



KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN
NOMOR 143 TAHUN 2023
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN UJI KOMPETENSI
JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA KRISTEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN,

- Menimbang : bahwa untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan Uji Kompetensi Penyuluh Agama agar terwujudnya standar kualitas dan kompetensi Penyuluh Agama yang profesional, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen.
- 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) 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 12 Tahun 2023 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1115) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Tahun Kementerian 2022 (Berita Negara Republik Indonesia Nomor Agama 288);

6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2020 tentang Uji Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 208)
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 765)
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 955)
11. Peraturan Menteri Agama Nomor 80 Tahun 2022 tentang Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54)

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL TENTANG PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA KRISTEN.

KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen sebagaimana tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Petunjuk Teknis Pelaksanaan ini merupakan pedoman dalam melaksanakan Uji Kompetensi Jabatan Penyuluh Agama Kristen.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 April 2023

DIREKTUR JENDERAL
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN,

JEANE MARIE TULUNG f



LAMPIRAN I
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN
NOMOR 143 TAHUN 2023
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN
UJI KOMPETENSI BAGI JABATAN
FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA KRISTEN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karakter sosial masyarakat Kristen Indonesia menekankan pada nilai-nilai kasih, toleransi, dan pengampunan, menghargai kehidupan yang dipenuhi dengan cinta, perdamaian, dan kerukunan, juga memiliki karakter sosial yang peduli terhadap sesama, menolak diskriminasi, intoleransi, dan fanatisme agama (Amiruddin, M., 2016; Heryanto, A., 2018).

Kementerian Agama melaksanakan tugas pemerintahan di bidang agama, dan salah satu misinya adalah meningkatkan pemahaman dan praktik ajaran agama melalui penyuluh agama. Oleh karena itu, kompetensi penyuluh agama sangat penting dalam tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak yang diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan bimbingan atau penyuluhan agama, serta pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan. (Renstra Kementerian Agama Tahun 2020-2024)

Penyuluh Agama merupakan profesi yang menjadi ujung tombak Kementerian Agama. Peran strategis Penyuluh Agama dengan keberadaannya sebagai garda terdepan memiliki peran penting dalam menciptakan perdamaian, ketenteraman dan kerukunan melalui bahasa agama pada masyarakat.

Penyuluh agama harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam tugas jabatannya secara profesional, efektif, dan efisien. Untuk mengukur dan menilai kesesuaian kompetensi pemangku jabatan fungsional diperlukan uji kompetensi, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 80 Tahun 2022 Pasal 2 ayat (1).

B. Tujuan

Petunjuk teknis pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen bertujuan memberikan penjelasan atau petunjuk mengenai tata cara penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen.

C. Sasaran

1. Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen;
2. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi;
3. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kota
4. Penyuluh Agama Kristen; dan
5. Pegawai Negeri Sipil

D. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup Petunjuk Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen, terdiri dari:

1. Pendahuluan;
2. Penyelenggara, Penguji, dan Kepesertaan;
3. Tahapan Penyelenggaraan;
4. Monitoring dan Evaluasi; dan
5. Penutup.

E. Prinsip Dasar

Uji Kompetensi dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Independen, yaitu pelaksanaan Uji Kompetensi tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun.
2. Objektif, yaitu hasil penilaian menggambarkan hasil kompetensi yang sesungguhnya;
3. Valid, yaitu hasil penilaian kompetensi menjamin keakuratan hasil penilaian kompetensi;
4. Reliabel, yaitu hasil penilaian kompetensi mencerminkan konsistensi kompetensi dalam kurun waktu tertentu; dan
5. Transparan, yaitu hasil penilaian kompetensi dapat dipertanggungjawabkan.

F. Pengertian Umum

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan bimbingan atau penyuluhan agama Kristen dan pengembangan bimbingan atau penyuluhan keagamaan dan pembangunan.
3. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu Penyuluh Agama berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional.
4. Uji Kompetensi adalah proses pengukuran dan penilaian terhadap kompetensi teknis, manajerial dan/atau sosial kultural dari seorang ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam jabatan.
5. Standar Kompetensi Penyuluh Agama selanjutnya disebut Standar Kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas sebagai Jabatan Fungsional Penyuluh Agama.
6. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
7. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

8. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
9. Pengangkatan Perpindahan dari Jabatan Lain adalah pengangkatan dalam jabatan fungsional yang dilakukan melalui perpindahan dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, atau jabatan fungsional lain ke dalam jabatan fungsional tertentu;
10. Kenaikan Jenjang Jabatan adalah perpindahan jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi.
11. Promosi dalam jabatan adalah bentuk penghargaan kepada penyuluh agama yang berprestasi.
12. Nilai Ambang Batas adalah nilai minimal yang harus dipenuhi oleh setiap peserta Uji Kompetensi.
13. Tim penguji adalah Tim Penguji adalah suatu tim yang terdiri dari sejumlah orang yang berkompeten dalam Uji Kompetensi.
14. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi adalah Satuan Kerja Kementerian Agama yang bertugas melaksanakan tugas dan fungsi dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II PELAKSANAAN, PENGUJI, DAN KEPESERTAAN

A. Pelaksanaan

Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama yaitu:

1. Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen bagi jenjang jabatan Ahli Madya dan Utama ;
2. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi bagi jenjang jabatan Ahli Pertama, Ahli Muda dan perpindahan dari jenjang kategori keterampilan ke kategori keahlian.

