

**ANALISIS STANDAR KOMPETENSI JABATAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK  
PADA PEJABAT ESELON III DAN IV  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN LABUHANBATU**

**T E S I S**

Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (MAP)  
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**Oleh**

**LIDIYAWATI HARAHAP  
NPM . 091801029**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2011**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul : Analisis Standar Kompetensi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Pada Pejabat Eselon III dan IV Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu**

**N a m a : Lidiyawati Harahap**

**N P M : 091801029**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Drs. Kariono, MA**

**Drs. Usman Tarigan, MS**

**Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik**

**Direktur**

**Drs. Kariono, MA**

**Drs. Heri Kusmanto, MA**

**Telah diuji pada Tanggal 09 Mei 2011**

---

---

**N a m a : Lidiyawati Harahap**

**N P M : 091801029**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Drs. Heri Kusmanto, MA**

**Sekretaris : Ir. Erwin Pane, MS**

**Pembimbing I : Drs. Kariono, MA**

**Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS**

**Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA**



## ABSTRAK

### ANALISIS STANDAR KOMPETENSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK PADA PEJABAT ESELON III DAN IV BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

**N a m a** : **Lidiyawati Harahap**  
**N P M** : **091801029**  
**Program** : **Magister Administrasi Publik**  
**Pembimbing I** : **Drs. Kariono, MA**  
**Pembimbing II** : **Drs. Usman Tarigan, MS**

Salah satu upaya pemerintah dalam menindaklanjuti aspirasi reformasi adalah mewujudkan reformasi birokrasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini akan terwujud apabila para pejabat aparatur pemerintah yang menduduki suatu posisi tertentu memiliki kemampuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan bidang tugasnya, sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna jasa. Bila kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan terpenuhi, maka pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi.

Maksud dari penelitian ini adalah memberikan pertimbangan kepada pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu untuk dapat membuat Standar Kompetensi Jabatan sebagai patokan atau acuan dalam penghunjukan pejabat eselon III dan IV agar diperoleh pejabat yang benar-benar berkompeten dalam bidang tugasnya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian. Adapun tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompetensi jabatan terhadap kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu serta faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Standar Kompetensi Jabatan.

Data yang diperoleh diolah secara deskriptif analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan data penelitian sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti tanpa melakukan pengujian hubungan antar variabel melalui hipotesis karena dalam penelitian ini penulis tidak membuat hipotesis. Selain itu, hasil penelitian akan diterjemahkan dan diuraikan secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran mengenai situasi atau peristiwa yang terjadi di lapangan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu para pejabat eselon III dan IV di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan latar belakang pendidikan S1 dan S2 membantu para pejabat memahami tugas pokok dan fungsinya. Dari hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan hingga Desember 2010, dapat dikatakan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah adalah baik, meskipun 3 (tiga) kompetensi bidang belum dapat dipenuhi oleh beberapa pejabat. Dengan didukung sarana yang memadai dan diberikannya kesempatan kepada para pejabat maupun staf untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, akan mengoptimalkan kinerja pelayanan publik di bidang kepegawaian. Dengan melakukan koordinasi dan sosialisasi pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten, diharapkan regulasi ini dapat diterapkan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

*Key words* : *Kompetensi jabatan, kinerja pelayanan publik BKD Labuhanbatu*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk dan pertolongan-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh ujian Pasca Sarjana pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Tesis ini berjudul “Analisis Standar Kompetensi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Pada Pejabat Eselon III dan IV Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu dan pihak lain yang membutuhkannya. Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan dikemudian hari.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Ayahanda Drs. H.Ali Murthi Harahap dan Ibunda Hj. Taty Zamarda Nasution yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis. *Special thanks to my husband Ir. Mhd. Ghazali Siregar, my daughters Zatha Yumni Siregar and Dalila Ramadhanty Siregar, all of you my spirit.*

