



**MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR: 369.K/OT.01/MEM.S/2025

TENTANG

**STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA
DAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN ENERGI NASIONAL**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier berbasis sistem merit dan meningkatkan profesionalitas serta untuk mengembangkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan tugas Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional, perlu menyusun standar kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional;
- b. bahwa standar kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional telah mendapatkan persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi berdasarkan surat Nomor B/286/M.SM.02.00/2023 dan surat Nomor B/144/S.SM.02.00/2024;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
3. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dewan Energi Nasional dan Tata Cara Penyaringan Calon Anggota Dewan Energi Nasional;
4. Peraturan Presiden Nomor 169 Tahun 2024 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 365);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 37 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1487);
7. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 12 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 290);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN ENERGI NASIONAL.**

KESATU : Menteri menetapkan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional, yang selanjutnya disebut SKJ Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama Setjen DEN sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

- KEDUA** : SKJ Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama Setjen DEN sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU memuat:
- a. identitas jabatan yang terdiri atas:
 1. nama jabatan;
 2. kelompok jabatan;
 3. urusan pemerintahan;
 4. kode jabatan; dan
 5. ikhtisar jabatan;
 - b. standar kompetensi yang terdiri atas:
 1. kompetensi manajerial;
 2. kompetensi sosial kultural; dan
 3. kompetensi teknis; dan
 - c. persyaratan jabatan yang terdiri atas:
 1. pendidikan;
 2. pelatihan;
 3. pengalaman kerja;
 4. pangkat; dan
 5. indikator kinerja jabatan.
- KETIGA** : SKJ Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama Setjen DEN sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU ditetapkan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi sebagai berikut:
- a. Sekretaris Jenderal Dewan Energi Nasional;
 - b. Kepala Biro Umum;
 - c. Kepala Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan; dan
 - d. Kepala Biro Fasilitasi Penanggulangan Krisis dan Pengawasan Energi.
- KEEMPAT** : SKJ Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama Setjen DEN sebagaimana dimaksud dalam Diktum KETIGA menjadi acuan dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional.
- KELIMA** : Sekretaris Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral melalui Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia melakukan evaluasi terhadap SKJ Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama Setjen DEN secara periodik sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi dengan melibatkan unit organisasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dan/atau instansi terkait.

KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan Menteri ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 November 2025

**MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA,**

ttd.

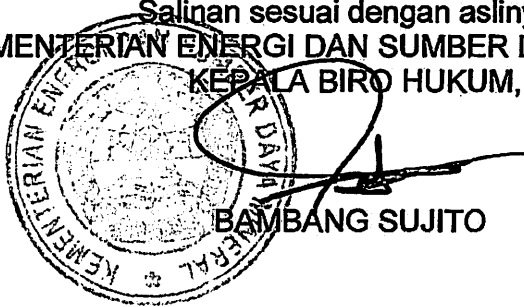
BAHLIL LAHADALIA

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Wakil Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral
3. Sekretaris Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
4. Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
5. Sekretaris Jenderal Dewan Energi Nasional

Salinan sesuai dengan aslinya

**KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
KEPALA BIRO HUKUM,**



BAMBANG SUJITO

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 369.K/OT.01/MEM.S/2025
TANGGAL : 17 November 2025
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN ENERGI NASIONAL

**STANDAR KOMPETENSI JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN ENERGI NASIONAL**

1. Sekretaris Jenderal Dewan Energi Nasional

Nama Jabatan : Sekretaris Jenderal Dewan Energi Nasional
 Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
 Urusan Pemerintah : Energi dan Sumber Daya Mineral
 Kode Jabatan : 1-02-43-00-90-000