Dalam proses Pelaksanaan Uji Kompetensi, dibentuk tim yang terdiri atas:

1. Tim Pelaksana Pusat

Tim Pelaksana pusat dibentuk dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen, terdiri dari:

- a. Pengarah, yaitu Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen;
- b. Penanggung jawab, Direktur Urusan Agama Kristen;
- c. Ketua, yaitu Kepala Subdit Penyuluhan;
- d. Sekretaris, yaitu pejabat fungsional yang membidangi Penyuluhan dan/atau Kepegawaian pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen; dan
- e. Anggota, yaitu pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen yang membidangi Penyuluhan dan/atau Kepegawaian.

2. Tim Pelaksanaan Tingkat Provinsi

Tim Pelaksana Tingkat Provinsi dibentuk dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi, yang terdiri dari:

- a. Pengarah, Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
- b. Penanggung Jawab, Kepala Bidang/Pembimbing Masyarakat Kristen;
- c. Ketua, sekretaris, anggota, adalah PNS pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

3. Tugas Tim Pelaksana

- a. menyiapkan sarana prasarana dan operator sebagai fasilitator pelaksanaan Uji Kompetensi;
- b. menyiapkan instrumen Uji Kompetensi;
- c. mengumumkan pelaksanaan Uji Kompetensi;
- d. melaksanakan seleksi administrasi dan menetapkan calon peserta Uji Kompetensi;
- e. melakukan kegiatan Uji Kompetensi;
- f. memeriksa hasil Uji Kompetensi; dan
- g. menyampaikan laporan hasil Uji Kompetensi kepada Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen.

B. Penguji

1. Tim penguji ditetapkan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen pada tingkat pusat dan Keputusan Kepala Kantor Wilayah pada Tingkat Provinsi.

2. Penguji dalam Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama memiliki kemampuan dan keahlian melakukan Uji Kompetensi, dapat berasal dari:
 - a. Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen;
 - b. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi;
 - c. Lembaga Pendidikan Keagamaan Kristen;
 - d. Lembaga Aras Nasional, (khusus untuk Penyuluh Ahli Utama);
 - e. Penyuluh Agama Kristen
 - f. Asesor SDM Aparatur internal dan atau asesor independen yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen untuk menguji Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural sesuai standar dan ketentuan yang berlaku.
3. Syarat Penguji
 - a. Menduduki jabatan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen, Sekretaris Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen, Direktur Urusan Agama Kristen dan Kasubdit Penyuluhan untuk jabatan penyuluh agama ahli madya dan utama, sedangkan untuk jabatan ahli pertama dan muda dari unsur Kantor wilayah kementerian agama provinsi; dan
 - b. Dosen di bidang Keagamaan Kristen dan/atau Lembaga Keagamaan Kristen;
 - c. Pejabat dengan jabatan/pangkat 1 (satu) tingkat di atasnya atau minimal setara.

C. Kepesertaan

1. Persyaratan dan kelengkapan dokumen untuk Uji Kompetensi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen melalui perpindahan dari jabatan lain:

No	Persyaratan	Dokumen Pendukung
1.	Berstatus PNS	Salinan SK PNS
2.	Memiliki Integritas dan Moralitas yang baik	Surat pernyataan dari pimpinan unit kerja
3.	Sehat jasmani dan rohani	Surat keterangan sehat
4.	Berijazah sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a. berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keahlian S-1 (Strata Satu)/D-IV Ilmu Agama dan bidang ilmu keagamaan Kristen lainnya untuk Pengangkatan penyuluh agama kategori keterampilan ilmu lainnya ke dalam kategori keahlian; 	Salinan Ijazah dan Transkrip Nilai

No	Persyaratan	Dokumen Pendukung
	b. Sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keterampilan	
5.	Pengalaman minimal 2 tahun terakumulasi dalam bidang tugas jabatan fungsional penyuluh agama Kristen	Surat Pernyataan Melaksanakan Kegiatan yang ditandatangani minimal Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
6.	Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun, meliputi:	Laporan pelaksanaan kegiatan, minimal 2 laporan
	a. Penempatan sesuai dengan bidang tugas jabatan fungsional penyuluh agama; dan/atau	Salinan SK Jabatan
	b. Penugasan dalam kegiatan bidang tugas jabatan fungsional penyuluh agama; dan/atau	Salinan SK Tim/Surat Tugas/Surat Perintah
	c. Pelatihan atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya yang terkait dengan bidang tugas jabatan fungsional yang dilamar	Sertifikat atau Laporan Kegiatan
7.	Nilai Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir	Penilaian prestasi kerja pegawai minimal 2 tahun terakhir
8.	Ketersediaan lowongan kebutuhan jabatan fungsional yang dilamar	Salinan peta jabatan pada unit kerja penempatan
9.	<p>Pada saat pengusulan, calon peserta uji kompetensi berusia</p> <p>a. 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda, dan kategori keterampilan</p> <p>b. paling tinggi berusia 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya</p> <p>c. paling tinggi 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT</p> <p>d. Dalam hal kebutuhan Unit Organisasi, perpindahan JF ahli utama ke dalam JF ahli utama lainnya paling tinggi berusia 63 (enam puluh tiga) tahun</p>	