Selain itu penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta sumbang saran dan pikiran selama penyusunan tesis ini, yaitu :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Yacob Matondang, MA, Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA, Direktur PPs Sarjana Magister Administrasi Publik.
3. Bapak Drs. Kariono, MA, Ketua Program Studi MAP sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Drs. Usman Tarigan, MS, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan masukan dan saran-sarannya.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staf PPs Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah membantu dalam kelancaran proses penyusunan tesis ini.
6. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang telah memberikan izin penelitian, pejabat eselon III dan IV serta para staf yang telah memberikan bantuan dalam pengumpulan data penelitian.
7. Rekan-rekan pada bagian Organisasi dan Tata Laksana Setdakab Labuhanbatu.
8. Rekan-rekan Kelas C Program Magister Administrasi Publik Angkatan 2009.

Medan, April 2011

**P e n u l i s,**

**LIDIYAWATI HARAHAP**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>10</b>
2.1 Konsep Kompetensi	10
2.1.1 Kompetensi Sebagai Karakteristik Individu	13
2.1.2 Kompetensi Sebagai Prediktor Kinerja	15
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	16
2.2 Kebijakan Tentang Standar Kompetensi Jabatan Bagi PNS	19
2.2.1 Kompetensi Dasar Bagi PNS yang Menduduki Jabatan Struktural di Lingkungan Instansi Pemerintah	22
2.2.2 Kompetensi Bidang Bagi PNS yang Menduduki Jabatan Struktural di Lingkungan Instansi Pemerintah	24
2.2.3 Analisis Kompetensi Jabatan Struktural PNS	25
2.3 Konsep Kinerja	27
2.3.1 Penilaian Kinerja Pegawai	29
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	32
2.3.3 Peningkatan Kinerja Pegawai	33
2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	34
2.5 Kerangka Regulasi Tentang Kepegawaian	36

<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	39
3.1 Bentuk Penelitian	39
3.2 Variabel Penelitian	40
3.3 Unit Analisa dan Sampel Penelitian	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Teknik Analisis Data	44
<b>BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN</b>	45
4.1 Kabupaten Labuhanbatu	45
4.1.1 Sejarah Berdirinya Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu	45
4.1.2 Luas, Batas dan Wilayah Administrasi	47
4.1.3 Kelembagaan	49
4.1.4 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Sebelum dan Sesudah Pemekaran	51
4.1.5 Visi, Misi dan Strategi Pembangunan Labuhanbatu	54
4.2 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu	57
4.2.1 Visi dan Misi	57
4.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi	58
4.2.3 Struktur Organisasi	70
<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	73
5.1 Profil Objek Penelitian	73
5.2 Deskripsi Hasil Penelitian	77
5.3 Kinerja Badan Kepegawaian Daerah	86
<b>BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	92
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran	93

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

			<b>Halaman</b>
Gambar	2.1	Kompetensi sebagai Prediktor Kinerja	15
Gambar	2.2	Kamus Kompetensi Organisasi	35
Gambar	4.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Peraturan Bupati Nomor : 20 Tahun 2008	72
Tabel	4.1	Ibukota Kecamatan	48
Tabel	4.2	Eselonisasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 41 Tahun 2007	51
Tabel	4.3	Data Pegawai Negeri Sipil sebelum Pemekaran	51
Tabel	4.4	Data Pegawai Negeri Sipil setelah Pemekaran	53
Tabel	5.1	Data Objek Penelitian	74
Tabel	5.2	Pendidikan Objek Penelitian	75
Tabel	5.3	Tingkat Usia Objek Penelitian	75
Tabel	5.4	Diklat yang diikuti Objek Penelitian	76
Tabel	5.5	Jabatan Sebelumnya	77
Tabel	5.6	Kompetensi Dasar dan Kompetensi Bidang pada Objek Penelitian	83
Tabel	5.7	Evaluasi program dan Kegiatan BKD hingga keadaan Desember 2010	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Reformasi birokrasi tampaknya belum menunjukkan hasil yang signifikan. Kinerja organisasi masih saja menjadi sorotan diberbagai kalangan baik instansi pemerintah pada tingkat pusat maupun daerah, masih saja mengalami kendala baik dari segi regulasi, finansial dan kondisi sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri.