I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan		Memberikan dukungan teknis dan administratif kepada Dewan Energi Nasional, serta fasilitasi kegiatan kelompok kerja.	
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. MANAJERIAL			
1. Integritas	5	Mampu menjadi <i>role model</i> dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional.	5.1. Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya; 5.2. Menjadi <i>role model</i> /keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional; dan 5.3. Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2. Kerja Sama	5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi.	5.1. Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi; meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi; 5.2. Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi; dan 5.3. Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3. Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja.	5.1. Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki risiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional; 5.2. Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional; dan 5.3. Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional.
4. Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi.	5.1. Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional;

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			<p>5.2. Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional; dan</p> <p>5.3. Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional.</p>
5. Pelayanan Publik	5	Mampu memastikan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik.	<p>5.1. Mampu menciptakan kebijakan-kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik;</p> <p>5.2. Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional; dan</p> <p>5.3. Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik.</p>
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil.	<p>5.1. Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi;</p> <p>5.2. Merekomendasikan/memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi; dan</p> <p>5.3. Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.</p>
7. Mengelola Perubahan	5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/nasional.	<p>5.1. Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional;</p> <p>5.2. Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan; dan</p> <p>5.3. Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.</p>
8. Pengambilan Keputusan	5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional.	<p>5.1. Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang;</p> <p>5.2. Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional; dan</p> <p>5.3. Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.</p>
B. SOSIAL KULTURAL			
9. Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis.	<p>5.1. Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara Aparatur Sipil Negara dan para pemangku kepentingan serta di antara para pemangku kepentingan itu sendiri;</p> <p>5.2. Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang; dan 5.3. Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.
C. TEKNIS			
10. Penyusunan Kebijakan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah.	5.1. Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral, mencari kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan; 5.2. Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral yang dikembangkan; dan 5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.
11. Advokasi Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	5	Mengembangkan, konsep, teori, kebijakan advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral yang sinergis dan terintegrasi yang berdampak nasional.	5.1. Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, metode advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral, dan/atau monitoring dan evaluasi kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara; 5.2. Mengembangkan sinergitas strategi advokasi kebijakan dengan kebijakan lembaga lainnya yang dapat memberikan dampak positif di tingkat nasional; dan 5.3. Menjadi mentor dan rujukan nasional dalam pemecahan masalah advokasi kebijakan publik, serta monitoring dan evaluasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.
12. Perumusan Ketahanan Energi	5	Mengembangkan konsep, metode dan indikator terkait penilaian ketahanan energi menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah untuk peningkatan ketahanan energi nasional.	5.1. Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta perumusan ketahanan energi, mencari kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan; 5.2. Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan meyakinkan <i>stakeholder</i> dan/atau <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan terkait penilaian dan/atau peningkatan ketahanan energi; dan 5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait penilaian dan/atau peningkatan ketahanan energi nasional.
13. Pengelolaan Kebijakan Energi Lintas Sektor	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan terkait pengelolaan kebijakan energi lintas sektor dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah.	5.1. Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta pelaksanaan pengelolaan kebijakan energi lintas sektor, mencari kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan 5.2. Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan meyakinkan <i>stakeholder</i> dan/atau <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan pengelolaan kebijakan energi lintas sektor yang dikembangkan; dan

