mempresentasikan proses dan hasil evaluasi jabatan.

4. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mengadakan rapat finalisasi hasil evaluasi jabatan (nilai dan kelas jabatan) dengan Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian PAN dan RB, dan Kepala Badan Kepegawaian Negara/Deputi Bidang Kinerja dan Perundang-Undangan serta pejabat yang ditugaskan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Hasil rapat finalisasi nilai dan kelas jabatan yang dibuat dalam Berita Acara Hasil Validasi Nilai dan Kelas Jabatan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Format I), yang ditandatangani oleh:

- a. Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau pejabat yang ditugaskan;
- b. Kepala Badan Kepegawaian Negara atau Pejabat yang ditugaskan; dan
- c. Sekretaris Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Dokumen berita acara ini, terdiri dari:

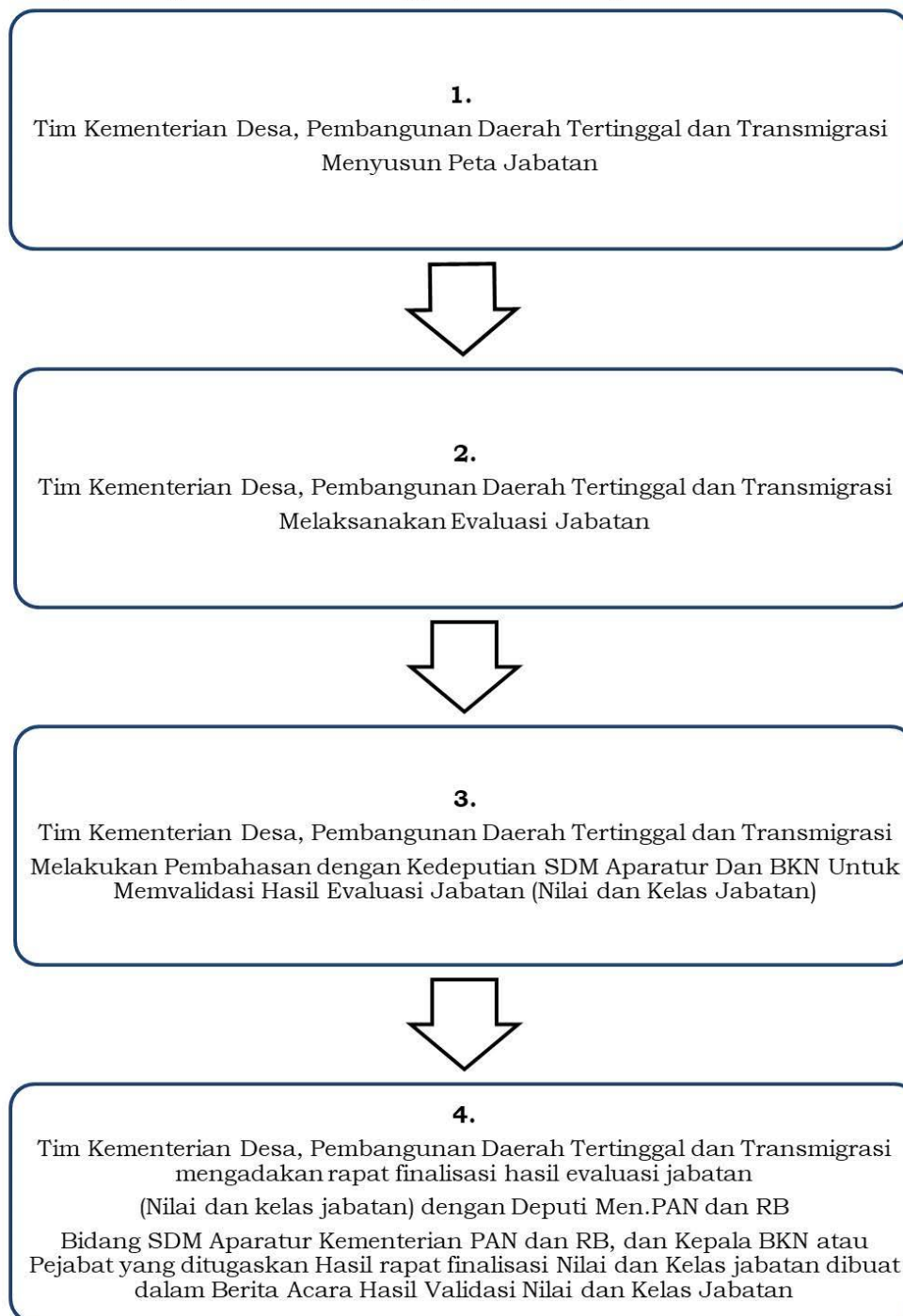
- a. Rangkuman nilai jabatan dan kelas jabatan;
- b. Peta jabatan;
- c. Hasil evaluasi jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu/jabatan pelaksana (Format IV dan Lampiran VI); dan
- d. Informasi faktor Jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu/jabatan pelaksana.

Yang diparaf oleh Asisten Deputi Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur, Direktur Gaji dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian Negara, dan Pejabat Struktural yang ditugaskan dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Dokumen Berita Acara disampaikan kepada:

- a. Ketua Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) sebagai bagian dari dokumen usulan Reformasi Birokrasi; dan
- b. Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

B. Alur Penetapan Nilai dan Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi



C. Penyusunan Peta Jabatan

1. Melakukan inventarisasi setiap jabatan baik struktural ataupun fungsional (umum dan tertentu) yang terdapat dalam setiap unit kerja (paling tinggi jabatan pimpinan tinggi pratama).
2. Menyusun seluruh jabatan tersebut secara vertikal dan horizontal berdasarkan kedudukan setiap jabatan dalam unit kerja (paling tinggi jabatan pimpinan tinggi pratama). Gunakan struktur organisasi yang ada.
3. Menyusun jumlah pegawai untuk setiap jabatan yang termasuk dalam unit kerja (paling tinggi jabatan pimpinan tinggi pratama).
4. Peta jabatan yang tersusun akan menjelaskan susunan dan hubungan kerja setiap.
5. Jabatan dalam unit kerja (paling tinggi jabatan pimpinan tinggi pratama) tersebut sebagaimana Format II.

D. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan

1. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan Struktural

Susunan informasi faktor jabatan struktural berdasarkan hasil analisis jabatan seperti Format III. Langkah-langkah penyusunan informasi faktor jabatan struktural adalah sebagai berikut:

- a) Tulis nama jabatan yang diambil dari nama jabatan hasil analisis jabatan.
- b) Tulis peran jabatan yang diambil dari peran jabatan hasil analisis jabatan.
- c) Tulis uraian tugas dan tanggung jawab yang diambil dari uraian tugas dan tanggung jawab hasil analisis jabatan.
- d) Tulis hasil kerja jabatan yang diambil dari hasil kerja pada hasil analisis jabatan.
- e) Tulis tingkat faktor:
 - 1) Ruang lingkup dan dampak program berdasarkan rincian tugas jabatan.
 - 2) Pengaturan organisasi berdasarkan letak jabatan hasil analisis jabatan.
 - 3) Wewenang penyeliaan dan manajerial berdasarkan wewenang jabatan hasil analisis jabatan.
 - 4) Hubungan personal berdasarkan hubungan jabatan hasil analisis jabatan.

- 5) Kesulitan dalam pengarahan pekerjaan berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan pekerjaan dasar utama dalam unit kerja.
 - 6) Kondisi lain berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab penyeliaan.
 - f) Tulis Persyaratan Jabatan Tertentu apabila ada persyaratan yang khusus untuk jabatan tersebut dan lengkapi dengan informasi tanggal jabatan tersebut disusun.
2. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan Pelaksana
- Susunan informasi faktor jabatan pelaksana berdasarkan hasil analisis jabatan seperti Format V.
- Langkah-langkah penyusunan informasi faktor jabatan pelaksana adalah sebagai berikut:
- a) Tulis Nama Jabatan yang diambil dari Nama Jabatan hasil analisis jabatan.
 - b) Tulis Peran Jabatan yang diambil dari Peran Jabatan hasil analisis jabatan.
 - c) Tulis Uraian Tugas dan Tanggung Jawab yang diambil dari Uraian tugas dan tanggung jawab hasil analisis jabatan.
 - d) Tulis Hasil Kerja Jabatan yang diambil dari Hasil Kerja pada hasil analisis jabatan.
 - e) Tulis tingkat faktor:
 - 1) Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan berdasarkan rincian tugas jabatan.
 - 2) Pengawasan penyelia berdasarkan pengawasan pejabat struktural atau pejabat yang jenjangnya lebih tinggi.
 - 3) Pedoman berdasarkan jenis peraturan dan prosedur yang dibutuhkan untuk melakukan uraian pekerjaan serta pertimbangan yang diperlukan.
 - 4) Kompleksitas berdasarkan kesulitan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan pekerjaan.
 - 5) Ruang lingkup dan dampak berdasarkan cakupan pekerjaan dan dampak dari hasil atau jasa di dalam dan di luar organisasi.
 - 6) Hubungan personal dan tujuan dan tujuan hubungan berdasarkan cara berkomunikasi dan maksud dari komunikasi itu berdasarkan hasil analisis jabatan.

- 7) Persyaratan fisik berdasarkan persyaratan dan tujuan fisik minimal dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil analisis jabatan.
- 8) Lingkungan pekerjaan berdasarkan kondisi kerja hasil analisis jabatan.
- g) Tulis Persyaratan Jabatan Pelaksana apabila ada persyaratan yang khusus untuk jabatan tersebut dan lengkapi dengan informasi tanggal jabatan tersebut disusun.

E. Penyusunan Hasil Evaluasi Jabatan

Susun hasil evaluasi jabatan struktural dan pelaksana berdasarkan informasi faktor jabatan struktural dan pelaksana seperti Format IV dan Format V.

Langkah-langkah penyusunan hasil evaluasi jabatan struktural dan pelaksana sebagai berikut:

1. Bandingkan setiap informasi tingkat faktor jabatan yang akan dinilai dengan tingkat faktor jabatan pada jenjang Faktor Evaluasi Jabatan Struktural dan Pelaksana yang ada pada Bab III.
2. Untuk setiap informasi tingkat faktor jabatan, pilih tingkat faktor yang sesuai dengan yang ada pada Bab III untuk mendapatkan nilai setiap tingkat faktor.
3. Jumlahkan nilai setiap tingkat faktor untuk mendapatkan Total Nilai faktor jabatan.
4. Bandingkan Total Nilai faktor jabatan dengan Tabel Batasan Nilai dan Kelas Jabatan yang terdapat pada Bab III bagian 3.
5. Tentukan Kelas Jabatan Struktural dan Pelaksana.

BAB III
FAKTOR EVALUASI JABATAN

A. Faktor Evaluasi Jabatan Struktural dengan Menggunakan Sistem Evaluasi Faktor (*Factor Evaluasi System, FES*)

Evajab struktural ini menggunakan metode FES yang terdiri dari: ruang lingkup dan dampak program, pengaturan organisasi, wewenang penyeliaan dan manajerial hubungan personal, kesulitan dalam pengarahan pekerjaan, dan kondisi lain.

FAKTOR 1

RUANG LINGKUP DAN DAMPAK PROGRAM

Faktor ini menilai tingkat kerumitan dan kedalaman lingkup dan dampak umum bidang program dan pekerjaan yang diarahkan oleh pejabat struktural, termasuk dampak pekerjaan di dalam maupun di luar organisasi.

Dalam menerapkan faktor ini, pertimbangkan semua bidang program, proyek, dan tugas yang secara teknis dan administratif diarahkan oleh pejabat struktural, termasuk yang dilaksanakan melalui pegawai bawahan dan pihak lain (konsultan atau kontraktor). Untuk menentukan suatu tingkat faktor, maka kriteria ruang lingkup dan dampak sebagaimana didefinisikan di bawah ini, harus dipenuhi:

a. Ruang Lingkup

Ini menilai tingkat kerumitan dan kedalaman dari:

1. program (segmen program) yang diarahkan;
2. pekerjaan yang diarahkan, produk yang dihasilkan, atau jasa yang diberikan.