2. Persyaratan dan Kelengkapan Dokumen untuk Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen

No	Persyaratan	Dokumen Pendukung
1.	Telah menduduki jenjang jabatan terakhir minimal 1 tahun	Salinan SK PNS
2.	Telah menduduki pangkat terakhir minimal 2 tahun	Salinan SK Kenaikan Pangkat
3.	Memenuhi ketentuan Angka Kredit Kumulatif untuk kenaikan jenjang jabatan setingkat lebih tinggi	Salinan Penetapan Angka Kredit (PAK)
4.	Berijazah sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: a. Berijazah paling rendah S-1 (Strata Satu)/D-IV Ilmu Agama dan bidang ilmu lainnya untuk Pengangkatan penyuluh agama kategori keterampilan ke dalam kategori keahlian b. berijazah paling rendah S-2 (Magister) untuk jenjang Ahli Utama c. Khusus daerah 3T (Terluar, Tertinggal, Terpencil) minimal SLTA/D-III (Diploma)	Salinan Ijazah dan Transkrip Nilai
5.	Memiliki Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir	Penilaian predikat kinerja pegawai minimal 1 tahun terakhir
6.	Telah mengikuti dan lulus Pelatihan Fungsional khusus bagi Pejabat Fungsional yang berasal dari Pengangkatan Pertama/ Formasi CPNS	Sertifikat pelatihan fungsional
7.	Ketersediaan lowongan kebutuhan jabatan fungsional yang dilamar	Salinan peta jabatan pada unit kerja penempatan

3. Persyaratan dan Kelengkapan Dokumen untuk Uji Kompetensi Pengangkatan Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen melalui Promosi

No	Persyaratan	Dokumen Pendukung
1.	<p>Memenuhi kriteria khusus:</p> <p>a. menjalin kerja sama dengan organisasi profesi sebagai mitra dalam penegakan kode etik profesi, penyusunan standar kompetensi profesi, Pelaksanaan Uji Kompetensi dan sertifikasi kompetensi, pemberian advokasi dan pengembangan profesi, serta pengembangan ilmu pengetahuan, metode, dan inovasi bagi profesi; dan</p> <p>b. Memenuhi standar kompetensi jenjang jabatan yang akan diduduki.</p>	<p>a. Surat Rekomendasi dari Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen pada tingkat pusat untuk ahli madya dan ahli utama.</p> <p>b. Surat Rekomendasi dari Kepala Kantor Wilayah Provinsi pada tingkat ahli terampil dan ahli muda</p>
2.	<p>Ditujukan untuk:</p> <p>a. PNS yang belum menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh Agama; atau</p> <p>b. Kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Penyuluh Agama 1 (satu) tingkat lebih tinggi</p>	<p>Salinan SK Jabatan Dan Salinan SK Kenaikan Pangkat</p>
3.	<p>Berijazah sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. berijazah paling rendah S-1 (Strata Satu)/D-IV Ilmu Agama dan bidang ilmu lainnya untuk Pengangkatan penyuluh agama kategori keterampilan ke dalam kategori keahlian</p> <p>b. berijazah paling rendah S-2 (Magister) untuk jenjang Ahli Utama;</p> <p>c. Khusus daerah 3 T (Terluar, Tertinggal, Terpencil) minimal SLTA / D-III (Diploma)</p>	<p>Salinan Ijazah dan Transkrip Nilai</p>
4.	<p>Memiliki Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir</p>	<p>Penilaian Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 1 tahun terakhir</p>

No	Persyaratan	Dokumen Pendukung
5.	Memiliki rekam jejak yang baik, tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS, dan tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS dalam kurun waktu 3 tahun terakhir	Surat pernyataan dari pimpinan unit kerja
6.	Ketersediaan lowongan kebutuhan jabatan fungsional yang dilamar	Salinan peta jabatan pada unit kerja penempatan

BAB III TAHAPAN PELAKSANAAN

A. Tahap Pelaksanaan

1. Pengajuan Usulan

- a. Penyuluh Agama Kristen yang akan naik jenjang jabatan dan/atau PNS yang berminat menjadi Penyuluh Agama Kristen dapat mengajukan permohonan kepada Atasan/Kepala Unit Kerja dari pegawai yang bersangkutan (paling rendah Eselon II atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) dilengkapi dengan persyaratan dan daftar riwayat hidup; Kantor Wilayah Kementerian Agama bagi jenjang jabatan Ahli Pertama, Muda dan perpindahan dari jenjang kategori keterampilan ke jenjang keahlian.
- b. jika permohonan disetujui oleh atasan, maka atasan dari yang bersangkutan memberi surat pengantar/ rekomendasi ke unit yang membidangi urusan kepegawaian; dan
- c. selanjutnya unit Pengusul mengirimkan surat usulan dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) ke pelaksana untuk mengikuti tahapan uji kompetensi selanjutnya.

2. Seleksi Administrasi

Tim pelaksana melakukan seleksi administrasi yaitu serangkaian proses pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan dokumen. Hasil seleksi administrasi yaitu:

- a. peserta yang melampirkan dokumen tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, maka dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi; atau
- b. peserta yang melampirkan dokumen sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, maka dinyatakan lulus seleksi administrasi dan ditetapkan sebagai calon peserta Uji kompetensi.

3. Materi Uji Kompetensi

- a. uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen meliputi uji kompetensi manajerial, sosio kultural, dan teknis.
- b. Penilaian mengacu pada Standar Kompetensi setiap jenjang.