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait pengelolaan kebijakan energi lintas sektor.
14. Analisis Penetapan dan Penanggulangan Kondisi Krisis dan/atau Darurat Energi	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan terkait pelaksanaan analisis terkait identifikasi kondisi penyediaan dan kebutuhan energi dalam rangka penetapan krisis energi dan/atau darurat energi, dan menjadi sumber rujukan untuk perumusan rekomendasi langkah-langkah penanggulangannya.	5.1. Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta penyelenggaraan kegiatan analisis dalam identifikasi kondisi penyediaan dan kebutuhan energi dalam rangka penetapan krisis energi dan/atau darurat energi, mencari kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan; 5.2. Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan meyakinkan <i>stakeholder</i> dan/atau <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan pelaksanaan analisis terkait identifikasi kondisi penyediaan dan kebutuhan energi dalam rangka penetapan krisis energi dan/atau darurat energi yang dikembangkan; dan 5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait pelaksanaan kegiatan analisis terkait identifikasi kondisi penyediaan dan kebutuhan energi dalam rangka penetapan kondisi krisis dan darurat energi.
15. Pengawasan Pelaksanaan Kebijakan Energi yang Bersifat Lintas Sektoral dan Pencapaian Bauran Energi	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan terkait penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor dan pencapaian bauran energi nasional dan daerah, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah.	5.1. Mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan serta penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor dan pencapaian bauran energi nasional dan daerah, mencari kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan; 5.2. Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan meyakinkan <i>stakeholder</i> dan/atau <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor dan pencapaian bauran energi nasional dan daerah; dan 5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D/IV).			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Pertambangan, Teknik Perminyakan, Teknik Elektro, Teknik Industri, Teknik Kimia, Geologi, Manajemen atau bidang ilmu lain yang relevan dengan tugas jabatan.			
B. Pelatihan	1. Manajerial	a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I (PKN I); dan		√	
		b. Pelatihan manajerial lain sesuai dengan kebutuhan jabatan.		√	
	2. Teknis	Pelatihan teknis sesuai kompetensi teknis dengan kebutuhan jabatan.		√	
	3. Fungsional	-			

Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu
C. Pengalaman Kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama atau jabatan fungsional jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun; dan2. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun.	√		
D. Pangkat	Pembina Utama Muda, IV/c.			
E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol style="list-style-type: none">1. Tingkat capaian penyelenggaraan dukungan teknis dan administratif kepada Dewan Energi Nasional, serta fasilitasi kegiatan kelompok kerja; dan2. Kualitas dukungan teknis dan administratif kepada Dewan Energi Nasional, serta fasilitasi kegiatan kelompok kerja.			

2. Kepala Biro Umum

Nama Jabatan : Kepala Biro Umum
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintah : Energi dan Sumber Daya Mineral
Kode Jabatan : 1-03-43-00-90-000