Cakupan geografis dan organisasi dalam program (atau segmen program) dalam kementerian dimasukkan ke dalam ruang lingkup.

b. Dampak

Ini menilai dampak pekerjaan, produk, dan/atau program yang dicakup dalam “ruang lingkup” terhadap misi, program, kegiatan, dan kegiatan lain di dalam atau di luar kementerian, instansi lain, masyarakat luas, dan lain-lain.

Tingkat faktor 1-1 – Nilai 175**a. Ruang Lingkup**

Pekerjaan yang diarahkan bersifat prosedural, rutin, dan secara tipikal memberikan jasa atau produk kepada orang tertentu atau kepada unit organisasi terkecil di dalam organisasi.

b. Dampak

Pekerjaan yang diarahkan memudahkan pekerjaan orang lain dalam unit organisasi langsung, memberikan respon kepada permintaan atau kebutuhan spesifik dari pegawai, atau hanya mempengaruhi fungsi tertentu yang terlokalisasi.

Tingkat faktor 1-2 – Nilai 350**a. Ruang Lingkup**

Segmen program atau pekerjaan yang diarahkan bersifat pekerjaan administratif, pekerjaan teknis, pekerjaan klerek yang rumit, atau yang setara. Fungsi, kegiatan, atau jasa yang diberikan mencakup geografis terbatas dan menunjang sebagian besar kegiatan kantor lapangan, kantor daerah, atau kegiatan setara dalam segmen program instansi.

b. Dampak

Jasa atau produknya:

1. menunjang dan cukup mempengaruhi kantor lapangan, kantor daerah, atau operasi dan sasaran kantor lapangan, atau segmen program yang setara; atau
2. memberikan jasa kepada populasi/pemakai dengan lingkup sedang, lokal atau terbatas pada sebuah kota kecil atau pedesaan.

Tingkat faktor 1-3 – Nilai 550**a. Ruang Lingkup**

Segmen program atau pekerjaan yang diarahkan bersifat pekerjaan teknis, pekerjaan administratif, atau pekerjaan profesional. Segmen program atau pekerjaan yang diarahkan mencakup suatu daerah ibukota, suatu daerah, atau suatu daerah kecil di beberapa daerah.

b. Dampak

Kegiatan, fungsi, atau jasa yang diberikan secara langsung mempengaruhi pekerjaan kementerian, pekerjaan instansi lain, operasi sektor industri, atau masyarakat luas. Pada tingkat lapangan (mencakup

organisasi multimisi yang besar, kompleks, dan rumit, dan/atau populasi yang sangat besar yang setara dengan beberapa contoh di bawah ini) pekerjaan tersebut secara langsung mempengaruhi atau menunjang fungsi yang sangat penting dari pekerjaan teknis, pekerjaan profesional, dan pekerjaan administratif yang sangat banyak, beragam, dan rumit.

Tingkat faktor 1-4 – Nilai 775

Ruang Lingkup

Mengarahkan suatu segmen program pekerjaan profesional, pekerjaan sangat teknis, atau pekerjaan administratif yang rumit, yang meliputi:

1. pengembangan aspek penting dalam pengembangan ilmiah, medis, hukum, administratif, peraturan, dan kebijakan, atau program yang sangat teknis yang setara; atau
2. operasi utama beberapa instalasi industri besar yang sangat rumit milik pemerintah.

b. Dampak

1. menimbulkan dampak terhadap kantor pusat instansi, beberapa program di seluruh tingkat biro, atau sebagian besar kantor lapangan instansi;
2. memfasilitasi pencapaian misi atau program nasional suatu instansi; atau
3. menimbulkan dampak terhadap sebagian besar populasi bangsa atau satu atau beberapa segmen industri besar.

Tingkat faktor 1-5 – Nilai 900

Ruang Lingkup dan Dampak Digabungkan

Mengarahkan suatu program yang ruang lingkup maupun dampak program atau

organisasi yang diarahkan merupakan satu atau beberapa dari yang berikut ini: (secara nasional, di seluruh jajaran kementerian, di seluruh jajaran industri; atau di seluruh jajaran pemerintah):

1. yang merupakan kepentingan nasional atau kepentingan nasional instansi tersebut; atau
2. yang memiliki dampak yang luas terhadap masyarakat.

ATAU

Mengarahkan beberapa segmen program yang kritis, proyek ilmiah yang penting, atau organisasi yang memiliki ruang lingkup dan dampak yang setara.

FAKTOR 2

PENGATURAN ORGANISASI

Faktor ini mempertimbangkan situasi organisasi dalam beberapa tingkat jabatan penyeliaan. Jika jabatan itu bertanggung jawab kepada dua jabatan, maka pilihlah tingkat faktor yang berhubungan dengan jabatan yang mempunyai tanggung jawab atas penilaian kinerja.

Tingkat faktor 2-1 – Nilai 100

Jabatan ini bertanggung jawab kepada suatu jabatan yang berada pada satu atau beberapa tingkat di bawah jabatan struktural tertinggi. Misalnya jabatan yang paling rendah dalam mata rantai komando, atau jabatan yang tingkatnya setara atau lebih tinggi dalam mata rantai pengawasan langsung.

Tingkat faktor 2-2 – Nilai 250

Jabatan ini bertanggung-jawab kepada suatu jabatan struktural tertinggi atau jabatan yang setara dalam mata rantai pengawasan langsung.

Tingkat faktor 2-3 – Nilai 350

Jabatan ini adalah jabatan struktural tertinggi.

FAKTOR 3

WEWENANG PENYELIAAN DAN MANAJERIAL

Faktor ini meliputi wewenang penyeliaan dan manajerial yang dijalankan secara berulang. Untuk dapat dinilai dalam faktor ini, suatu jabatan harus memenuhi ketentuan wewenang dan tanggung jawab yang diuraikan untuk tingkat faktor tertentu. Tingkat faktor digunakan untuk pengarahan program khusus, fungsi lini, fungsi staf, dan kegiatan operasional dan penunjang. Jika wewenang duplikasi atau tidak dapat dibedakan di antara beberapa tingkat organisasi, maka suatu tingkat faktor dapat digunakan untuk jabatan pada beberapa tingkat organisasi.

Tingkat faktor 3-1 – Nilai 450

Jabatan pada tingkat ini memenuhi ketentuan a atau b atau c di bawah ini:

- a.
 1. merencanakan dan menjadwalkan pekerjaan yang berorientasi pada output setiap 3 (tiga) bulan dan setiap tahun, atau mengarahkan tugas yang jangka waktunya sama;
 2. menyesuaikan kelas pegawai atau prosedur kerja dalam unit organisasi untuk membuat alokasi sumber daya pada jenjang yang lebih tinggi;
 3. mempertimbangkan pembelian peralatan baru;
 4. menyempurnakan metode dan prosedur kerja yang digunakan;
 5. mengawasi pengembangan data, estimasi, statistik, saran, dan informasi lain yang berguna untuk pejabat yang lebih tinggi dalam menentukan tujuan dan sasaran yang diutamakan; dan
 6. memutuskan metodologi yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran, dan untuk menentukan strategi manajemen lainnya.
- b. Jika pekerjaannya dikontrakkan, memberikan berbagai input teknis dan melakukan pengawasan yang setara dengan semua atau hampir semua yang berikut ini:
 1. menganalisis manfaat dan biaya pelaksanaan pekerjaan jika dilakukan dalam organisasi atau dikontrakkan kepada pihak lain;
 2. memberikan rekomendasi apakah pekerjaan tersebut harus dikontrakkan kepada pihak lain;
 3. memberikan persyaratan dan uraian teknis pekerjaan yang akan dilaksanakan;
 4. merencanakan dan menyusun jadwal, batas waktu, dan standar pekerjaan yang dapat diterima;
 5. mengkoordinasikan dan mengintegrasikan jadwal pekerjaan kontraktor dengan pekerjaan bawahan atau pihak lain;
 6. melacak kemajuan dan kualitas kerja;
 7. mengatur bawahan melakukan inspeksi yang dipersyaratkan; dan
 8. memutuskan dapat diterima, ditolak, atau dikoreksi produk atau jasa kerja yang mempengaruhi pembayaran kepada kontraktor.
- c. Melaksanakan sekurang-kurangnya 3 (tiga) dari 4 (empat) yang pertama, dan 6 (enam) atau lebih dari 10 (sepuluh) wewenang dan tanggung jawab berikut ini:

1. merencanakan pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan, menetapkan dan menyesuaikan prioritas jangka pendek, dan menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan;
2. memberikan pekerjaan kepada bawahan berdasarkan prioritas, tingkat kesulitan dan persyaratan tugas, dan kemampuan pegawai;
3. mengevaluasi kinerja bawahan;
4. memberikan saran atau petunjuk kepada pegawai masalah pekerjaan dan administrasi;
5. mewawancarai calon pegawai dalam unit kerja;
6. memberikan rekomendasi pengangkatan, promosi atau alih tugas ke jabatan lain;
7. mendengarkan dan menyelesaikan pengaduan dari pegawai;
8. melakukan tindakan disiplin ringan, seperti peringatan dan teguran, memberikan rekomendasi tentang tindakan lain dalam kasus yang lebih berat;
9. mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan pelatihan pegawai dengan cara memberikan atau mengatur pengembangan dan pelatihan yang diperlukan;
10. menemukan cara pengembangan output atau meningkatkan kualitas pekerjaan yang diarahkan; dan
11. mengembangkan standar kinerja.

Tingkat faktor 3-2 – Nilai 775

Untuk dapat mencapai tingkat ini, maka jabatan harus memenuhi ketentuan paragraf a atau b di bawah ini:

a.

1. menjalankan wewenang manajerial untuk menetapkan rencana dan jadwal kerja tahunan dan multi tahun di lingkungan sendiri atau pekerjaan yang dikontrakkan;
2. memastikan pelaksanaan (oleh unit organisasi yang lebih rendah atau yang lain) tujuan dan sasaran segmen program atau fungsi yang diawasi; dan
3. menentukan tujuan dan sasaran yang perlu ditekankan; menentukan pendekatan atau solusi terbaik untuk menyelesaikan masalah anggaran; dan merencanakan kebutuhan staf jangka panjang, termasuk apakah akan mengontrakkan pekerjaan kepada pihak lain. Jabatan ini berhubungan erat dengan pejabat struktural tertinggi (atau

pejabat kepegawaian instansi) untuk mengembangkan tujuan dan sasaran pengembangan staf, program, atau segmen program. Misalnya, jabatan mengarahkan pengembangan data; pengembangan keahlian dan wawasan; atau memperoleh pendapat umum; penyusunan makalah atau proposal legislasi; dan pelaksanaan kegiatan yang setara yang menunjang pengembangan tujuan dan sasaran yang berhubungan dengan manajemen program dan pengembangan atau perumusannya pada tingkat yang lebih tinggi.

- b. Melaksanakan semua atau hampir semua wewenang dan tanggung jawab penyeliaan pada tingkat faktor 3-1c dan sekurang-kurangnya 8 (delapan) dari yang berikut ini:
 1. mengarahkan, mengkoordinasikan atau mengawasi pekerjaan dengan menggunakan salah satu dari yang berikut ini: pejabat penyelia, pemimpin tim kerja, koordinator kelompok, ketua komite, atau pegawai yang setara dan/atau melakukan pengawasan serupa terhadap kontraktor;
 2. menjalankan tanggung jawab yang cukup besar dalam menangani pejabat dalam unit organisasi atau organisasi lain, atau memberikan nasihat kepada pejabat yang kelasnya lebih tinggi;
 3. memastikan keadilan (di antara unit, kelompok, tim, proyek, dan lain-lain) tentang standar kinerja dan teknik penentuan nilai yang dikembangkan oleh bawahan, atau memastikan keadilan tentang penilaian bawahan pada kemampuan kontraktor atau pekerjaan yang diselesaikan oleh kontraktor;
 4. mengarahkan program atau segmen program yang menggunakan sumber daya yang besar (misalnya program multi miliar rupiah dalam anggaran tahunan);
 5. mengambil keputusan tentang masalah pekerjaan yang diajukan oleh penyelia bawahan, pemimpin tim, atau pegawai yang setara, atau kontraktor;
 6. mengevaluasi pejabat penyelia bawahan atau pemimpin tim dan berfungsi sebagai pejabat peninjau pada evaluasi kinerja pegawai fungsional yang dinilai oleh pejabat penyelia bawahan;
 7. melakukan atau menyetujui seleksi pegawai fungsional di lingkungannya;

8. merekomendasikan seleksi pejabat penyelia bawahan, pemimpin tim, pemimpin kelompok, atau jabatan direktur proyek yang mengkoordinasikan pekerjaan pihak lain, dan jabatan serupa;
9. mendengarkan dan menyelesaikan keluhan kelompok atau pengaduan pegawai;
10. meninjau dan menyetujui tindakan disiplin (misalnya teguran) pegawai fungsional bawahan;
11. mengambil keputusan tentang kebutuhan pelatihan yang mahal atau kontroversial dan pengajuan pelatihan pegawai;
12. menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan kontraktor sudah memenuhi standar kecukupan yang diperlukan untuk otorisasi pembayaran;
13. menyetujui anggaran biaya kenaikan kelas jabatan, upah lembur, dan perjalanan dinas pegawai;
14. merekomendasikan penghargaan bagi pegawai fungsional dan perubahan kelas jabatan; dan
15. menemukan dan melaksanakan cara untuk menghapuskan atau mengurangi hambatan dalam pekerjaan, meningkatkan pengembangan tim, atau menyempurnakan metode kerja.