4. Metode Uji Kompetensi

- a. tes tertulis berbasis komputer;
- b. wawancara; dan
- c. portofolio

5. Pelaksanaan Pengujian

a. Portofolio

- 1) portofolio merupakan kumpulan dokumen seseorang yang berisi informasi diri dan pelaksanaan tugas dalam bimbingan dan penyuluhan agama Kristen.
- 2) bobot nilai portofolio adalah 30%.
- 3) indikator penilaian portofolio sebagai berikut:

No	Aspek Penilaian	Indikator	Poin
1.	Kualifikasi dan tugas pokok	a. Kualifikasi akademik/ Profil Penyuluh	5
		b. Frekuensi binaan	10
		c. Jumlah binaan	15
		d. Laporan bukti bimbingan dan penyuluhan selama 2 (dua) tahun terakhir	10
2.	Pengembangan profesi	a. Pendidikan dan pelatihan	10
		b. Penilaian dari atasan dan pengawas	10
		c. Prestasi akademik	5
		d. Karya pengembangan profesi	10
3.	Unsur Penunjang	a. Keikutsertaan dalam forum ilmiah	5
		b. Pengalaman organisasi yang relevan dengan penyuluhan	10
		c. Penghargaan yang relevan dengan penyuluhan	10

b. Tes berbasis komputer

- 1) tes berbasis komputer merupakan serangkaian ujian tertulis berbasis online yang bertujuan untuk mengukur pengetahuan dan pemahaman pejabat fungsional untuk dapat menganalisis dan memecahkan masalah terkait kompetensi. Tes ini berisi sejumlah pertanyaan dengan jawaban pilihan ganda
- 2) bobot nilai tes berbasis komputer adalah 35%.

c. Wawancara

- 1) wawancara merupakan percakapan menggunakan metode tertentu/ *in-depth interview* dengan tujuan melakukan pendalaman dan konfirmasi guna menilai komitmen kebangsaan, pemahaman keagamaan, ketaatan beragama, kepribadian, karya/ pengabdian, kedisiplinan, dan kinerja tinggi.
- 2) bobot nilai wawancara adalah 35%.
- 3) indikator penilaian wawancara sebagai berikut

No	Aspek Penilaian	Indikator	Poin
1.	Komitmen dan kebangsaan moderasi beragama	a. Komitmen berbangsa dan bernegara	20
		b. Hubungan antar agama	10
		c. Hubungan intra agama	10
2.	Ketaatan beragama dan berkepribadian yang baik	a. Melaksanakan ritual keagamaan dengan taat	20
		b. Mampu membaca dan memahami kitab sucinya dengan baik	10
		c. Memiliki kepribadian akhlak yang baik	10

No	Aspek Penilaian	Indikator	Poin
3.	Memiliki karya/ pengabdian, disiplin, dan kinerja	a. Memiliki karya dan/ atau prestasi	10
		b. Aktif di organisasi keagamaan/ budaya, kegiatan masyarakat/ profesi/ seni/ dan/ atau kemasyarakatan	5
		c. Memahami konsep disiplin dan semangat berkinerja tinggi	5

- d. Waktu pelaksanaan Uji kompetensi
- 1) Kompetensi bagi Jabatan Fungsional Pejabat Fungsional Penyuluh Agama Kristen dilaksanakan sesuai jadwal yang ditetapkan oleh tim
 - 2) Pelaksanaan Uji Kompetensi dilakukan secara periodik sesuai kebutuhan.
- e. Tempat Uji Kompetensi
- 1) tempat Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pejabat Fungsional Penyuluh Agama Kristen dapat disesuaikan dengan instansi tempat Pejabat Fungsional Penyuluh Agama Kristen tersebut bekerja.
 - 2) dalam keadaan tertentu seperti dalam kondisi pandemi, tempat uji kompetensi dilaksanakan di tempat tinggal peserta masing-masing dan dipandu oleh Tim Pengawas.
 - 3) tempat pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dapat berupa:
 - a) Kantor instansi pembina;
 - b) Kantor instansi pengguna; dan
 - c) Tempat lain yang ditunjuk atau ditetapkan oleh instansi pembina.
6. Hasil Uji Kompetensi
- a. peserta dengan jumlah nilai mencapai 70 dinyatakan lulus Uji Kompetensi.
 - b. peserta dengan jumlah nilai di bawah 70 dinyatakan tidak lulus Uji Kompetensi
7. Pengumuman Hasil Uji Kompetensi
- a. hasil uji kompetensi kenaikan jenjang ahli pertama ke ahli muda diumumkan oleh Kanwil Kementerian Agama provinsi paling lambat hari kalender setelah pelaksanaan; dan
 - b. hasil uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan ahli muda ke ahli madya dan ahli madya ke ahli utama, dan promosi dalam jabatan diumumkan oleh Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen paling lambat 30 hari kalender.
8. Sertifikat Uji Kompetensi
- a. sertifikat Uji Kompetensi merupakan bukti pengakuan tertulis atas penguasaan kompetensi kerja yang diberikan kepada Peserta Uji Kompetensi yang dinyatakan lulus.
 - b. sertifikat Kompeten sebagaimana dimaksud diberikan secara elektronik berdasarkan ketentuan Direktur Urusan Agama Kristen.

- c. setiap sertifikat kompeten diberi nomor yang dikeluarkan oleh Direktorat Urusan Agama Kristen untuk tiap peserta Uji Kompetensi pada masing-masing jenjang jabatan yang dinyatakan lulus.
- d. Direktorat Urusan Agama Kristen mengeluarkan e-Sertifikat Kompeten berdasarkan nomor tersebut dengan ditandatangani Direktur Urusan Agama Kristen.
- e. sertifikat Uji Kompetensi berlaku paling lama 2 (dua) tahun sejak dikeluarkannya sertifikat.