Birokrasi akan senantiasa menghadapi lingkungan sosial yang secara terus-menerus mengalami perubahan. Masyarakat menuntut peran birokrasi yang lebih lugas dan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan publik. Tuntutan tersebut mendorong birokrasi untuk lebih memiliki kadar kualitas yang lebih tinggi daripada masa-masa sebelumnya.

Upaya reformasi birokrasi harus diikuti dengan reformasi kepegawaian. Dengan reformasi kepegawaian akan tercipta birokrasi yang bersih dan berwibawa. Esensi reformasi kepegawaian mencakup persoalan tentang jangkauan tugas yang menuntut kebutuhan kapasitas tertentu yang harus dimiliki aparat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini aparat yang memiliki kualitas dan kompetensi yang disyaratkan oleh suatu jabatan akan menentukan keberhasilan organisasi pemerintah menghadapi dinamika lingkungan yang selalu

mengalami perubahan. Aparat dituntut untuk lebih tanggap dan responsif menghadapi segala situasi yang mungkin terjadi untuk segera mempersiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Untuk itu diperlukan suatu konsep dalam menata kinerja organisasi pemerintah melalui manajemen SDM berbasis kompetensi. Salah satu upaya tersebut adalah dengan mengembangkan kompetensi jabatan yang akan menjadi kunci untuk penerapan strategi organisasi melalui orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat pula (*The right man in the right place*).

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam jabatan adalah merupakan wewenang dan hak prerogatif pejabat pembina kepegawaian dalam hal ini kepala daerah. Kenyataannya wewenang tersebut seringkali bersinggungan dengan dampak pemilihan kepala daerah secara langsung. Hal ini juga terjadi di Kabupaten Labuhanbatu, dimana sejak pelantikan kepala daerah terpilih, sudah beberapa kali dilaksanakan mutasi dan promosi jabatan dengan alasan bahwa kedua mekanisme tersebut akan dapat mendukung pola kerja dan kinerja pemerintahan sehingga lebih kondusif dan terarah sesuai dengan kepentingan kepala daerah terpilih.

Sebagaimana diketahui bahwa mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan pimpinan organisasi untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula. Hal ini dilakukan sebagai upaya agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Mutasi didasarkan pada beberapa hal antara lain kemampuan, rasa tanggung jawab, pengalaman dan sebagainya. Sedangkan

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Cardoso, Faustino, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi: Yogyakarta
- Cascio, 1995, *Managing Human Resources, productivity, quality of work life, profits*, New York, Mc-Graw Hill
- Dharma, Agus, 2003, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Rajawali
- H. John Bernardin & Joyce E.A. Russell, 1993, *Human Resource Management, An Experimental Approach*, Mc-Graw Hill. Inc
- Kariono, 2009, *Isu Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*; Bahan Kuliah, Program Pasca Sarjana - Universitas Medan Area, Medan
- Moleong, Lexy. J., 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Karya
- Mahmudi, 2007, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalialia: Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Djambatan
- Nitisemito, Alex.S., 1986, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghaia Indonesia
- Rivai, Veithzal., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salam, Dharma Setiawan, 2004, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti, 2004, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju

Peraturan Bupati Labuhanbatu Nomor 20 tahun 2008 tentang *Tugas Pokok dan Fungsi Serta Rincian Tugas Jabatan Struktural Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu*

Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sumatera Utara *Data Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Propinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten / Kota se-Sumatera Utara Tahun 2008*

Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, *Buku Induk Kelembagaan Kabupaten Labuhanbatu Tahun 2003*, Sekretariat Daerah - Bagian Organisasi

Jurnal Wacana Kinerja, Volume 12 Nomor 2 November 2009, *Kajian Praktis – Akademis Kinerja Kebijakan & Administrasi Pelayanan Publik*, Pusat Kajian dan Pendidikan & Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