Tingkat faktor 3-3 – Nilai 900

Jabatan pada tingkat faktor ini harus memenuhi tingkat faktor 3-1 atau tingkat faktor 3-2 ditambah dengan kriteria paragraf a atau b di bawah ini:

a.

1. mengawasi seluruh perencanaan, pengarahan, dan pelaksanaan suatu program, beberapa segmen program (yang dikelola melalui beberapa unit organisasi bawahan), atau beberapa fungsi staf yang setara, termasuk pengembangan, penugasan, dan pencapaian tujuan dan sasaran pejabat penyelia unit organisasi bawahan;
2. menyetujui rencana kerja jangka panjang (multi tahun) yang dikembangkan oleh pejabat penyelia unit organisasi bawahan dan mengelola seluruh pekerjaan untuk meningkatkan pencapaian tujuan dan sasaran;
3. mengawasi perubahan rencana jangka panjang, tujuan dan sasaran pekerjaan yang diarahkan;
4. mengelola perubahan tingkat alokasi dana atau perubahan lain sebagai akibat dari perkembangan perubahan kebijakan atau Undang-Undang;

5. mengelola perubahan organisasi yang diarahkan, atau perubahan besar pada struktur dan isi program atau segmen program yang diarahkan; dan
 6. mengalokasikan anggaran dalam organisasi;
- b. Menetapkan tindakan kepegawaian dan proposal desain organisasi yang direkomendasikan oleh pejabat penyelia bawahan.

FAKTOR 4 HUBUNGAN PERSONAL

Faktor ini terdiri dari dua bagian yaitu sifat dan maksud hubungan/kontak yang dilakukan. Sifat hubungan yang ditentukan berdasarkan sub-faktor 4A, dan tujuan (maksud) hubungan yang ditentukan berdasarkan sub-faktor 4B, harus didasarkan pada orang yang sama yang dihubungi.

SUB FAKTOR 4A - SIFAT HUBUNGAN

Sub-faktor ini mencakup tingkat hubungan organisasi, wewenang, atau pengaruh, dan kesulitan dalam melakukan hubungan. Untuk dapat dinilai dalam faktor ini, maka mereka yang dihubungi harus:

1. ikut berperan dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan;
2. menjadi syarat yang diperlukan untuk perbaikan;
3. memiliki dampak yang besar terhadap kesulitan dan tanggung-jawab jabatan tersebut; dan
4. merupakan hubungan langsung.

Tingkat sub-faktor 4A-1 – Nilai 25

Hubungan dengan bawahan dalam unit organisasi yang diselia, dengan rekan yang setingkat yang mengawasi unit organisasi yang setara dalam instansi, dan/atau dengan staf administrasi dan penunjang yang berada dalam organisasi yang sama dengan penyelia. Hubungan bersifat informal dan terjadi secara perseorangan di tempat kerja, dalam rapat rutin, atau melalui telepon.

Tingkat sub-faktor 4A-2 – Nilai 50

Hubungan dengan salah satu dari mereka di bawah ini:

1. anggota dunia usaha atau masyarakat luas;
2. pejabat penyelia yang kelasnya lebih tinggi dan staf unit kerja di lapangan atau unit utama organisasi dalam instansi; dan

3. wakil kelompok kepentingan masyarakat setempat;

konferensi dan dalam rapat atau berlangsung melalui telepon, televisi, radio atau cara lain yang serupa, dan ada kalanya memerlukan persiapan khusus.

Tingkat sub-faktor 4A-3 – Nilai 75

Hubungan dengan salah satu dari mereka di bawah ini:

1. pejabat penyelia yang kelasnya lebih tinggi, dan staf biro dan organisasi utama dalam instansi; staf penunjang kantor pusat instansi; atau pegawai yang setara dalam instansi lain;
2. staf kelompok kepentingan masyarakat yang memiliki pengaruh politik;
3. staf perusahaan industri yang berskala besar; dan

Hubungan terjadi dalam rapat dan konferensi dan mereka yang dihubungi tanpa rencana yang untuk ini pegawai terkait ditunjuk sebagai penghubung oleh pihak manajemen yang lebih tinggi. Hubungan memerlukan persiapan yang panjang berupa bahan pengarahannya (*briefing*) atau materi teknis dengan topik yang rumit.

Tingkat sub-faktor 4A-4 – Nilai 100

Hubungan dengan salah satu dari mereka di bawah ini:

1. orang atau kelompok organisasi yang berpengaruh dari luar instansi, seperti direktur perusahaan yang mengadakan kontrak dengan instansi atau perwakilan organisasi pegawai; dan
2. para pejabat dengan kelas yang lebih tinggi dalam instansi lain.

Hubungan terjadi dalam rapat, pengarahannya (*briefing*), pidato, presentasi, atau pemeriksaan dan mungkin memerlukan jawaban yang tidak diduga sebelumnya. Persiapan meliputi briefing atau bahan presentasi yang memerlukan analisis yang ekstensif oleh pegawai dan bawahan, dan/atau meliputi bantuan oleh staf penunjang.

SUBFAKTOR 4B - TUJUAN HUBUNGAN

Sub faktor ini mencakup tujuan hubungan yang meliputi pengarahannya, perwakilan, negosiasi, dan komitmen, yang berhubungan dengan tanggung jawab penyeliaan dan manajemen.

Tingkat sub faktor 4B-1 – Nilai 30

Tujuan hubungan adalah membahas pekerjaan untuk memberikan atau menerima pelayanan; untuk tukar menukar informasi tentang operasi kerja

dan masalah kepegawaian, dan untuk memberikan pelatihan, nasihat, dan bimbingan kepada bawahan.

Tingkat sub faktor 4B-2 – Nilai 75

Tujuan hubungan adalah untuk menjamin bahwa informasi yang diberikan kepada pihak luar tepat dan konsisten; untuk merencanakan dan mengkoordinasikan pekerjaan dengan pegawai yang berada di luar organisasi bawahan; dan/atau untuk menyelesaikan perbedaan pendapat diantara pejabat penyelia, pegawai, kontraktor dan pihak lain.

Tingkat sub faktor 4B-3 – Nilai 100

Tujuan hubungan adalah untuk menimbang, mempertahankan atau merundingkan proyek, segmen program unit organisasi yang diarahkan untuk memperoleh sumber daya dan kesesuaian dengan kebijakan, peraturan, atau kontrak yang sudah ditetapkan. Hubungan biasanya partisipasi aktif dalam konferensi, rapat, pemeriksaan atau presentasi masalah atau isu berdampak cukup besar pada program atau segmen program yang diarahkan.

Tingkat sub faktor 4B-4 – Nilai 125

Tujuan hubungan adalah untuk mempengaruhi, memotivasi, atau melakukan persuasi terhadap orang atau kelompok untuk dapat menerima pendapat atau mengambil tindakan untuk mengembangkan tujuan dan sasaran program atau segmen program yang diarahkan, atau untuk mendapatkan komitmen atau distribusi sumber daya yang sangat penting bila terjadi pertentangan atau perlawanan yang gigih yang harus dihadapi karena adanya konflik organisasi atau filosofis yang cukup besar, sasaran yang berbeda, keterbatasan sumber daya atau pengurangannya, atau isu yang setara.

Pada tingkat ini, mereka yang dihubungi cukup merasa takut, merasa ragu, atau tidak bekerjasama sehingga kepemimpinan dan keterampilan komunikasi, negosiasi, penyelesaian konflik, harus digunakan untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

FAKTOR 5- KESULITAN DALAM PENGARAHAN PEKERJAAN

Faktor ini mengukur kesulitan dan kerumitan pekerjaan dasar dalam organisasi yang diarahkan, termasuk pekerjaan lini dan staf, atau pekerjaan yang dikontrakkan yang menjadi tanggung jawab penyelia dalam hal teknis

atau pengawasan baik secara langsung atau melalui penyelia bawahan, pemimpin tim, atau pihak lain.

Penyelia tingkat pertama

Tentukan kelas tertinggi pekerjaan dasar jabatan fungsional yang diarahkan (yang berorientasi pada misi organisasi) yang merupakan 25% atau lebih beban kerja organisasi.

Penyelia tingkat dua

Gunakan metode yang diuraikan di atas untuk penyelia tingkat pertama. Bagi sebagian besar penyelia tingkat dua, kelas pekerjaan dasar yang dicapai dengan metode tersebut merupakan kelas yang sesuai.

KELAS PEKERJAAN DASAR:	TINGKAT FAKTOR:	NILAI:
Kelas 4 dan dibawahnya atau yang setara	5-1	75
Kelas 5 atau 6 atau yang setara	5-2	205
Kelas 7 atau 8 atau yang setara	5-3	340
Kelas 9 atau 10 atau yang setara	5-4	505
Kelas 11 atau 12 atau yang setara	5-5	650
Kelas 13 atau yang setara	5-6	800
Kelas 14 atau yang setara	5-7	930
Kelas 15 atau lebih tinggi atau yang setara	5-8	1030

FAKTOR 5

KONDISI LAIN

Faktor ini mengukur berbagai kondisi yang mempengaruhi tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban wewenang dan tanggung jawab penyeliaan.

Untuk dapat menerapkan faktor ini.

- Langkah 1 - bacalah setiap definisi tingkat faktor dan pilihlah tingkat faktor tertinggi yang dipenuhi oleh jabatan itu.
- Langkah 2 - jika tingkat yang dipilih adalah 6-1, 6-2, atau 6-3, maka rujuklah bagian yang berjudul Situasi Khusus di bagian akhir faktor ini. Dari 8 situasi

khusus, tentukan berapa banyak situasi khusus yang dipenuhi oleh jabatan tersebut. Jika memenuhi 3 atau lebih situasi khusus, maka tambahkan satu tingkat faktor pada tingkat faktor yang dipilih dalam langkah 1. Misalnya, jika tingkat faktor yang dipenuhi oleh jabatan itu adalah tingkat faktor 6-3, dan jabatan tersebut memenuhi 3 situasi khusus, maka tingkat faktor untuk jabatan tersebut menjadi tingkat 6-4.

Jika tingkat faktor yang dipilih dalam langkah 1 adalah tingkat faktor 6-4, 6-5, atau 6-6, maka jangan merujuk Situasi Khusus, dan jangan menambah tingkat faktor yang dipilih dalam langkah.

Tingkat faktor 6-1 – Nilai 310

Pekerjaan yang diselia (disupervisi) meliputi pekerjaan klerek, pekerjaan teknis, atau pekerjaan lain yang setara dengan kelas 8 atau lebih rendah. Pekerjaan ini bervariasi dari pekerjaan yang bersifat rutin hingga pekerjaan penyeliaan yang memerlukan koordinasi dalam unit kerja, untuk memastikan waktu, bentuk, prosedur, kesesuaian, standar kualitas dan kuantitas dipenuhi dalam setiap jenis pekerjaan.