I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Melaksanakan penyelenggaraan administrasi umum yang meliputi perencanaan kerja, keuangan, dan perbendaharaan, hukum, kepegawaian dan organisasi, kerumahtanggaan, perlengkapan dan tata usaha di lingkungan Dewan Energi Nasional.		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. MANAJERIAL			
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi.	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; dan 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada risiko.
2. Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim dan sinergi.	4.1. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; 4.2. Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; dan 4.3. Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; 4.2. Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal; dan 4.3. Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya.	4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan; 4.2. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			instansi; dan 4.3. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional.	4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi; 4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik; dan 4.3. Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran.	4.1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk di dalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karier; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; dan 4.3. Mengembangkan orang-orang di sekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.
7. Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja.	4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi; 4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; dan 4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko.	4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi; 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; dan 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. SOSIAL KULTURAL			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		untuk meningkatkan efektivitas organisasi.	<p>bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;</p> <p>4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; dan</p> <p>4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.</p>
C. TEKNIS			
10. Manajemen Perkantoran	4	Mampu melakukan rekomendasi manajemen perkantoran.	<p>4.1 Mampu memberikan rekomendasi pengelolaan persuratan, barang milik negara, kearsipan, keprotokolan, dan kesekretariatan lainnya secara tepat dan aplikatif untuk perbaikan pengelolaan;</p> <p>4.2 Mampu membuat klasifikasi, standar dan sasaran untuk peningkatan kinerja secara berkesinambungan; dan</p> <p>4.3 Mampu melakukan perubahan pengelolaan persuratan, barang milik negara, kearsipan, keprotokolan, dan kesekretariatan lainnya yang berorientasi teknologi.</p>
11. Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen sumber daya manusia.	<p>4.1 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, sistem informasi kepegawaian);</p> <p>4.2 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis (perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, sistem informasi kepegawaian); dan</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan <i>stakeholder</i> terkait dengan konsep manajemen sumber daya manusia, pengembangan dan penerapannya.</p>
12. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan rencana kerja dan anggaran.	<p>4.1 Mampu membandingkan efektivitas penyusunan perencanaan kerja dan anggaran;</p> <p>4.2 Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan perencanaan kerja dan anggaran dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya; dan</p> <p>4.3 Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan perencanaan kerja dan anggaran.</p>
13. Evaluasi Kinerja Organisasi dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	4	Menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen penerapan manajemen sumber daya manusia.	<p>4.1 Mampu menyusun pedoman petunjuk teknis dalam penerapan manajemen sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, sistem informasi kepegawaian);</p> <p>4.2 Memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada pengelola kepegawaian dalam penerapan pedoman dan petunjuk teknis (perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan,</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			analisis beban kerja, standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi jabatan manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, sistem informasi kepegawaian); dan 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan <i>stakeholder</i> terkait dengan konsep manajemen sumber daya manusia, pengembangan dan penerapannya.
14. Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	4	Mampu merumuskan dan menyempurnakan naskah akademik dan naskah rancangan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.	4.1 Mampu merumuskan dan menyempurnakan naskah akademik; 4.2 Mampu merumuskan rancangan undang-undang dan rancangan peraturan pemerintah pengganti undang-undang, dan rancangan peraturan daerah yang materi muatannya berisi hak dan kewajiban, pembebanan kepada masyarakat, dan pemberian sanksi pidana; dan 4.3 Mampu merumuskan tanggapan dan konsep pengharmonisasian, pembulatan, dan pematapan konsepsi atas rancangan undang-undang dan rancangan peraturan pemerintah pengganti undang-undang, dan rancangan peraturan daerah yang materi muatannya berisi hak dan kewajiban, pembebanan kepada masyarakat, dan pemberian sanksi pidana.
15. Penyusunan Arsitektur Kinerja dan Indikator Kinerja	4	Memberikan rekomendasi terkait penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja	4.1 Mampu membandingkan efektivitas penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja; 4.2 Mampu memberikan rekomendasi kebijakan terhadap penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi lembaga dan unit-unit kerjanya; dan 4.3 Mampu memberikan rekomendasi mengenai penyusunan arsitektur kinerja dan indikator kinerja.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D/IV).			
	2. Bidang Ilmu	Ilmu Hukum/Ekonomi/Manajemen/Administrasi Negara/Administrasi Publik atau bidang ilmu lain yang relevan dengan tugas jabatan.			
B. Pelatihan	1. Manajerial	a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN II); dan b. Pelatihan Manajerial lain sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan.		√	
	2. Teknis	Pelatihan teknis sesuai kompetensi teknis dengan kebutuhan jabatan.		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja		1. Sedang atau pernah menduduki Administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun; dan	√		

Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu
	2. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan reformasi birokrasi/akuntabilitas aparatur/pengawasan secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun.			
D. Pangkat	Pembina Tingkat I, IV/b			
E. Indikator Kinerja Jabatan	1. Tingkat capaian penyelenggaraan administrasi umum yang meliputi perencanaan kerja, keuangan, dan perbendaharaan, hukum, kepegawaian dan organisasi, kerumahtanggaan, perlengkapan dan tata usaha di lingkungan Dewan Energi Nasional; dan 2. Kualitas penyelenggaraan administrasi umum yang meliputi perencanaan kerja, keuangan, dan perbendaharaan, hukum, kepegawaian dan organisasi, kerumahtanggaan, perlengkapan dan tata usaha di lingkungan Dewan Energi Nasional.			