#### **WEBSITE :**

Majalah Human Capital, *Kompetensi Mendasari Semua Aspek Dalam Perusahaan* Edisi November 2004 (online) <http://www.portalhr.com770.html> diakses tanggal 18 Pebruari 2011

Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu; *Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu* (online) <http://www.labuhanbatukab.go.id/page> diakses tanggal 20 Pebruari 2011

Purwoko, Bambang, *Bahan Kuliah Metode Penelitian , Program S2 Politik Lokal dan Otonomi Daerah*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. (online) [bpurwoko.staff.ugm.ac.id](http://bpurwoko.staff.ugm.ac.id) diakses tanggal 17 Pebruari 2011

Setyowati, Endah, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi : Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi.*, Makalah (online) <http://blog.fitb.itb.ac.id> diakses tanggal 20 Pebruari 2011

Siswanto Joko (2003) *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengukuran Kompetensi*, Makalah (online) [www.scbdp.net/index.php?option=com\\_docman&task=doc...47](http://www.scbdp.net/index.php?option=com_docman&task=doc...47) diakses tanggal 18 Pebruari 2011

- Siagian, Sondang P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, “*Competence at work : Models for Superior Performance*”, John Wily & Son, Inc, New York, USA,
- Sudjarwo, 2009, *Manajemen Penelitian Sosial*, Bandung: Mandar Maju
- Tangkilisan, Hessel Nogi S., 2003 *Kebijakan Publik; Untuk Pemimpin Berwawasan Internasional*, Yogyakarta: Balairung
- Tarigan, Usman., 2010, *Metode Penelitian*, Program Pasca Sarjana – Universitas Medan Area, Medan
- Zwell, Michael., 2000, *Creating a Culture of Competence*, John Wiley & Son Inc, Canada

#### **SUMBER-SUMBER LAIN :**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tentang *Pemerintahan Daerah*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang *Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2008 tentang *Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*

**DATA RESPONDEN**

USIA : \_\_\_\_\_

PENDIDIKAN : \_\_\_\_\_

PENGALAMAN : \_\_\_\_\_

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN YANG PERNAH DIIKUTI :

*(diutamakan yang relevan dengan bidang tugas)*

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

RIWAYAT JABATAN :

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

### KOMPETENSI DASAR

#### 1. Integritas (Int)

Bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dengan mempertahankan norma-norma sosial, etika dan organisasi walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya sehingga terdapat satu kesatuan antara kata dan perbuatan. Dalam setiap keadaan dapat mengkomunikasikan maksud, ide serta perasaan secara terbuka, jujur dan langsung

Tingkat	Bobot
<b>1. Memahami dan mengenali perilaku sesuai dengan kode etik</b> Mengikuti norma-norma sosial, etika dan organisasi serta meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan tidak melanggar nilai-nilai, kebijakan organisasi dan kode etik profesi.	1
<b>2. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinannya</b> Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinannya meskipun hal itu akan menyinggung perasaan orang lain atau teman dekat. Jujur dalam berhubungan dengan orang lain.	2
<b>3. Bertindak berdasarkan nilai walaupun sulit untuk melakukannya</b> Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan. Mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis, meskipun ada resiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan.	3

#### 2. Kepemimpinan (Kp)

Tindakan membujuk, meyakinkan dan mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung rencana kerja unit organisasi

Tingkat	Bobot
<b>1. Meyakinkan secara langsung</b> Membujuk dan meyakinkan orang lain secara langsung dalam suatu diskusi atau presentasi mengenai rencana kerja unit organisasi.	1
<b>2. Menyesuaikan rencana kerja unit organisasi dengan lingkungan kerja</b> Menetapkan kegiatan-kegiatan yang tidak bertentangan dengan lingkungan kerja.	2
<b>3. Menggunakan strategi mempengaruhi</b> Menggunakan strategi atau perilaku tertentu yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.	3