Tingkat faktor 6-2 – Nilai 575

- a. Pekerjaan yang diselia (disupervisi) meliputi pekerjaan klerek, pekerjaan teknis, atau pekerjaan lain yang setara dengan kelas 9 atau kelas 10, atau pekerjaan kelas 6, kelas 7, atau kelas 8 dimana penyelia memiliki wewenang teknis yang penuh dan final terhadap pekerjaan tersebut, yang memerlukan koordinasi dan integrasi pelaksanaan pekerjaan di dalam unit kerja atau dengan unit kerja lain untuk guna menghasilkan produk/jasa akhir. Wewenang teknis yang penuh dan final berarti bahwa pejabat penyelia bertanggungjawab atas semua keputusan teknis yang timbul dari pekerjaan itu tanpa nasihat atau bantuan teknis dalam masalah yang lebih sulit dan tidak lazim, dan tanpa peninjauan lebih lanjut kecuali dari sudut pandang evaluasi administratif atau evaluasi program). Koordinasi yang diperlukan untuk memastikan: konsistensi produk, jasa, penafsiran atau nasihat terhadap kesesuaian output unit lain dan dengan standar atau kebijakan instansi. Pejabat penyelia berkoordinasi dengan pejabat penyelia dari unit lain untuk menangani persyaratan dan masalah yang mempengaruhi pihak lain di luar organisasi.

ATAU

- b. Jabatan tersebut mengarahkan pejabat penyelia bawahan yang menangani pekerjaan kelas 8 atau yang lebih rendah, dimana pengkoordinasian pekerjaan yang dilakukan unit bawahan memerlukan upaya yang berkelanjutan guna memastikan standar kualitas dan jasa, ketepatan waktu, bentuk, prosedur, kesesuaian, dan kuantitas.

Tingkat Faktor 6-3 – Nilai 975

- a. Penyeliaan pada tingkat ini memerlukan koordinasi, integrasi, atau konsolidasi pekerjaan administratif, pekerjaan teknis, atau pekerjaan lain yang setara dengan kelas 11 atau kelas 12, atau pekerjaan kelas 9 atau kelas 10 dimana penyelia memiliki wewenang teknis penuh dan final terhadap pekerjaannya.

Tingkat ini dicapai bila pekerjaan yang diarahkan bersifat analisis, penafsiran, penilaian, evaluasi, atau kreatif. Pekerjaan tersebut menuntut penyelia menyelesaikan konflik dan mempertahankan kesesuaian penafsiran, penilaian, logika dan penerapan kebijakan, karena:

- fakta, informasi, dan keadaan sering bervariasi;
- pedoman tidak lengkap dan tidak dengan segera memberikan hasil yang identik; atau
- perbedaan penilaian, rekomendasi, tafsiran, atau keputusan dapat berakibat terhadap pekerjaan bawahan lain.

Pekerjaan mungkin diselesaikan oleh suatu tim, dimana setiap anggota tim memberikan kontribusi bagian dari analisis, fakta, informasi usulan tindakan, atau rekomendasi, yang kemudian diintegrasikan oleh pejabat penyelia.

ATAU

- b. Jabatan ini mengarahkan penyelia bawahan dengan jabatan kelas 9 atau kelas 10 atau yang setara, yang memerlukan konsolidasi atau koordinasi yang serupa dengan yang yang diuraikan pada tingkat faktor 6-2a di kalangan unit bawahan atau dengan unit luar.

Tingkat faktor 6-4 – Nilai 1120

- a. Penyeliaan pada tingkat ini memerlukan koordinasi dan integrasi yang cukup besar dari sejumlah pekerjaan, proyek atau segmen program pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif dengan kelas 13.

Misalnya, koordinasi melibatkan pekerjaan yang setara dengan salah satu dari yang berikut ini:

1. mengidentifikasi dan mengintegrasikan program internal dan eksternal yang mempengaruhi langsung organisasi, seperti yang berkaitan dengan faktor teknis, keuangan, organisasi, dan administrasi;
2. mengintegrasikan pekerjaan tim atau kelompok dimana setiap anggota tim ikut berperan memberikan sebagian analisis, fakta, informasi, usulan tindakan, atau rekomendasi dan/atau memastikan penafsiran sesuai dan konsisten dengan penilaian, logika, dan kebijakan.
3. merekomendasikan sumber daya untuk dikerahkan kepada proyek tertentu atau untuk dialokasikan di antara segmen program;
4. kepemimpinan mengembangkan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menyempurnakan proses dan prosedur guna memantau keefektifan, efisiensi, dan produktifitas segmen program dan/atau organisasi yang diarahkan; dan
5. meninjau dan menyetujui isi laporan, keputusan, dokumen kasus, kontrak, atau dokumen lain guna memastikan bahwa sudah sesuai dengan kebijakan dan pandangan instansi.

ATAU

- b. Jabatan itu mengarahkan penyelia bawahan dan/atau kontraktor yang mengarahkan pekerjaan kelas 11 atau kelas 12. Pekerjaan dasar memerlukan koordinasi yang serupa dengan yang diuraikan pada tingkat faktor 6-3a di atas, untuk penyelia tingkat pertama.

Tingkat faktor 6-5 – Nilai 1225

- a. Penyeliaan pada tingkat ini memerlukan koordinasi dan integrasi yang cukup besar terhadap sejumlah proyek atau segmen program pekerjaan profesional, manajerial, atau pekerjaan administratif yang setara dengan kelas 14. Penyeliaan melibatkan sejumlah rekomendasi penting yang memiliki dampak langsung dan cukup besar terhadap organisasi dan proyek. Misalnya, membuat rekomendasi dalam sekurang-kurangnya 3 (tiga) bidang yang tercantum di bawah ini atau dalam bidang lain yang setara:
 1. program internal dan eksternal dan kebijakan yang penting yang mempengaruhi seluruh organisasi, seperti kondisi politik, teknologi, dan ekonomi selain sejumlah faktor yang disebutkan dalam butir pertama pada tingkat faktor 6-4a;

2. melakukan restrukturisasi, reorientasi, evaluasi ulang tujuan, sasaran, rencana, dan jadwal jangka pendek dan jangka panjang untuk menyesuaikan dengan perubahan perundang-undangan, program, dan/atau pendanaan;
3. memutuskan proyek atau segmen program yang harus dilanjutkan, dikesampingkan, atau dikurangi;
4. merubah struktur organisasi, termasuk perubahan tertentu yang harus dilaksanakan;
5. optimalisasi pengurangan biaya operasional dan kepastian keefektifan program, termasuk diperkenalkannya alat yang menghemat tenaga kerja, proses otomatisasi, penyempurnaan metode, dan hal-hal yang serupa;
6. sumber daya yang harus diterapkan untuk program tertentu (terutama mengenai anggaran organisasi); dan
7. perumusan kebijakan dan perencanaan jangka panjang sehubungan dengan perubahan fungsi dan program yang memberikan pengharapan.

ATAU

- b. Penyeliaan pekerjaan profesional, administratif, atau yang setara dengan kelas 15 atau di atasnya, yang sangat mendesak, yang tidak lazim untuk penelitian, pengembangan, tes dan evaluasi, desain, analisis kebijakan, pelayanan masyarakat, kesehatan masyarakat, dan implikasi medis, peraturan, atau implikasi lain yang setara.

ATAU

- c. Mengelola pekerjaan melalui penyelia bawahan dan/atau kontraktor yang masing-masing mengarahkan pekerjaan dengan kelas 13. Pekerjaan dasar semacam ini memerlukan koordinasi yang serupa dengan yang diuraikan pada tingkat faktor 6-4a di atas untuk penyelia tingkat pertama.

Tingkat faktor 6-6 – Nilai 1325

- a. Penyeliaan pada tingkat ini memerlukan koordinasi dan integrasi yang luar biasa dari sejumlah segmen program pekerjaan profesional manajerial, atau pekerjaan administratif yang setara dengan kelas 15 atau yang lebih tinggi. Penyeliaan dan pengelolaan sumber daya pada tingkat ini meliputi sejumlah keputusan dan tindakan penting yang memiliki dampak langsung dan cukup besar terhadap organisasi dan program yang dikelola. Misalnya, penyelia pada tingkat ini menyusun rekomendasi dan/atau keputusan akhir tentang sebagian besar bidang yang diuraikan pada tingkat faktor 6-5a, atau yang setara.

ATAU

- b. Mengelola pekerjaan melalui penyelia bawahan dan/atau kontraktor yang mengarahkan pekerjaan dengan kelas 14 atau yang lebih tinggi. Pekerjaan ini memerlukan koordinasi yang serupa dengan yang diuraikan pada tingkat faktor 6-5a di atas untuk penyelia tingkat pertama.

SITUASI KHUSUS

Pekerjaan penyelia mungkin dipersulit oleh situasi dan/kondisi khusus seperti:

1. Ruangannya pekerjaan:

Berikan nilai bila terdapat lebih dari satu jenis pekerjaan, yang setiap jenisnya membutuhkan pengetahuan yang berbeda di pihak penyelia dan terdapat dalam pekerjaan unit tersebut. Setiap “jenis pekerjaan” memerlukan kualifikasi yang berbeda atau pengetahuan dan pemahaman yang lengkap tentang aturan, peraturan, dan prosedur. Untuk dapat diberikan nilai pada ragam pekerjaan:

- a) tanggung jawab teknis dan administrasi harus dijalankan pada pekerjaan tersebut; dan
- b) kelas pekerjaan itu tidak mungkin lebih dari satu kelas di bawah kelas pekerjaan dasar yang digunakan dalam faktor 5.

2. Operasi giliran kerja (*Shift*):

Berikan nilai bila jabatan tersebut menyelia pekerjaan bergiliran (*shift*) sekurang-kurangnya dua giliran.

3. Pegawai berkualifikasi atau batas waktu yang selalu berubah:

Berikan nilai bila pegawai yang diselia memiliki fluktuasi besar dari segi ukuran (misalnya bila ada beberapa variasi musiman yang cukup besar dari segi staf) dan fluktuasi ini membebani penyelia tanggung-jawab yang cukup besar pada pelatihan, penyesuaian tugas, atau pemeliharaan arus kerja yang lancar sambil menyerap dan melepaskan pegawai.

Berikan nilai jika perubahan tugas kerja, tujuan, dan batas waktunya sering terjadi mendadak dan tidak terduga yang mengharuskan penyelia selalu menyesuaikan operasi dalam menghadapi tekanan keadaan yang selalu berubah dan tidak dapat diprediksi.

4. Penyebaran fisik:

Berikan nilai beban kerja yang diselia dilaksanakan pada satu atau beberapa lokasi yang secara fisik terpisah dari unit utamanya (seperti dalam bangunan yang berbeda, atau lokasi yang terpencar dalam sebuah gudang

besar atau dalam bangunan pabrik), yang membuat penyeliaan menjadi sulit untuk dijalankan.

5. Situasi khusus penyusunan staf:

Berikan nilai bila:

- a) sejumlah pegawai secara teratur dilibatkan dalam program tertentu yang melibatkan perwakilan pegawai untuk menyelesaikan isu dan masalah pengelolaan sumber daya manusia yang sulit atau rumit;
- b) persyaratan untuk kegiatan penyuluhan dan pemberian motivasi harus disesuaikan agar sesuai dan berulang; dan
- c) tugas kerja, kondisi kerja, dan/atau pelatihan harus disesuaikan agar sesuai dengan keadaan.

6. Dampak program tertentu:

Berikan nilai bila penyelia bertanggung-jawab pada pekerjaan teknis atau pekerjaan administratif yang cukup berat dalam beberapa kelas di atas kelas pekerjaan yang dinilai dalam faktor 5, asalkan kelas pekerjaan tidak didasarkan pada kemandirian dalam bertindak, kebebasan dari penyeliaan, atau dampak pribadi terhadap pekerjaan.

7. Perubahan teknologi:

Berikan nilai bila proses dan prosedur kerja selalu bervariasi karena adanya dampak perubahan teknologi, yang menciptakan kebutuhan akan pelatihan yang ekstensif dan pedoman staf bawahan.

8. Bahaya khusus dan kondisi keselamatan kerja:

Berikan nilai bila jabatan penyeliaan menjadi lebih sulit dengan perlunya melakukan persiapan menghadapi keadaan yang tidak aman atau berbahaya yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan.