BAB IV EVALUASI DAN PELAPORAN

A. Tahap Pelaksanaan

Evaluasi dilakukan setelah melalui serangkaian aktivitas pemantauan yang dilakukan sebagai upaya pengawasan dan proses kontrol, guna memastikan ketercapaian tujuan dan sasaran utama program serta pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Evaluasi dapat dilakukan oleh tim pelaksana daerah dengan 2 (dua) fokus evaluasi yaitu:

1. Persiapan, meliputi evaluasi tim pelaksana, tim penguji, materi dan metode Uji Kompetensi
2. Pelaksanaan, meliputi penilaian, penetapan, dan pelaporan hasil Uji Kompetensi.

Hasil evaluasi akan digunakan sebagai bahan perumusan rekomendasi dan perbaikan dalam pelaksanaan Uji Kompetensi selanjutnya.

B. Pelaporan

1. pelaporan dilakukan secara berjenjang;
2. tim pelaksana provinsi menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis kepada tim pelaksana pusat;
3. tim pelaksana pusat menyampaikan hasil pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis kepada Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen dengan tembusan disampaikan kepada Sekretaris Jenderal;
4. pelaporan hasil Uji Kompetensi Teknis dilakukan paling lambat 30 hari setelah pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis.

BAB V
PENUTUP

Petunjuk Teknis Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen ini dibuat sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan dimaksud pada satuan kerja masing-masing.

DIREKTUR JENDERAL
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN,



JEANE MARIE TULUNG

LAMPIRAN II
 KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN
 NOMOR 143 TAHUN 2023
 TENTANG
 PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN
 UJI KOMPETENSI BAGI JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA KRISTEN

INDIKATOR SOAL UJI KOMPETENSI
 JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA KRISTEN

2. Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Pertama

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	2	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi.	2.1 Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik; 2.2 Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/ kelompok kerjanya; 2.3 Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi.
2. Kerjasama	2	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif.	2.1 Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim; 2.2 Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
			<p>anggota tim;</p> <p>2.3 Mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/ kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain;</p> <p>2.4 Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.</p>
3. Komunikasi	2	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal; bersedia mendengarkan lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll.	<p>2.1 Mendengarkan pihak lain secara aktif, menangkap dan menginterpretasikan pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai,</p> <p>2.2 Membuat materi presentasi, pidato, draft naskah, laporan, dll sesuai arahan pimpinan.</p>
4. Orientasi pada Hasil	2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba, metode alternatif untuk peningkatan, kinerja.	<p>2.1 Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi;</p> <p>2.2 Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya,</p> <p>2.3 Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.</p>
5. Pelayanan Publik	2	Mampu menyupervisi/ mengawasi, menyelia, dan menjelaskan proses pelaksanaan	2.1 Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas tugas pemerintahan/pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
		tugas-tugas pemerintahan/ pelayanan publik secara transparan.	<p>yang mempertanyakan kebijakan yang diambil;</p> <p>2.2 Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik secara tepat dan tanggap;</p> <p>2.3 Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tata cara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.</p>
6. Pengembangan Diri dan Orang lain	2	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan.	<p>2.1 Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan;</p> <p>2.2 Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru;</p> <p>2.3 Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan.</p>
7. Mengelola Perubahan	2	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan	<p>2.1 Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/ proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain;</p> <p>2.2 Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan;</p> <p>2.3 Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan.</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
8. Pengambilan Keputusan	2	Menganalisis masalah secara mendalam.	<p>2.1 Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi;</p> <p>2.2 Mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada sebelum membuat kesimpulan;</p> <p>2.3 Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada.</p>
B. Sosial Kultural			
9. Perikat Bangsa	2	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	<p>2.1 Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan;</p> <p>2.2 Membangun hubungan baik antar individu dalam organisasi, mitra kerja, dan pemangku kepentingan;</p> <p>2.3 Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya.</p>
C. Teknis			
10. Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	2	Mampu pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan sesuai pedoman dan petunjuk teknis.	<p>2.1 Melaksanakan pengolahan data sebagai bahan bimbingan atau penyuluhan;</p> <p>2.2 Mampu menganalisis dan menyajikan data bahan bimbingan atau penyuluhan;</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan kegiatan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan yang meliputi</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
11. Pengelolaan Pengembangan atau Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	2	Mampu pengelolaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan sesuai pedoman dan petunjuk teknis.	pemahaman kitab suci/keluarga/pemberdayaan ekonomi umat dan sosial keagamaan lainnya. 2.1 Mampu melaksanakan kegiatan Kerjasama lintas sektoral program bimbingan atau penyuluhan; 2.2 Mampu melaksanakan pengembangan model/metode program kegiatan bimbingan atau penyuluhan; 2.3 Mampu menyusun pedoman bimbingan atau penyuluhan.
12. Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan	1	Memahami konsep dasar, teknik metode peraturan dan mekanisme, tata cara prosedur Fasilitasi penyelesaian konflik keagamaan	1.1 Mampu menjelaskan peraturan dan prosedur Fasilitasi penyelesaian konflik keagamaan; 1.2 Mampu menjelaskan langkah-langkah tahapan pelaksanaan Fasilitasi penyelesaian konflik keagamaan; 1.3 Mampu memberikan informasi kepada masyarakat, stakeholder secara tepat terkait Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan.
13. Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat	1	Mengetahui mekanisme Fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat	1.1 Mampu memahami pengertian, tujuan, dan jenis-jenis fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat; 1.2 Mampu memahami prinsip-prinsip pelaksanaan Fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan Umat 1.3 Mampu memahami tugas dan prosedur standar pelaksanaan Fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat

2. Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Muda

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	3	Mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal.	<p>2.1 Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;</p> <p>2.2 Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi;</p> <p>2.3 Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.</p>
2. Kerjasama	3	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	<p>3.1 Melihat kekuatan,kelemahan anggota timn, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal;</p> <p>3.2 Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/ kelompok bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja;</p> <p>3.3 Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok.</p>
3. Komunikasi	3	Berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/	<p>3.1 Menyampaikan suatu informasi yang asertif/ rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat,</p>

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

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

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
8. Pengambilan Keputusan	3	Membandingkan berbagai alternatif, menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi	<p>3.1 Membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya;</p> <p>3.2 Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian;</p> <p>3.3 Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya.</p>
B. Sosial Kultural			
9. Perikat Bangsa	3	Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan	<p>3.1 Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan;</p> <p>3.2 Melakukan pertemuan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku;</p> <p>3.3 Mengidentifikasi potensi kesalahpahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada;</p> <p>3.4 Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik.</p>
C. Teknis			
10. Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	3	Mampu menyelenggarakan dan mengelola bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.	<p>3.1 Mampu merancang instrumen pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan;</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan,</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
11. Pengelolaan Pengembangan atau Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	3	Mampu menyelenggarakan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.	<p>pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.</p> <p>3.1 Mampu merancang instrumen pengolahan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan;</p> <p>3.2 Mensosialisasikan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan kepada kelompok sasaran.</p> <p>3.3 Memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.</p>
12. Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan	3	Mampu menyelenggarakan membimbing pelaksanaan Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan.	<p>3.1 Mampu merancang dan menyajikan instrumen Fasilitasi mediasi penyelesaian konflik keagamaan internal maupun eksternal;</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan dan memberikan bimbingan Fasilitasi mediasi penyelesaian konflik keagamaan internal maupun eksternal kepada pegawai, jenjang jabatan, di bawahnya di lingkungannya bekerja;</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan Fasilitasi mediasi penyelesaian konflik keagamaan internal maupun eksternal.</p>
13. Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan	3	Memantau proses fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat.	<p>3.1 Menganalisis indikator kesesuaian proses fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat;</p> <p>3.2 Memantau kinerja pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Umat			<p>keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.3 Menganalisis investigasi permasalahan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.4 Menganalisis laporan hasil pemantauan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.5 Mampu menganalisis dan memberikan bimbingan teknis terkait fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.6 Mampu menganalisis prosedur teknis terkait pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya.</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
11. Pengelolaan Pengembangan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	3	Mampu menyelenggarakan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.	<p>pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.</p> <p>3.1 Mampu merancang instrumen pengolahan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan;</p> <p>3.2 Mensosialisasikan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan kepada kelompok sasaran.</p> <p>3.3 Memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.</p>
12. Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan	3	Mampu menyelenggarakan membimbing pelaksanaan Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan.	<p>3.1 Mampu merancang dan menyajikan instrumen Fasilitasi mediasi penyelesaian konflik keagamaan internal maupun eksternal;</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan dan memberikan bimbingan Fasilitasi mediasi penyelesaian konflik keagamaan internal maupun eksternal kepada pegawai, jenang jabatan, di bawahnya di lingkungannya bekerja;</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan Fasilitasi mediasi penyelesaian konflik keagamaan internal maupun eksternal.</p>
13. Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan	3	Memantau proses fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat.	<p>3.1 Menganalisis indikator kesesuaian proses fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat;</p> <p>3.2 Memantau kinerja pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Umat			<p>keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.3 Menganalisis investigasi permasalahan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.4 Menganalisis laporan hasil pemantauan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.5 Mampu menganalisis dan memberikan bimbingan teknis terkait fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya;</p> <p>3.6 Mampu menganalisis prosedur teknis terkait pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pemberdayaan umat meliputi pengelolaan dana sosial keagamaan/ pemberdayaan ekonomi umat/ sosial keagamaan lainnya.</p>

3. Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Madya

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi.	<p>3.1 Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan Kondisi;</p> <p>3.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya;</p> <p>3.3 Berani melakukan koreksi atau mengambiltindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.</p>
2. Kerjasama	4	Membangun komitmen tim, sinergi	<p>4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;</p> <p>4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;</p> <p>4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/ semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</p>
3. Komunikasi	4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk	<p>4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama,</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
4. Orientasi pada Hasil	4	<p>mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>	<p>4.2 Menuangkan yang sama, pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/ multidimensi dalam bentuk tulisan formal;</p> <p>4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>
5. Pelayanan Publik	4	<p>Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya</p>	<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;</p> <p>4.3 Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.</p>
		<p>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 professional.</p>	<p>4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan professional dalam lingkup organisasi;</p> <p>4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
6. Pengembangan Diri dan Orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran.	<p>pribadi/ kelompok/ partai politik;</p> <p>4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti sandar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.</p>
			<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 karir,</p> <p>4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;</p> <p>4.3 Mengembangkan orang-orang di sekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.</p>
7. Mengelola Perubahan	4	Mampu 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;</p> <p>4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung resiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi resiko	<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;</p> <p>4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).</p>
B. Sosial Kultural			
9. Perikat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi.	<p>4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;</p> <p>4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, referensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;</p> <p>4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.</p>
C. Teknis			
10. Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma, standar, prosedur instrumen	4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja, memahami kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Agama dan Pembangunan		Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	<p>Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan yang lebih efektif dan efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman/petunjuk teknis/cara kerja yang dijadikan norma standar, pelaksanaan Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan;</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> pelaksanaan Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan, memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan. Catatan: mampu membuktikan adanya dukungan.</p>
11. Pengelolaan Pengembangan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen Pengembangan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	<p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemu kenali kelebihan dan kekurangan melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Pengembangan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan yang lebih efektif/ efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman/ petunjuk teknis/ cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Pengembangan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan;</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> pelaksanaan Pengembangan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan, dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada <i>stakeholder</i> terkait.</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
12. Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument Fasilitasi Penyelesaian Keagamaan Konflik Keagamaan	<p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/ metode/ sistem cara kerja menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan yang lebih efektif/ efisien;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman/ petunjuk teknis/ cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan;</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari stakeholder pelaksanaan Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan.</p>
13. Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat	4	Melakukan evaluasi terhadap prosedur pelaksanaan Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat	<p>4.1 Mampu mengevaluasi kinerja dan proses Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat;</p> <p>4.2 Mampu mengevaluasi kebutuhan terbaru dalam pelaksanaan Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat;</p> <p>4.3 Mampu mengevaluasi prosedur teknis yang ada terkait pelaksanaan Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat;</p> <p>4.4 Mampu menganalisis dan memberikan solusi atas permasalahan pada proses Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat, terkait pencegahan, Penanggulangan penyalahgunaan Napza dan HIV Aids, Kerukunan Umat Beragama, Pemberdayaan ekonomi umat dan Sosial keagamaan lainnya.</p>

4. Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Utama

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi role model dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional	<p>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;</p> <p>5.2 Menjadi "<i>role model</i>", keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional;</p> <p>5.3 Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.</p>
2. Kerjasama	5	Menciptakan situasi kerjasama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	<p>5.4 Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma/etos/nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan menjadi dan dipanutan luar organisasi; dalam organisasi;</p> <p>5.5 Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi,</p> <p>5.6 Membangun konsensus untuk menggabungkan sumber daya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.</p>
3. Komunikasi	5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kerja	<p>5.1 Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki resiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional;</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
4. Orientasi pada Hasil	5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	<p>5.2 Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional;</p> <p>5.3 Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/ nasional.</p>
			<p>5.1 Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional;</p> <p>5.2 Memastikan tersedianya sumber daya dan organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/ nasional;</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/ kelompok/ 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/ kelompok/ 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/ kelompok kepada</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
6. Pengembangan Diri dan Orang lain	5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil.	<p>setiap individu di lingkungan instansi/ nasional;</p> <p>5.3 Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ partai politik.</p> <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;</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;</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>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
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;</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 dalam membangun hubungan social psikologis	<p>5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta di antara para pemangku kepentingan itu sendiri;</p> <p>5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan keroktif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang;</p> <p>5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
<p>C. Teknis</p> <p>10. Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan</p>	5	<p>Mengembangkan konsep, teori dan kebijakan, serta sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Pengelolaan bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan</p>	<p>5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan serta pelaksanaannya, dan memahami kelebihan dan kekurangan serta rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan serta pelaksanaannya, dan memahami kelebihan dan kekurangan serta rekomendasi perbaikannya, meyakinkan <i>stakeholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>Menjadi sumber rujukan utama dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah pengelolaan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan serta pelaksanaannya, dan memahami kelebihan dan kekurangan serta rekomendasi perbaikannya.</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
11. Pengelolaan Bimbingan atau Penyuluhan Agama dan Pembangunan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pengelolaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan.	<p>5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pengelolaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan serta pelaksanaannya, dan memahami kelebihan dan kekurangan termasuk rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengelolaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan serta pelaksanaannya, dan memahami kelebihan dan kekurangan serta rekomendasi perbaikannya, meyakinkan <i>stakeholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah pengelolaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan serta pelaksanaannya, dan memahami kelebihan dan kekurangan serta rekomendasi perbaikannya.</p>
12. Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan.	<p>5.1 Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan serta pelaksanaannya, dan memahami kelebihan dan kekurangan termasuk rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan, meyakinkan <i>stakeholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan</p>

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
13. Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat	5	Mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat.	<p>kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah Fasilitasi Penyelesaian Konflik Keagamaan.</p> <p>5.1 Mengembangkan teori, konsep, kebijakan yang terkait Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat;</p> <p>5.2 Merevisi dan memperbaharui pedoman, panduan dalam pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat;</p> <p>5.3 Mengembangkan inovasi teknik dan kebijakan baru terkait dengan Fasilitasi Pembinaan dan Pemberdayaan Umat terkait Pencegahan Radikalisme, Pemberdayaan ekonomi umat, dan Sosial keagamaan lainnya.</p>



[Signature]
 HENRI MARIE TULUNG

DAFTAR ISI LAPORAN UJI KOMPETENSI
JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA

Lembar Pengesahan

Ringkasan

A. Pendahuluan

1. Latar belakang
2. Kegiatan
3. Waktu
4. Tempat

B. Tim Penyelenggara dan Penilai

1. Tim Penyelenggaran
2. Tim Penilai

C. Metode dan Materi

D. Kepesertaan

1. Pendaftaran Peserta
2. Hasil Seleksi Administrasi

E. Uji Kompetensi

1. Metode Uji Kompetensi dan argumentasi pemilihan metode
2. Materi Uji Kompetensi dan argumentasi pemilihan materi
3. Hasil Uji kompetensi

F. Evaluasi

G. Rekomendasi

H. Penutup

Lampiran-Lampiran

INSTRUMEN PEMANTAUAN DAN EVALUASI

A. Identitas Pelaksana Tugas

Nomor Surat Tugas :
Pelaksana Tugas :
.....
.....
Kantor Penyelenggara :
Alamat Penyelenggara :
.....