3. Kepala Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan

Nama Jabatan : Kepala Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintah : Energi dan Sumber Daya Mineral
Kode Jabatan : 1-03-43-00-91-000

I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Menyelenggarakan persidangan, penyiapan dan pengelolaan bahan persidangan Dewan Energi Nasional dalam rangka perancangan dan perumusan kebijakan energi nasional, penetapan rencana umum energi nasional, dan penyelenggaraan hubungan kemasyarakatan, serta memfasilitasi kegiatan kelompok kerja.		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. MANAJERIAL			
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi.	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; dan 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada risiko.
2. Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim dan sinergi.	4.1. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; 4.2. Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; dan 4.3. Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; 4.2. Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal; dan 4.3. Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
4. Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya.	<p>4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;</p> <p>4.2. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; dan</p> <p>4.3. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.</p>
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional.	<p>4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;</p> <p>4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik; dan</p> <p>4.3. Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.</p>
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran.	<p>4.1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk di dalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karier;</p> <p>4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; dan</p> <p>4.3. Mengembangkan orang-orang di sekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.</p>
7. Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja.	<p>4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;</p> <p>4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; dan</p> <p>4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.</p>
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko.	<p>4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;</p> <p>4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain; dan</p> <p>4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
B. SOSIAL KULTURAL			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi.	<p>4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;</p> <p>4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; dan</p> <p>4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.</p>
C. TEKNIS			
10. Penyusunan Kebijakan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur kriteria instrumen dalam melakukan penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.	<p>4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral yang lebih efektif dan efisien;</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral; dan</p> <p>4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.</p>
11. Advokasi Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	4	Mampu mengevaluasi dan mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral yang tepat sesuai kondisi.	<p>4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, mencari kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral;</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral; dan</p> <p>4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.</p>
12. Manajemen Risiko Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	4	Mampu menilai penerapan analisis tata kelola risiko, dan pengendalian organisasi dalam kegiatan audit dan menyesuaikan metodologi audit intern dengan analisis tata kelola risiko, dan pengendalian dalam manajemen	<p>4.1 Mampu mengevaluasi perencanaan penugasan audit intern berdasarkan risiko bidang energi dan sumber daya mineral dan dampaknya terhadap organisasi;</p> <p>4.2 Mampu mengevaluasi penerapan konsep pengendalian dalam kegiatan audit intern bidang energi dan sumber daya mineral; dan</p> <p>4.3 Mampu mengevaluasi budaya kesadaran atas risiko kecurangan (<i>fraud</i>) bidang energi dan sumber daya mineral pada semua level organisasi.</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		risiko bidang energi dan sumber daya mineral.	
13. Perencanaan Energi Nasional	4	Mampu melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi terkait perencanaan energi nasional.	4.1. Mampu melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi terhadap perencanaan energi nasional; 4.2. Mampu melakukan pengembangan dan perbaikan cara kerja/tahapan kegiatan perencanaan energi (nasional) yang lebih efektif/efisien; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan perencanaan energi nasional.
14. Penyelenggaraan Kerja sama	4	Mampu memberikan rekomendasi terkait Kebijakan Kerja sama Nasional dan Internasional.	4.1. Mampu membandingkan efektivitas kerja sama yang dilakukan setelah dan sebelum kerja sama dilakukan dan dapat memberikan rekomendasi terhadap perbaikan bentuk kerja sama ke depan sesuai kebutuhan dalam lingkup nasional dan internasional; 4.2. Mampu memberikan rekomendasi kebijakan kerja sama dengan memberikan rekomendasi yang tepat dan aplikatif sesuai dengan bentuk dan metode yang akan dikembangkan ke depan terkait konsep kerja sama dalam lingkup nasional dan internasional; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap konsep kerja sama yang lebih baik dan berguna dalam lingkup nasional dan internasional.
15. Pengelolaan Kebijakan Energi Lintas Sektor	4	Mampu memberikan rekomendasi terkait kebijakan pengelolaan kebijakan energi lintas sektor.	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengelolaan kebijakan energi lintas sektor yang lebih efektif dan efisien; 4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen pelaksanaan pengelolaan kebijakan energi lintas sektor; dan 4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait pengelolaan kebijakan energi lintas sektor.

III. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D/IV).			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Pertambangan, Teknik Perminyakan, Teknik Elektro, Teknik Industri, Teknik Kimia, Geologi, Manajemen atau bidang ilmu lain yang relevan dengan tugas jabatan.			
B. Pelatihan	1. Manajerial	a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN II); dan		√	
		b. Pelatihan Manajerial lain sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan.		√	
	2. Teknis	Pelatihan teknis sesuai kompetensi teknis dengan kebutuhan jabatan.		√	
	3. Fungsional	-			

Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu
C. Pengalaman Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun; dan 2. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun. 	√		
D. Pangkat	Pembina Tingkat I, IV/b.			
E. Indikator Kinerja Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat capaian penyelenggaraan persidangan, penyiapan dan pengelolaan bahan persidangan Dewan Energi Nasional dalam rangka perancangan dan perumusan kebijakan energi nasional, penetapan rencana umum energi nasional, dan penyelenggaraan hubungan kemasyarakatan, serta memfasilitasi kegiatan kelompok kerja; dan 2. Kualitas penyelenggaraan persidangan, penyiapan dan pengelolaan bahan persidangan Dewan Energi Nasional dalam rangka perancangan dan perumusan kebijakan energi nasional, penetapan rencana umum energi nasional, dan penyelenggaraan hubungan kemasyarakatan, serta memfasilitasi kegiatan kelompok kerja. 			

4. Kepala Biro Fasilitas Penanggulangan Krisis dan Pengawasan Energi

Nama Jabatan : Kepala Biro Fasilitas Penanggulangan Krisis dan Pengawasan Energi
Kelompok Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Urusan Pemerintah : Energi dan Sumber Daya Mineral
Kode Jabatan : 1-03-43-00-92-000

I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Menyelenggarakan fasilitasi penetapan langkah penanggulangan kondisi krisis dan darurat energi, serta memfasilitasi pengawasan pelaksanaan kebijakan di bidang energi yang bersifat lintas sektoral.		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. MANAJERIAL			
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi.	4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; 4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya; dan 4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada risiko.
2. Kerja Sama	4	Membangun komitmen tim dan sinergi.	4.1. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin; 4.2. Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi; dan 4.3. Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.	4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan; 4.2. Menuangkan pemikiran/konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal; dan 4.3. Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
4. Orientasi pada Hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya.	<p>4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;</p> <p>4.2. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi; dan</p> <p>4.3. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.</p>
5. Pelayanan Publik	4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional.	<p>4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;</p> <p>4.2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik; dan</p> <p>4.3. Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.</p>
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran.	<p>4.1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk di dalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karier;</p> <p>4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; dan</p> <p>4.3. Mengembangkan orang-orang di sekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.</p>
7. Mengelola Perubahan	4	Memimpin perubahan pada unit kerja.	<p>4.1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;</p> <p>4.2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala; dan</p> <p>4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.</p>
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak	<p>4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi;</p> <p>4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko.	4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).
B. SOSIAL KULTURAL			
9. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi.	<p>4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;</p> <p>4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi; dan</p> <p>4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.</p>
C. TEKNIS			
10. Penyusunan Kebijakan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur kriteria instrument dalam melakukan penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.	<p>4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral yang lebih efektif dan efisien;</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral; dan</p> <p>4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait penyusunan kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.</p>
11. Advokasi Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	4	Mampu mengevaluasi dan mengembangkan strategi advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral yang tepat sesuai kondisi.	<p>4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, mencari kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral;</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen pelaksanaan advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral; dan</p> <p>4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait advokasi kebijakan bidang energi dan sumber daya mineral.</p>
12. Manajemen Risiko Bidang Energi dan	4	Mampu menilai penerapan analisis tata kelola risiko, dan pengendalian organisasi dalam	<p>4.1. Mampu mengevaluasi perencanaan penugasan audit intern berdasarkan risiko bidang energi dan sumber daya mineral dan dampaknya terhadap organisasi;</p> <p>4.2. Mampu mengevaluasi penerapan konsep pengendalian dalam kegiatan audit intern bidang</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Sumber Daya Mineral		kegiatan audit dan menyesuaikan metodologi audit intern dengan analisis tata kelola risiko, dan pengendalian dalam manajemen risiko bidang energi dan sumber daya mineral.	energi dan sumber daya mineral; dan 4.3. Mampu mengevaluasi budaya kesadaran atas risiko kecurangan (<i>fraud</i>) bidang energi dan sumber daya mineral pada semua level organisasi.
13. Perumusan Ketahanan Energi	4	Mampu merumuskan rekomendasi terkait hasil penilaian ketahanan energi.	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja dalam penyelenggaraan penilaian ketahanan energi; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen dalam perumusan penilaian ketahanan energi; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait perumusan penilaian ketahanan energi.
14. Analisis Penetapan dan Penanggulangan Kondisi Krisis dan/atau Darurat Energi	4	Mampu merumuskan rekomendasi terkait langkah-langkah penanggulangan krisis energi dan/atau darurat energi.	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja dalam pemilihan alternatif untuk perumusan rekomendasi langkah-langkah penanggulangan krisis energi dan/atau darurat energi; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen dalam pelaksanaan analisis terkait perumusan rekomendasi langkah-langkah penanggulangan krisis energi dan/atau darurat energi; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait perumusan rekomendasi langkah-langkah penanggulangan krisis energi dan/atau darurat energi.
15. Pengawasan Pelaksanaan Kebijakan Energi yang Bersifat Lintas Sektoral dan Pencapaian Bauran Energi	4	Mampu merumuskan rekomendasi terkait hasil pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor dan pencapaian bauran energi nasional dan daerah.	4.1. Mampu melakukan evaluasi terhadap teknik/metode/sistem cara kerja, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja dalam penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor dan pencapaian bauran energi nasional dan daerah; 4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, kriteria, instrumen dalam penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor dan pencapaian bauran energi nasional dan daerah; dan 4.3. Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terhadap pelaksanaan penyusunan kebijakan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan kebijakan energi lintas sektor dan pencapaian bauran energi nasional dan daerah.