B. Faktor Evaluasi Jabatan Fungsional dengan Menggunakan Sistem Evaluasi Faktor

Faktor Evaluasi Jabatan Fungsional ini menggunakan metode FES yang terdiri dari: pengetahuan yang dibutuhkan jabatan, pengawasan penyelia, pedoman, kompleksitas, ruang lingkup dan dampak, hubungan personal, tujuan hubungan, persyaratan fisik, dan lingkungan pekerjaan.

FAKTOR 1

PENGETAHUAN YANG DIBUTUHKAN JABATAN

Faktor ini mengukur sifat dan tingkat informasi atau fakta yang harus diketahui pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, antara lain: langkah-langkah, prosedur, praktek, peraturan, kebijakan, teori, prinsip, dan konsep, dan sifat dan tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk menerapkan pengetahuan tersebut.

Tingkat faktor 1-1 – Nilai 50

Pengetahuan tentang tugas atau operasi yang sederhana, rutin, atau berulang, yang secara khusus mengikuti instruksi langkah demi langkah, dan sedikit atau sama sekali tidak membutuhkan pelatihan atau pengalaman sebelumnya;

ATAU

Keterampilan untuk menjalankan peralatan sederhana atau peralatan yang beroperasi secara berkala, yang sedikit atau sama sekali tidak membutuhkan pelatihan atau pengalaman sebelumnya;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-2 – Nilai 200

Pengetahuan tentang prosedur, peraturan, atau operasi dasar atau umum, yang secara khusus membutuhkan sedikit pelatihan atau pengalaman sebelumnya;

ATAU

Keterampilan dasar untuk mengoperasikan peralatan yang membutuhkan sedikit pelatihan dan pengalaman sebelumnya, seperti peralatan keyboard;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-3 – Nilai 350

Pengetahuan tentang sejumlah peraturan, prosedur, dan operasi, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan klerek dan menyelesaikan masalah yang muncul;

ATAU

Keterampilan, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup, untuk mengoperasikan dan menyesuaikan peralatan dalam berbagai tujuan, seperti melaksanakan sejumlah tes atau operasi standar;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-4 – Nilai 550

Pengetahuan tentang sejumlah peraturan, prosedur, atau operasi, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang luas untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang tidak standar dan saling berhubungan, dan menyelesaikan berbagai macam masalah;

ATAU

Pengetahuan praktis tentang standar prosedur dibidang teknik, yang membutuhkan pelatihan atau pengalaman luas, untuk:

1. melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan peralatan yang membutuhkan pertimbangan dan karakteristik tertentu;
2. menginterpretasikan hasil tes berdasarkan pengalaman dan observasi sebelumnya (tanpa membaca langsung instrumen atau alat pengukur lainnya); atau
3. membuat intisari informasi dari berbagai sumber dan mempertimbangkan karakteristik dan kualitas sumber informasi tersebut untuk diterapkan;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-5 – Nilai 750

Pengetahuan yang diperoleh melalui program pendidikan sarjana atau yang setara dalam pengalaman, pelatihan, atau belajar sendiri dasar tentang prinsip, konsep, dan metodologi pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut untuk melaksanakan tugas, operasi, atau prosedur dasar;

ATAU

Sebagai tambahan pengetahuan praktis pada tingkat faktor 1-4, pengetahuan praktis tentang metode teknis melaksanakan pekerjaan seperti proyek yang membutuhkan teknik yang rumit dan khusus;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-6 – Nilai 950

Pengetahuan tentang prinsip, konsep, dan metodologi pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif seperti pada tingkat faktor 1-5, yang:

- (a) ditambah dengan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman mengerjakan sendiri pekerjaan yang berulang, atau
- (b) ditambah dengan pengembangan pengetahuan profesional atau pengetahuan administratif yang diperoleh melalui pengalaman atau lulus sarjana yang relevan, yang memberikan keahlian dalam pelaksanaan tugas, operasi dan prosedur pekerjaan yang secara signifikan lebih sulit dan rumit dari yang dicakup pada tingkat faktor 1-5;

ATAU

Pengetahuan praktis dengan cakupan yang luas tentang metode, teknik, prinsip dan praktek yang serupa untuk pekerjaan profesional yang sempit, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan desain dan perencanaan yang sulit tapi merupakan proyek yang dijadikan contoh;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan setara.

Tingkat faktor 1-7– Nilai 1250

Pengetahuan tentang berbagai konsep, prinsip, dan praktek pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif, yang dapat diperoleh melalui pendidikan diatas sarjana atau pengalaman yang luas, dan keterampilan didalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan yang sulit dan kompleks;

ATAU

Pengetahuan praktis yang komprehensif dan intensif dari suatu bidang teknik, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pengembangan metode, pendekatan, atau prosedur baru;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan setara.

Tingkat faktor 1-8 – Nilai 1550

Pakar pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif untuk:

1. menerapkan teori eksperimental dan pengembangan baru dalam masalah yang tidak sesuai dengan metode yang telah dapat diterima;

ATAU

2. membuat keputusan atau rekomendasi yang secara signifikan merubah, menafsirkan, atau mengembangkan program atau kebijakan publik yang penting;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-9 – Nilai 1850

Pakar pekerjaan profesional untuk menciptakan dan mengembangkan teori dan hipotesa baru.

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

FAKTOR 2**PENGAWASAN PENYELIA**

Faktor ini mengukur sifat dan tingkat pengawasan penyelia secara langsung atau tidak langsung, tanggung jawab pegawai, dan evaluasi hasil pekerjaan. Pengawasan dilakukan dengan cara pemberian tugas dan instruksi pada pegawai, disusunnya prioritas dan batas waktu, dan ditetapkannya tujuan dan batasannya. Tanggung jawab pegawai tergantung sampai tingkat mana pegawai mampu mengembangkan urutan dan waktu berbagai macam pekerjaan, memodifikasi atau merekomendasikan modifikasi instruksi, dan berpartisipasi dalam penetapan prioritas dan penetapan tujuan. Tingkat evaluasi hasil pekerjaan tergantung pada sifat dan luasnya peninjauan, antara lain, tinjauan singkat dan terperinci dari setiap fase tugas; tinjauan terperinci dari tugas yang telah selesai; tinjauan tertentu pada pekerjaan yang telah selesai untuk keakuratan, atau tinjauan hanya untuk kesesuaian terhadap kebijakan.

Tingkat faktor 2-1 – Nilai 25

Untuk tugas sejenis dan berulang, penyelia membuat tugas tertentu disertai dengan instruksi yang jelas, terperinci, dan spesifik. Pegawai bekerja sesuai instruksi dan berkonsultasi dengan penyelia sebagaimana dibutuhkan untuk semua persoalan yang tidak spesifik dicakup di dalam instruksi atau pedoman. Untuk semua jabatan, pekerjaan diawasi dengan teliti. Untuk beberapa jabatan, pengawasan berdasarkan sifat pekerjaan itu sendiri; untuk jabatan yang lain, pekerjaan diawasi sebagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Dalam situasi tertentu, penyelia melakukan peninjauan pekerjaan, termasuk pengecekan kemajuan pekerjaan atau peninjauan pekerjaan yang telah selesai untuk tujuan keakuratan, kecukupan, dan ketaatan pada instruksi dan prosedur yang ditetapkan.

Tingkat faktor 2-2 – Nilai 125

Penyelia memberikan tugas berkelanjutan atau tugas tertentu dengan mengindikasikan secara umum apa yang harus diselesaikan, batasan, kualitas, dan kuantitas yang diharapkan, batas waktu dan prioritas tugas. Penyelia memberikan tambahan instruksi untuk tugas baru, sulit, atau yang tidak biasa, termasuk metode kerja yang disarankan atau saran pada sumber materi yang tersedia. Pegawai menggunakan inisiatif dalam melaksanakan tugas yang berulang secara mandiri tanpa instruksi spesifik, tapi melaporkan deviasi, masalah, dan situasi yang tidak lazim yang tidak dicakup dalam instruksi kepada penyelia untuk membuat keputusan atau meminta bantuan.

Penyelia menjamin bahwa pekerjaan yang telah selesai dan metode yang digunakan adalah secara teknik akurat dan memenuhi instruksi atau prosedur yang ada. Tinjauan pekerjaan meningkat sesuai dengan tugas yang lebih sulit dan pegawai tidak melaksanakan tugas yang sama sebelumnya.

Tingkat faktor 2-3 – Nilai 275

Penyelia memberikan tugas dengan tujuan, prioritas, dan batas waktu yang ditentukan, dan membantu pegawai pada situasi yang tidak lazim dan belum ada contoh yang jelas. Pegawai merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang sesuai dan menangani masalah dan deviasi pekerjaan sesuai dengan instruksi, kebijakan, latihan sebelumnya, atau praktek yang berlaku.

Pekerjaan yang telah selesai biasanya dievaluasi untuk kesesuaian teknik, kelayakan dan kesesuaian pada kebijakan dan persyaratan. Metode yang

digunakan untuk mendapatkan hasil akhir biasanya tidak ditinjau secara terperinci.

Tingkat faktor 2-4 – Nilai 450

Penyelia menentukan tujuan dan sumber daya yang tersedia. Pegawai dan penyelia berkonsultasi mengembangkan batas waktu, proyek, dan pekerjaan yang harus dilakukan. Pegawai yang mempunyai keahlian dalam pekerjaan, bertanggungjawab untuk perencanaan dan pelaksanaan tugas, pemecahan sebagian besar konflik yang timbul, pengkoordinasian pekerjaan dengan yang lainnya sebagaimana diperlukan, dan menginterpretasikan kebijakan atas inisiatif sendiri sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam beberapa pekerjaan, pegawai menentukan pendekatan dan metodologi yang akan digunakan. Pegawai menginformasikan penyelia kemajuan dan masalah kontroversial. Pekerjaan yang telah selesai dievaluasi secara umum dalam hal kelayakan, kesesuaian dengan pekerjaan yang lain, atau keefektifan dalam memenuhi persyaratan atau hasil yang diharapkan.

Tingkat faktor 2-5 – Nilai 650

Penyelia memberikan tugas dengan petunjuk dalam terminologi misi atau fungsi yang didefinisikan dengan luas. Pegawai mempunyai tanggungjawab untuk perencanaan, desain, dan pelaksanaan program, proyek, studi, atau pekerjaan secara mandiri. Hasil kerja dipertimbangkan secara teknis dan biasanya diterima tanpa perubahan yang besar. Jika pekerjaan dievaluasi, evaluasi dalam hal seperti kesesuaian dengan tujuan program, dampak dari saran dan pengaruh pada seluruh program, atau kontribusi pada kemajuan teknologi. Rekomendasi proyek baru dan perubahan tujuan biasanya dievaluasi untuk pertimbangan ketersediaan dana, sumber-sumber lain, tujuan program secara luas, atau prioritas nasional.

FAKTOR 3

PEDOMAN

Faktor ini mencakup sifat pedoman dan pertimbangan yang dibutuhkan untuk menerapkan pedoman tersebut. Sebagai contoh pedoman adalah panduan kerja, prosedur dan kebijakan, praktek tradisional, dan bahan referensi seperti kamus, jenis panduan, dan buku panduan teknik. Suatu pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang berbeda, bervariasi dalam hal spesifikasi, penerapan,

dan ketersediaan pedoman. Oleh karena itu rintangan dan pertimbangan yang dibutuhkan pegawai juga bervariasi. Contohnya, keberadaan instruksi, prosedur, dan kebijakan tertentu dapat membatasi peluang pegawai membuat atau merekomendasikan keputusan atau tindakan. Tetapi dengan ketidakadaan prosedur atau dengan penetapan tujuan secara luas, pegawai dapat menggunakan pertimbangan yang luas dalam penelitian literatur dan pengembangan metode baru.

Pedoman tidak sama dengan Faktor 1: Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan. Pedoman memberikan referensi data atau menentukan hambatan tertentu dalam penggunaan pengetahuan. Sebagai contoh, dalam bidang teknologi medis, untuk diagnosa tertentu terdapat tiga atau empat jenis test yang dinyatakan dalam buku panduan. Ahli teknologi medis diharapkan memahami tes tersebut. Tetapi dalam suatu laboratorium, kebijakan yang diberikan hanya menggunakan satu dari test tersebut, atau kebijakan menyebutkan secara spesifik kondisi persyaratan pemakaian salah satu dari test tersebut.