B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana proses persiapan pelaksanaan uji kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen?
.....
.....
.....
2. Apakah penetapan Tim Pelaksana uji kompetensi bagi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen sesuai dengan ketentuan dan kompetensi sesuai kebutuhan Tim? (Validasi dengan SK Penetapan Tim Pelaksana Uji Kompetensi)
.....
.....
.....
3. Bagaimana cara penetapan penguji kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen?
.....
.....
.....
4. Apa saja metode pengujian yang digunakan dalam pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen?
.....
.....
.....

5. Apa saja materi ujian yang digunakan dalam pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen?

.....

6. Berapakah jumlah Peserta Uji Kompetensi pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen melalui perpindahan dari jabatan lain?

Jenjang Jabatan	Jumlah Peserta
• Ahli Pertama	
• Ahli Muda	
• Ahli Madya	
• Ahli Utama	

7. Berapakah jumlah Peserta Uji Kompetensi pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen melalui perpindahan dari jabatan lain?

Jenjang Jabatan	Jumlah Peserta
• Penyuluh Agama Kristen Ahli Pertama	
• Penyuluh Agama Kristen Ahli Muda	
• Penyuluh Agama Kristen Ahli Madya	
• Penyuluh Agama Kristen Ahli Utama	

8. Berapakah jumlah Peserta Uji Kompetensi Pengangkatan Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen melalui Promosi?

Fungsional Penyuluh Agama Kristen	
Jenjang Jabatan	Jumlah Peserta
• Ahli Pertama	
• Ahli Muda	
• Ahli Madya	
• Ahli Utama	
Non Fungsional Penyuluh Agama Kristen	
Jenjang Jabatan	Jumlah Peserta
• Ahli Pertama	
• Ahli Muda	
• Ahli Madya	
• Ahli Utama	

9. Apakah dalam penyelenggaraan Uji Kompetensi Bagi Penyuluh Agama Kristen disediakan instrumen evaluasi persiapan untuk tim pelaksana?

.....
.....
.....

10. Apakah dalam penyelenggaraan Uji Kompetensi Bagi Penyuluh Agama Kristen disediakan instrumen evaluasi persiapan untuk tim penguji?

.....
.....
.....

11. Apakah dalam penyelenggaraan Uji Kompetensi Bagi Penyuluh Agama Kristen disediakan instrumen evaluasi persiapan berkaitan dengan materi uji kompetensi?

.....
.....
.....

12. Apakah dalam penyelenggaraan Uji Kompetensi Bagi Penyuluh Agama Kristen disediakan instrumen evaluasi persiapan berkaitan dengan metode uji kompetensi?

.....
.....
.....

13. Apakah dalam penyelenggaraan Uji Kompetensi Bagi Penyuluh Agama Islam disediakan instrumen evaluasi penyelenggaraan berupa pelaksanaan uji kompetensi?

.....
.....
.....

14. Apakah dalam penyelenggaraan Uji Kompetensi Bagi Penyuluh Agama Kristen disediakan instrumen evaluasi penyelenggaraan berupa penilaian uji kompetensi?

.....
.....
.....

15. Apakah dalam penyelenggaraan Uji Kompetensi Bagi Penyuluh Agama Kristen disediakan instrumen evaluasi penyelenggaraan berupa penetapan hasil uji kompetensi?

.....
.....
.....

16. Apakah sudah dilakukan pelaporan hasil uji kompetensi?

.....
.....
.....

Pelaksana tugas,

Nama Pelaksana Tugas
NIP.

FORMULIR PENDAFTARAN UJI KOMPETENSI
JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA KRISTEN

1. NAMA :
2. NIP :
3. NOMOR SERI KARPEG :
4. TEMPAT LAHIR :
5. TANGGAL LAHIR :
6. JENIS KELAMIN :
7. PENDIDIKAN :
8. PAK :
9. JENJANG JABATAN :
10. PANGKAT/GOL. RUANG :
11. TMT PADA PANGKAT/
GOL. RUANG TERAKHIR :
12. MASA KERJA GOL. BIDANG :
PENYULUH AGAMA :
13. UNIT KERJA :
14. PROVINSI :
15. KABUPATEN/KOTA :
16. KEPESERTAAN UJI
KOMPETENSI :

- Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen melalui perpindahan dari jabatan lain
- Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen
- Pengangkatan Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen melalui Promosi

Tempat, Tanggal Bulan Tahun
Pendaftar,

Nama Lengkap
NIP.

REKAPITULASI NILAI UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH AGAMA KRISTEN

No	Nama	NIP	Unit Kerja	Jumlah Nilai			Nilai Akhir
				Portofolio (Bobot 30%)	Tes Tertulis Berbasis Komputer (Bobot 35%)	Wawancara (Bobot 35%)	
1.							
2.							
3.							
4.							
Dst.							

DIREKTUR JENDERAL
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN,



JEANE MARIE TULUNG