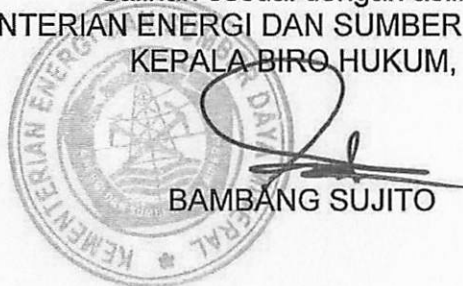
III. PERSYARATAN JABATAN					
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat Pentingnya Terhadap Jabatan		
			Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D/IV).			
	2. Bidang Ilmu	Teknik Pertambangan, Teknik Perminyakan, Teknik Elektro, Teknik Industri, Teknik Kimia, Geologi, Manajemen atau bidang ilmu lain yang relevan dengan tugas jabatan.			
B. Pelatihan	1. Manajerial	a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN II); dan		√	
		b. Pelatihan manajerial lain sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan.		√	
	2. Teknis	Pelatihan teknis lain sesuai kompetensi teknis dengan kebutuhan jabatan.		√	
	3. Fungsional	-			
C. Pengalaman Kerja		1. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun; dan 2. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun.	√		
D. Pangkat		Pembina Tingkat I, IV/b.			
E. Indikator Kinerja Jabatan		1. Tingkat capaian penyelenggaraan fasilitasi penetapan langkah penanggulangan kondisi krisis dan darurat energi, serta memfasilitasi pengawasan pelaksanaan kebijakan di bidang energi yang bersifat lintas sektoral; dan 2. Kualitas penyelenggaraan fasilitasi penetapan langkah penanggulangan kondisi krisis dan darurat energi, serta memfasilitasi pengawasan pelaksanaan kebijakan di bidang energi yang bersifat lintas sektoral.			

MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BAHLIL LAHADALIA

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
KEPALA BIRO HUKUM,


BAMBANG SUJITO