Tingkat faktor 3-1 – Nilai 25

Pedoman terperinci dan khusus, yang meliputi semua aspek penting tugas yang diberikan kepada pegawai. Pegawai harus patuh dan taat pada pedoman, penyimpangan harus disetujui oleh penyelia.

Tingkat faktor 3-2 – Nilai 125

Prosedur melaksanakan pekerjaan ditetapkan dan sejumlah pedoman tersedia. Pegawai menggunakan pertimbangan dalam memilih pedoman, referensi, dan prosedur yang paling tepat untuk diterapkan pada kasus tertentu dengan deviasi yang terkecil (minor). Pegawai dapat menentukan alternatif yang ada untuk digunakan. Situasi dimana pedoman yang ada tidak dapat diterapkan atau terjadi penyimpangan dari pedoman yang diajukan harus mengacu pada penyelia.

Tingkat faktor 3-3 – Nilai 275

Pedoman tersedia tapi tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada pekerjaan atau mempunyai gap (kesenjangan) dalam spesifikasi. Pegawai menggunakan pertimbangan dalam menginterpretasikan dan mengadaptasikan pedoman seperti kebijakan lembaga, peraturan, dan langkah kerja untuk penerapan

pada masalah atau kasus tertentu. Pegawai menganalisa hasil dan merekomendasikan perubahan.

Tingkat faktor 3-4 – Nilai 450

Kebijakan dan peraturan dapat diterapkan tetapi dinyatakan dalam terminologi umum. Pedoman pelaksanaan pekerjaan langka atau penggunaannya terbatas.

Pegawai menggunakan inisiatif dan akal pikiran dalam penyimpangan dari metode atau kecenderungan dan pola yang ada untuk mengembangkan metode, kriteria, atau kebijakan baru.

Tingkat faktor 3-5 – Nilai 650

Pedoman dinyatakan secara luas dan tidak spesifik, antara lain, pernyataan kebijakan secara luas dan peraturan yang membutuhkan interpretasi yang luas. Pegawai harus menggunakan pertimbangan dan kecerdasan menginterpretasikan maksud dari pedoman yang ada untuk pemakaiannya pada pekerjaan. Pegawai diberikan wewenang teknis untuk mengembangkan dan menginterpretasikan pedoman.

FAKTOR 4

KOMPLEKSITAS

Faktor ini mencakup:

1. sifat, jumlah, variasi, dan seluk-beluk tugas, langkah, proses, atau metode, dalam pekerjaan yang dilaksanakan;
2. kesulitan mengidentifikasi apa yang harus dilakukan; dan
3. kesulitan dasar pelaksanaan pekerjaan.

Tingkat faktor 4-1 – Nilai 25

Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang jelas dan berhubungan secara langsung. Sedikit atau sama sekali tidak ada pilihan yang harus dibuat di dalam memutuskan apa yang harus dilakukan. Tindakan yang akan diambil atau respons yang harus dibuat sudah dapat dilihat. Pekerjaan secara cepat dapat dikuasai.

Tingkat faktor 4-2 – Nilai 75

Pekerjaan terdiri dari tugas yang mencakup langkah, proses, atau metode yang berhubungan. Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, mencakup berbagai macam pilihan yang mempersyaratkan pegawai perlu mengenali

keberadaan dan perbedaan diantara beberapa situasi yang secara mudah dapat dikenali. Tindakan yang diambil atau respons yang dibuat adalah berbeda tergantung pada sumber informasi, cara mendapatkan informasi (transaksi), atau perbedaan sifat faktual lainnya.

Tingkat faktor 4-3 – Nilai 150

Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang melibatkan proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan. Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, tergantung pada analisa subjek, fase, atau persoalan yang terlibat dalam setiap tugas, atau tindakan yang diambil harus dipilih dari berbagai macam alternatif.

Pekerjaan melibatkan kondisi dan elemen yang harus diidentifikasi dan dianalisa untuk melihat hubungan timbal balik.

Tingkat faktor 4-4 – Nilai 225

Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang membutuhkan berbagai macam proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan, seperti tugas yang berhubungan dengan bidang pekerjaan administratif atau bidang pekerjaan profesional. Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan penilaian dari keadaan yang tidak lazim, variasi pendekatan, dan data yang tidak lengkap atau yang bermasalah. Pekerjaan mempersyaratkan beberapa keputusan tentang penginterpretasian data yang sangat besar, perencanaan kerja, atau penyempurnaan metode dan teknik yang akan digunakan.

Tingkat faktor 4-5 – Nilai 325

Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang membutuhkan berbagai macam proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan, yang diterapkan pada suatu aktifitas yang luas atau analisa yang sangat dalam, khususnya untuk bidang pekerjaan administratif dan bidang pekerjaan profesional. Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan ketidakpastian yang besar dalam hal pendekatan, metodologi, atau interpretasi dan evaluasi proses, yang dihasilkan dari suatu unsur yang berubah dan berkelanjutan dalam program, pengembangan teknologi, fenomena yang tidak dapat diduga, atau persyaratan yang bermasalah. Pekerjaan membutuhkan teknik baru, penetapan kriteria baru, atau pengembangan informasi baru.

Tingkat faktor 4-6 – Nilai 450

Pekerjaan terdiri dari fungsi dan proses yang luas dari bidang pekerjaan administratif dan pekerjaan profesional. Tugas ditandai dengan luas dan tingginya intensitas usaha yang diperlukan dan melibatkan beberapa fase yang harus diikuti secara bersamaan dengan dukungan dari dalam atau dari luar organisasi. Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan banyak isu atau elemen yang tidak terdefinisikan, yang membutuhkan analisa dan pembuktian yang ekstensif untuk menentukan sifat dan lingkup masalah. Pekerjaan membutuhkan usaha yang berkelanjutan untuk menetapkan konsep, teori, atau program, atau untuk memecahkan masalah yang sulit.

FAKTOR 5**RUANG LINGKUP DAN DAMPAK**

Faktor ini mencakup hubungan antara cakupan pekerjaan, antara lain: tujuan, keluasan, dan kedalaman tugas, dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi. Dampak mengukur apakah hasil pekerjaan memfasilitasi pekerjaan orang lain, pelayanan tepat waktu, atau berdampak pada penelitian. Konsep dampak dan ruang lingkup pekerjaan akan memberikan gambaran menyeluruh dalam melakukan evaluasi secara konsisten. Hanya pekerjaan yang mempunyai dampak yang dipertimbangkan.

Tingkat faktor 5-1 – Nilai 25

Tugas meliputi pekerjaan tertentu bersifat rutin dengan beberapa prosedur yang terpisah. Hasil kerja dan jasa yang diberikan untuk memfasilitasi pekerjaan orang lain tetapi mempunyai sedikit dampak di luar unit organisasi langsung.

Tingkat faktor 5-2 – Nilai 75

Pekerjaan meliputi pelaksanaan peraturan, regulasi, atau prosedur tertentu, dan merupakan bagian dari suatu tugas atau proyek dengan ruang lingkup yang lebih luas. Hasil kerja atau jasa mempengaruhi keakuratan, kelayakan, atau akseptabilitas dari proses atau pelayanan lebih lanjut.

Tingkat faktor 5-3 – Nilai 150

Pekerjaan meliputi perlakuan terhadap berbagai macam masalah, pertanyaan, atau situasi konvensional sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Hasil kerja atau jasa mempengaruhi desain atau operasi dari sistem, program, atau

peralatan; kelayakan kegiatan seperti investigasi lapangan, pengetesan operasi, atau hasil penelitian; atau kondisi sosial, fisik, dan ekonomi masyarakat.

Tingkat faktor 5-4 – Nilai 255

Pekerjaan meliputi penetapan kriteria; memformulasikan proyek; menilai efektifitas program; atau menginvestigasi atau menganalisa berbagai kondisi, masalah, atau pertanyaan yang tidak lazim. Hasil kerja atau jasa mempengaruhi berbagai aktivitas lembaga, aktifitas utama industri atau operasi instansi lain.

Tingkat faktor 5-5 – Nilai 325

Pekerjaan meliputi pengisolasian dan pendefinisian kondisi yang tidak diketahui, pemecahan masalah kritis, atau pengembangan teori baru. Hasil kerja atau jasa mempengaruhi pekerjaan para ahli lainnya, pengembangan aspek utama dari program atau misi pekerjaan administratif atau pengembangan ilmiah atau sifat-sifat dari orang yang banyak.

Tingkat faktor 5-6 – Nilai 450

Pekerjaan meliputi perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan program utama pekerjaan administratif atau pengembangan ilmiah. Program tersebut penting untuk misi suatu lembaga atau mempengaruhi sejumlah besar orang dalam jangka panjang dan berkelanjutan.

FAKTOR 6

HUBUNGAN PERSONAL

Faktor ini meliputi pertemuan langsung, melalui telepon dan dialog melalui radio dengan orang yang tidak berada dalam rantai penyeliaan. Tingkat faktor ini didasarkan pada apa yang dibutuhkan untuk berhubungan, kesulitan komunikasi dengan mereka yang dihubungi, dan penentuan dimana hubungan diadakan (antara lain, tingkat pegawai dan mereka yang dihubungi mengetahui peran dan wewenang masing-masing). Hubungan antara Faktor 6 dan 7 menghendaki hubungan yang sama yang akan dievaluasi. Gunakan hubungan personal faktor 6 untuk memilih tingkat Faktor 7 tujuan hubungan.

Tingkat faktor 6-1 – Nilai 10

Hubungan dengan pegawai di unit organisasi, kantor, proyek, atau unit kerja, dan di dalam unit pendukung.

DAN/ATAU

Hubungan dengan anggota masyarakat luas di dalam situasi yang tertentu, antara lain, tujuan hubungan dan dengan siapa berhubungan relatif jelas. Ciri khas hubungan pada tingkat ini hanya pada bagaimana cara memulai hubungan.

Tingkat faktor 6-2 – Nilai 25

Hubungan dengan pegawai di dalam lembaga yang sama tetapi di luar unit organisasi. Pegawai yang dihubungi biasanya berbeda dalam fungsi, misi, dan jenis kerja, a.l: perwakilan dari berbagai tingkat dalam suatu lembaga, seperti kantor pusat, kantor regional, kantor distrik atau kantor lapangan atau kantor pelaksana lainnya.

DAN/ATAU

Hubungan dengan anggota masyarakat sebagai individu atau grup. Contoh, hubungan biasanya ditetapkan atas dasar rutin, biasanya pada ruang kerja pegawai, tujuan dari hubungan tidak jelas pada awalnya untuk satu atau lebih kelompok dan satu atau lebih pihak tidak terinformasi mengenai peranan dan wewenang masing-masing. Ciri khas hubungan pada tingkat ini adalah dengan orang yang mencari reservasi tiket pesawat atau pelamar kerja pada pusat informasi pekerjaan.

Tingkat faktor 6-3 – Nilai 60

Hubungan dengan individu atau grup dari luar instansi. Sebagai contoh hubungan yang tidak ditetapkan atas dasar rutin; tujuan dan maksud dari setiap hubungan berbeda; dan peranan dan wewenang masing-masing dikembangkan dan diidentifikasi selama berhubungan. Ciri khas hubungan dalam tingkat ini adalah orang sebagai pengacara, kontraktor atau perwakilan dari organisasi profesional, media berita atau kelompok aksi masyarakat.

Tingkat faktor 6-4 – Nilai 110

Hubungan dengan pejabat tinggi dari luar instansi pada level nasional atau internasional, misalnya antara lain, hubungan dengan pejabat yang secara relatif tidak mudah dapat dicapai; pengaturan mungkin harus dibuat untuk menemani anggota staf; penunjukan mungkin dibuat diawal; setiap pihak mungkin sangat tidak jelas peranan atau wewenangnya; dan setiap hubungan mungkin dilaksanakan di bawah peraturan yang berbeda. Ciri khas hubungan

pada tingkat ini terdapat pada anggota DPR, pimpinan perwakilan dari pemerintahan luar negeri, pimpinan perusahaan nasional atau ninternasional, perwakilan media nasional, pimpinan organisasi nasional, gubernur, atau bupati/walikota.

FAKTOR 7

TUJUAN HUBUNGAN

Tujuan hubungan mencakup pertukaran informasi, isu yang signifikan atau kontroversial dan berbeda pandangan, tujuan, dan sasaran. Hubungan personal yang dibuat sebagai dasar yang dipilih untuk faktor ini harus sama dengan hubungan personal faktor 6.

Tingkat faktor 7-1 – Nilai 20

Tujuan hubungan adalah untuk memperoleh, mengklarifikasi, atau memberikan fakta atau informasi tanpa menghiraukan sifat fakta tersebut: a.l, fakta atau informasi bervariasi dari yang mudah dimengerti sampai dengan yang sangat teknis.

Tingkat faktor 7-2 – Nilai 50

Tujuan hubungan adalah untuk merencanakan, mengkoordinasikan, atau mengarahkan pekerjaan atau untuk memecahkan masalah dengan mempengaruhi atau memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan yang pada dasarnya mempunyai sikap bekerjasama.

Tingkat faktor 7-3 – Nilai 120

Tujuan hubungan adalah untuk mempengaruhi, memotivasi, menginterogasi, mengawasi orang atau group (kelompok). Orang yang dihubungi mungkin penakut, skeptis, tidak mau bekerjasama, atau berbahaya. Pegawai harus mempunyai keahlian dalam mendekati individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti untuk mencapai kesesuaian dengan kebijakan dan peraturan yang ada melalui persuasi atau negosiasi, atau memperoleh informasi dengan membuat laporan kepada informan.

Tingkat faktor 7-4 – Nilai 220

Tujuan hubungan adalah untuk mempertimbangkan, membela, menegosiasi, atau menyelesaikan masalah mengenai hal-hal yang kontroversial atau

signifikan. Pekerjaan biasanya mencakup partisipasi aktif dalam konferensi, pertemuan, ceramah, atau presentasi yang meliputi masalah atau persoalan yang sangat penting. Orang yang dihubungi secara khusus mempunyai pandangan, tujuan akhir, dan sasaran yang berbeda, yang membutuhkan pegawai untuk mencapai pengertian umum dari masalah dan solusi yang memuaskan, dengan meyakinkan mereka, pencapaian kompromi, atau pengembangan alternatif yang sesuai.

FAKTOR 8

PERSYARATAN FISIK

Faktor ini mencakup persyaratan dan tuntutan fisik yang diperlukan pegawai. Hal ini termasuk kemampuan dan karakteristik fisik, al; syarat ketangkasan dan kegesitan, dan penggunaan tenaga fisik yang perlu dalam pekerjaan tersebut, al; mendaki, mengangkat, mendorong, menyeimbangkan, membungkuk, berlutut, meringkuk, merangkak, dan menggapai. Untuk hal-hal tertentu, frekuensi dan intensitas penggunaan fisik harus dipertimbangkan, antara lain; pekerjaan yang membutuhkan berdiri lebih lama akan membutuhkan tenaga fisik yang lebih besar dari pada suatu pekerjaan yang membutuhkan berdiri hanya sebentar.

Tingkat faktor 8-1 – Nilai 5

Pekerjaan adalah menetap. Pegawai dapat duduk dengan nyaman untuk melakukan pekerjaan. Walaupun demikian mungkin kadang-kadang berjalan, berdiri, menunduk, membawa benda ringan seperti kertas, buku atau bagian yang kecil; atau mengendarai mobil. Tidak ada persyaratan fisik khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Tingkat faktor 8-2 – Nilai 20

Pekerjaan membutuhkan tenaga fisik seperti berdiri dalam waktu yang lama; berjalan di jalan yang kasar, tidak rata, atau permukaan berbatu; aktivitas memerlukan membengkok, meringkuk, membungkuk, merentangkan, menggapai, atau sejenisnya; mengangkat benda yang cukup berat berulang seperti mesin ketik atau kotak dokumen. Pekerjaan tersebut mungkin membutuhkan karakteristik dan kemampuan fisik seperti ketangkasan dan kegesitan di atas rata-rata.

Tingkat faktor 8-3 – Nilai 50

Pekerjaan ini membutuhkan tenaga fisik yang besar dan luar biasa seperti sering menaiki tangga yang tinggi, mengangkat benda berat di atas 20 kg, meringkuk atau merangkak di daerah terlarang, dan mempertahankan diri sendiri atau yang lain terhadap serangan fisik.

FAKTOR 9

LINGKUNGAN PEKERJAAN

Faktor ini mempertimbangkan resiko dan ketidaknyamanan dalam lingkungan pekerjaan, atau sifat dari pekerjaan dan peraturan keamanan yang dibutuhkan. Walaupun penggunaan alat pengaman dapat menghilangkan bahaya atau ketidaknyamanan, situasi tertentu membutuhkan persyaratan tambahan terhadap pegawai dalam melaksanakan peraturan dan teknik keamanan.

Tingkat faktor 9-1 – Nilai 5

Lingkungan membawa resiko dan ketidaknyamanan setiap hari, yang membutuhkan tindakan pencegahan keamanan khususnya pada tempat-tempat seperti, kantor, ruang rapat dan pelatihan, perpustakaan, perumahan, kendaraan umum, antara lain, penggunaan praktek kerja yang aman pada peralatan kantor, menghindari licin dan jatuh, pengamatan peraturan kebakaran dan tanda lalu lintas. Situasi kerja cukup terang, tidak panas, dan cukup ventilasi.

Tingkat faktor 9-2 – Nilai 20

Lingkungan pekerjaan membawa resiko dan ketidaknyamanan yang cukup besar, yang memerlukan tindakan pencegahan keamanan khusus antara lain, bekerja disekitar benda bergerak, kereta, atau mesin; berhadapan dengan penyakit menular atau iritasi bahan kimia. Pegawai dipersyaratkan menggunakan pakaian pelindung, seperti topeng, baju, jaket, sepatu *boot*, kacamata debu, sarung tangan, atau baju pelindung.

Tingkat faktor 9-3 – Nilai 50

Lingkungan pekerjaan membawa resiko tinggi dengan berhadapan pada situasi bahaya yang sangat potensial atau stres lingkungan yang tidak umum, yang mempersyaratkan pengamanan dan tindakan pencegahan antara lain: bekerja pada tempat yang sangat tinggi dibawah kondisi cuaca yang ekstrim, yang memungkinkan serangan fisik, atau situasi sejenis dimana kondisi tidak dapat dikontrol.

C. Tabel Batas Nilai dan Kelas Jabatan

Untuk dapat menentukan kelas jabatan, jumlahkan nilai semua faktor untuk mendapatkan. Total Nilai faktor. Total Nilai faktor yang berada pada batasan nilai menunjukkan kelas jabatan.

Batasan Nilai	Kelas Jabatan
190-240	1
245-300	2
305-370	3
375-450	4
455-650	5
655-850	6
855-1100	7
1105-1350	8
1355-1600	9
1605-1850	10
1855-2100	11
2105-2350	12
2355-2750	13
2755-3150	14
3155-3600	15
3605-4050	16
4055-ke atas	17



**KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI**

REPUBLIK INDONESIA

SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan TMP Kalibata Nomor 17 Jakarta Selatan 12740 Telp 021-7989925 Faximili 021-7974488

www.kemendes.go.id

FORMAT I

Contoh Berita Acara Hasil Evaluasi Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan

BERITA ACARA

**HASIL VALIDASI NILAI JABATAN DAN KELAS JABATAN DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH
TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI**

Pada hari ini tanggal bulan Tahun, telah dilakukan Rapat Finalisasi Validasi Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Validasi Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan di lingkungan

Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi..... dilakukan bersama oleh Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PAN dan RB, Kepala Badan Kepegawaian Negara, dan Sekretaris Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dengan hasil sebagaimana terlampir.

Berita Acara Hasil Validasi Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan di lingkungan

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dibuat untuk dipergunakan sebagaimana

mestinya.

Jakarta,20....

Sekretaris Jenderal Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal
dan Transmigrasi (atau yang ditugaskan)

(.....)

Kepala
Badan Kepegawaian Negara,
(atau yang ditugaskan)

(.....)

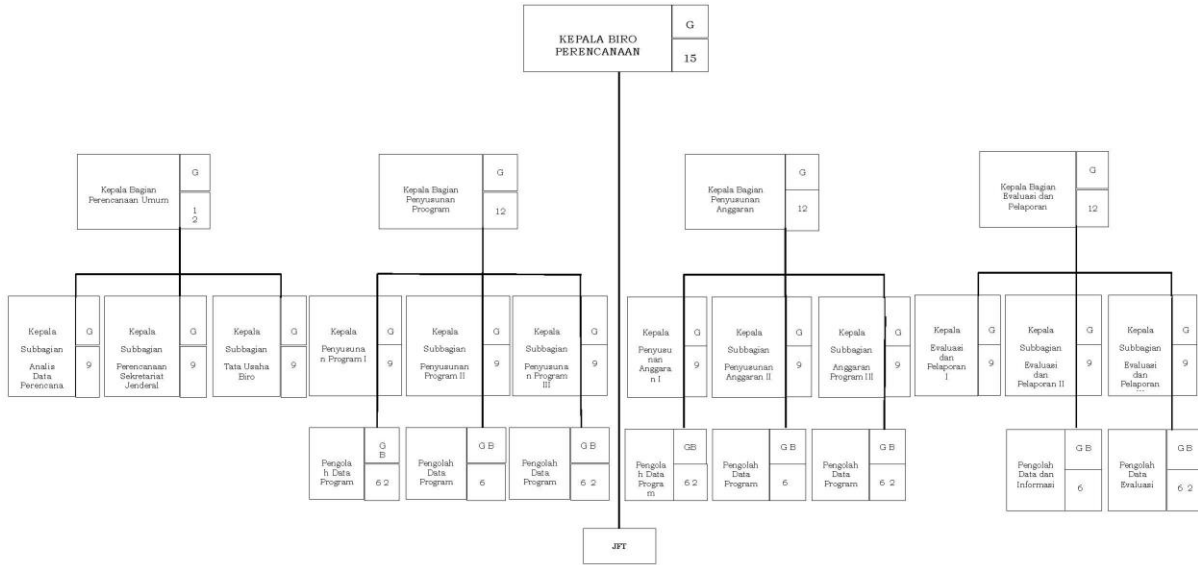
Deputi Men.PAN dan RB
Bidang SDM Aparatur
Kementerian PAN dan RB,
(atau yang ditugaskan)

(.....)

PETA JABATAN DI LINGKUNGAN BIRO PERENCANAAN

FORMAT II

Contoh Lampiran Peta Jabatan



FORMAT III

Contoh Informasi Faktor Jabatan Struktural

INFORMASI FAKTOR JABATAN STRUKTURAL

Nama Jabatan : Kepala Biro Perencanaan
Organisasi : Biro Perencanaan
Nama Instansi : Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

I. PERAN JABATAN

Jabatan ini melaksanakan koordinasi dan penyusunan perencanaan umum, program, anggaran, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

II. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB UTAMA

A. URAIAN TUGAS UTAMA

1. merumuskan program kerja dan sasaran strategis di lingkungan Biro Perencanaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana;
3. membina bawahan di lingkungan Biro Perencanaan dengan cara mengadakan rapat/pertemuan dan bimbingan secara berkala agar diperoleh kinerja yang diharapkan;
4. mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Biro Perencanaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas;
5. melaksanakan koordinasi hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien;
6. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan antara rencana kerja dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
7. mengorganisasikan penyelenggaraan program-program yang telah ditetapkan sesuai dengan sasaran strategis untuk pengendalian pelaksanaan tugas;
8. mengendalikan seluruh pelaksanaan tugas/program kegiatan dengan melakukan pengawasan secara berkala agar pelaksanaan tugas/program berjalan sesuai rencana;

9. melakukan penyusunan norma, standar, prosedur yang akan digunakan acuan pelaksanaan program kegiatan;
10. melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan pembangunan kawasan perdesaan, pembangunan sarana/prasarana kawasan perdesaan, dan pembangunan ekonomi kawasan perdesaan;
11. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas unit organisasi melalui rapat pimpinan unit agar kegiatan berjalan efektif dan efisien;
12. membina bawahan dalam rangka motivasi untuk peningkatan kinerja organisasi;
13. melaksanakan pengawasan program-program kegiatan di lingkungan yang kewenangannya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;
14. melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan dalam rangka penjaminan mutu kualitas dan kuantitas pelaksanaan program yang telah dilaksanakan;
15. melaporkan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan program yang telah dilaksanakan; dan
16. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

B. TANGGUNG JAWAB

1. kesesuaian dengan program kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis;
2. kelancaran program-program kegiatan;
3. menjaga kualitas dan kuantitas hasil program kegiatan;
4. ketepatan dalam pelaksanaan program; dan
5. kebenaran terdapat pelaksanaan program terkait dengan Peraturan Perundang-Undangan.

III. HASIL KERJA JABATAN

1. Pedoman Program kerja;
2. Pedoman Koordinasi;
3. Jadwal Program Kegiatan;
4. Pedoman Kerja;
5. Jadwal Pelaksanaan koordinasi;
6. Pedoman Evaluasi;
7. Laporan pengendalian program;
8. Laporan pelaksanaan kegiatan Pengendalian Program;

9. Pedoman pengawasan kegiatan;
10. Dokumen Pedoman SOP;
11. Dokumen Evaluasi Program;
12. Notulensi rapat;
13. Pedoman Pembinaan;
14. Pedoman Pengawasan;
15. Pedoman evaluasi; dan
16. Laporan tugas kedinasan lain.

TINGKAT FAKTOR

FAKTOR 1 : RUANG LINGKUP DAN DAMPAK PROGRAM (Tingkat Faktor 1-4=775)

1. Kepala Biro Perencanaan mengarahkan penyusunan perencanaan umum, program, anggaran, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
2. Kepala Biro Perencanaan dalam membuat kebijakan dapat menimbulkan dampak di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
3. Kepala Biro Perencanaan mendapat perhatian berkesinambungan dari DPR atau dari media massa.

FAKTOR 2: PENGATURAN ORGANISASI (Tingkat Faktor 2-3 =350)

Kepala Biro Perencanaan bertanggung jawab kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

FAKTOR 3: WEWENANG PENYELIAAN DAN MANAJERIAL (Tingkat Faktor 3-3 = 900)

Kepala Biro Perencanaan berwenang antara lain:

1. menjabarkan visi dan misi Instansi;
2. menetapkan Kebijakan Umum;
3. melakukan pembahasan Sasaran Strategis;
4. memberi tugas dan arahan, membuat sistematika kerja, mengkoordinir pelaksanaan kerja antar unit kerja;
5. menerangkan jабaran Sasaran Strategis kedalam program kerja, mendiskusikan masukan, membuat keputusan rapat;

6. menghimpun program kerja dan menetapkan prioritas program;
7. meneliti dan mengevaluasi dokumen laporan kegiatan;
8. menghimpun dan menganalisa data serta menyusun konsep LAKIP; dan
9. mengesahkan program kegiatan.

FAKTOR 4 : HUBUNGAN PERSONAL**A. Sifat Hubungan (Tingkat Faktor 4-A.3=75)**

Jabatan ini berhubungan dengan:

1. Sekretaris Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi
2. Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama
3. Kepala Biro Keuangan dan BMN
4. Kepala Biro Hukum dan Organisasi Tatalaksana
5. Kepala Biro SDM dan Umum
6. Dirjen Anggaran Kementerian Keuangan
7. Ditjen Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM
8. Para Kepala Bagian di Lingkungan Biro Perencanaan

B. Tujuan Hubungan (Tingkat Faktor 4-B.3= 100)

1. Menerima instruksi, konsultasi & melaporkan
2. Koordinasi pelaksanaan program Kegiatan dan penganggaran
3. Koordinasi pelaksanaan program Kegiatan
4. Koordinasi pelaksanaan program Kegiatan
5. Koordinasi pelaksanaan program Kegiatan
6. Koordinasi pelaksanaan Penganggaran
7. Koordinasi Pelaksanaan Tugas

FAKTOR 5 : KESULITAN DALAM PENGARAHAN PEKERJAAN (Tingkat Faktor 5-4=505)

Kepala Biro Perencanaan mempunyai tingkat kesulitan dalam mengarahkan pekerjaan dasar di lingkungan unit kerja yang dicakup dalam jabatan fungsional dengan kelas 9 atau 10.

FAKTOR 6: KONDISI LAIN (Tingkat Faktor 6-3 = 975)

Pekerjaan yang diselia (disupervisi) meliputi pekerjaan klerek, pekerjaan teknis, atau pekerjaan lain yang setara dengan kelas 12 dimana Kepala Biro Perencanaan memiliki wewenang teknis yang penuh dan final terhadap pekerjaan tersebut.

V. PERSYARATAN JABATAN TERTENTU

(Jika Ada)

FORMAT IV**Contoh Hasil Evaluasi Jabatan Struktural:****FORMULIR HASIL EVALUASI JABATAN STRUKTURAL**

Nama Jabatan : Kepala Biro Perencanaan

Organisasi : Biro Perencanaan

Nama Instansi : Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Faktor Evaluasi		Nilai yang diberikan	Standar Jabatan Struktural Yang Digunakan (Jika Ada)	Keterangan
1	Faktor 1: Ruang Lingkup dan Dampak Program	775		Tingkat faktor 1-4
2	Faktor 2 : Pengaturan Organisasi	350		Tingkat faktor 2-3
3	Faktor 3 : Wewenang Penyeliaan dan Manajerial	900		Tingkat faktor 3-3
4	Faktor 4 : Hubungan Personal a. Sifat Hubungan b. Tujuan Hubungan	75 100		Tingkat faktor 4A-3 4B-3
5	Faktor 5: Kesulitan Dalam Pengarahan Pekerjaan	505		Tingkat faktor 5-4
6	Faktor 6 : Kondisi Lain	575		Tingkat faktor 6-2
K E S I M P U L A N	Total Nilai	3.280		
	Kelas Jabatan	15		(3155-3600)

Tim Analisis dan Evaluasi Jabatan:

Ketua Tim

(.....)

Pejabat Yang Bersangkutan

Pimpinan Unit Kerja

(.....)

(.....)

FORMAT V

Contoh Informasi Faktor Jabatan Pelaksana

INFORMASI FAKTOR JABATAN PELAKSANA

Nama Jabatan : Analis Perencanaan

Organisasi : Bagian Perencanaan Umum

Nama Instansi : Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan
Transmigrasi

I. PERAN JABATAN

Menelaah dan menganalisa data perencanaan anggaran sesuai dengan prosedur yang berlaku agar semua pekerjaan dapat diselesaikan secara berdayaguna dan berhasil guna.

II. URAIAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB UTAMA

A. URAIAN TUGAS UTAMA

1. mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan;
2. mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan perencanaan anggaran dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas;
3. mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan perencanaan anggaran dalam rangka menyelesaikan pekerjaan;
4. membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat;
5. memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit; dan
6. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan.

B. TANGGUNG JAWAB

1. Keakuratan data dan informasi anggaran.
2. Kebenaran konsep perencanaan anggaran.
3. Kebenaran dan ketelitian atas administrasi dan penatausahaan.
4. Kebenaran dan ketelitian verifikasi Dokumen.

III. HASIL KERJA JABATAN

1. Bahan rencana anggaran kegiatan unit kerja.
2. Laporan pelaksanaan kegiatan.
3. Usulan Renja Bagian

IV. TINGKAT FAKTOR**FAKTOR 1 : PENGETAHUAN YANG DIBUTUHKAN JABATAN****(Tingkat Faktor 1-4 = 550)**

1. Jabatan ini memerlukan pengetahuan tentang sejumlah peraturan, prosedur, atau operasi yaitu memahami Peraturan Perundang-Undangan tentang perencanaan, Peraturan Menteri serta Peraturan Pemerintah yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang luas di dalam menelaah dan menganalisa perencanaan sesuai dengan prosedur yang berlaku agar semua pekerjaan dapat diselesaikan secara berdayaguna dan berhasil guna.

FAKTOR 2: PENGAWASAN PENYELIA (Tingkat Faktor 2-2 = 125)

1. Analis Perencanaan diberikan berkelanjutan atau tugas tertentu oleh Kepala Sub Bagian Analisa Data dengan mengindikasikan secara umum apa yang harus diselesaikan, batasan, kualitas, dan kuantitas yang diharapkan, batas waktu dan prioritas tugas.
2. Analis Perencanaan bekerja sesuai menggunakan inisiatif dalam melaksanakan tugas yang berulang secara mandiri tanpa instruksi spesifik dari Kepala Sub Bagian Analisa Data.

FAKTOR 3: PEDOMAN (Tingkat Faktor 3-2 = 125)

1. Prosedur melaksanakan pekerjaan ditetapkan dan sejumlah pedoman tersedia seperti:
 - 1) Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan perencanaan program dan anggaran.
 - 2) Peraturan Pemerintah.
 - 3) Peraturan Menteri.
 - 4) Pedoman-pedoman pelaksanaan pekerjaan.
 - 5) Surat Perintah atau Nota Dinas.
 - 6) Disposisi Pimpinan.
 - 7) Standar Operasional Prosedur.

Pegawai menggunakan pertimbangan dalam memilih pedoman, referensi, dan prosedur yang paling tepat

untuk diterapkan pada kasus tertentu dengan deviasi yang terkecil (minor).

2. Pegawai dapat menentukan alternatif yang ada untuk digunakan. Situasi dimana pedoman yang ada tidak dapat diterapkan atau terjadi penyimpangan dari pedoman yang diajukan harus mengacu pada Kepala Sub Bagian Analisa Data.

FAKTOR 4: KOMPLEKSITAS (Tingkat Faktor 4-2 = 75)

1. Pekerjaan terdiri dari tugas yang mencakup langkah, proses, atau metode yang berhubungan antara lain:
 - 1) Mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan data dan informasi dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas.
 - 2) Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan data perencanaan anggaran dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat.
2. Tindakan yang diambil atau respons yang dibuat adalah berbeda tergantung pada sumber informasi, cara mendapatkan informasi.

FAKTOR 5 : RUANG LINGKUP DAN DAMPAK (Tingkat Faktor 5-1 = 25)

1. Pekerjaan meliputi pekerjaan tertentu bersifat rutin dengan beberapa prosedur yang terpisah di dalam menelaah dan menganalisa perencanaan anggaran sesuai dengan prosedur yang berlaku agar semua pekerjaan dapat diselesaikan secara berdaya guna dan berhasil guna.
2. Hasil kerja dan jasa yang diberikan untuk memfasilitasi pekerjaan Kepala Sub Bagian Analisa Data serta pejabat fungsional lainnya di lingkungan Bagian tetapi mempunyai sedikit dampak di luar unit organisasi langsung.

FAKTOR 6 : HUBUNGAN PERSONAL (Tingkat Faktor 6-1 = 10)

Dalam pekerjaannya pegawai ini berhubungan dengan semua pegawai di unit organisasi dan di dalam unit pendukung.

Analisis Perencanaan Anggaran berhubungan kerja dengan:

1. Kepala Bagian Perencanaan Umum
2. Para Kepala Sub Bagian
3. Pejabat fungsional lainnya di lingkungan Bagian

FAKTOR 7 : TUJUAN HUBUNGAN (Tingkat Faktor 7-1 = 20)

Tujuan hubungan adalah untuk memperoleh, mengklarifikasi, atau memberikan fakta atau informasi.

FAKTOR 8 : PERSYARATAN FISIK (Tingkat Faktor 8-1 = 5)

Pekerjaan dilakukan secara rutin dan tidak membutuhkan persyaratan fisik tertentu.

FAKTOR 9 : LINGKUNGAN PEKERJAAN (Tingkat Faktor 9-1 = 5)

Pekerjaan dilakukan di dalam dan di luar kantor secara umum.

V. PERSYARATAN JABATAN TERTENTU

(jika ada)

BAB IV
PENUTUP

Pedoman Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari penilaian dari Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi Jabatan diharapkan para Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara mempunyai suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis. Namun demikian, diharapkan para para Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru dan mengembangkan secara terus menerus dalam bekerja.

Pada akhirnya keberhasilan pada Pedoman Evaluasi Jabatan diharapkan dapat mencapai tujuan, yaitu untuk menentukan nilai jabatan sebagai dasar menentukan tingkat nominal yang tepat dan adil diantara jabatan.

MENTERI DESA,
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

EKO PUTRO SANDJOJO