



KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 137 TAHUN 2017  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI PENYULUH AGAMA KRISTEN  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan visi dan misi Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen dalam pemberian bimbingan, pembinaan dan penyuluhan agama Kristen dalam masyarakat diperlukan penyuluh-penyuluh agama yang handal;
- b. bahwa sehubungan dengan kebutuhan tersebut, diperlukan indikator atau standar kriteria yang harus dimiliki untuk dapat menjadi penyuluh agama Kristen yang handal dan dapat melaksanakan pelayanan penyuluhan agama yang prima;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama tentang Standar Kompetensi Penyuluh Agama Kristen.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
3. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 168);
4. Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1495);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 851);

6. Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 54/KEP/MK.WASPAN/9/1999 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh dan Angka Kreditnya;
7. Keputusan Bersama Menteri Agama dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 574 Tahun 1999 dan Nomor 178 Tahun 1999 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Agama dan Angka Kreditnya;
8. Keputusan Menteri Agama Nomor 164 Tahun 1996 tentang Honorarium Penyuluh Agama sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 123 Tahun 2008;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 516 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Agama dan Angka Kreditnya;
10. Keputusan Menteri Agama Nomor 776 Tahun 2016 tentang Penetapan Honorarium Penyuluh Agama Non Pegawai Negeri Sipil;
11. Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Nomor DJ.III/KEP/HK.00.5/722/2016 tentang Petunjuk Teknis Penyuluh Agama Kristen Non Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama Republik Indonesia sebagaimana diubah dengan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Nomor.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA TENTANG PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI PENYULUH AGAMA KRISTEN.

KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Standar Kompetensi Penyuluh Agama Kristen sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, Lampiran III, Lampiran IV dan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

KEDUA : Petunjuk Teknis Standar Kompetensi Penyuluh Agama Kristen merupakan acuan dan standar kompetensi bagi Penyuluh Agama Kristen.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta  
Tanggal : 31 Agustus 2017

DIREKTUR JENDERAL  
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN,

  
PROF. DR. THOMAS PENTURY, M.SI



LAMPIRAN I  
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 137 TAHUN 2017  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI  
PENYULUH AGAMA KRISTEN

PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI  
PENYULUH AGAMA KRISTEN

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1  
Pengertian

1. Penyuluh Agama Kristen adalah seorang yang diberi tugas, tanggungjawab dan wewenang oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan bimbingan keagamaan dan penyuluhan pembangunan melalui bahasa agama Kristen.
2. Kelompok Sasaran/Binaan adalah komunitas dalam masyarakat yang telah dibentuk atau terbentuk oleh masyarakat baik yang lahir karena inisiatif masyarakat yang bersangkutan dan/atau penyuluh agama sendiri sebagai sasaran bimbingan keagamaan dan penyuluhan pembangunan.
3. Penyuluh Agama Kristen merupakan mitra kerja Lembaga Sosial Keagamaan dan lintas sektoral lainnya.
4. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Penyuluh Agama Kristen berupa pengetahuan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan dan motif serta perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
5. Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen selanjutnya disingkat Ditjen Bimas Kristen adalah Unit Eselon I Kementerian Agama Republik Indonesia.
6. Asesmen Kompetensi/Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan.
7. Kamus kompetensi adalah kumpulan kompetensi yang meliputi nama kompetensi, batasan, dan level kompetensi yang digunakan di lingkup Kementerian Agama.
8. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang Penyuluh Agama Kristen dalam melaksanakan tugas jabatannya.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Penyuluh Agama Kristen dalam lingkup kerja dan penatalayanan yang dilakukannya.
10. Pejabat Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Penyuluh Agama Kristen dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

## Pasal 2

### Rekrutmen Penyuluh Agama Kristen

Penyuluh Agama Kristen Non Pegawai Negeri Sipil yang direkrut Kementerian Agama berasal dari para pemuka agama maupun tokoh-tokoh agama yang telah melakukan upaya secara mandiri maupun bersama-sama dalam meningkatkan kualitas pemahaman dan pengamalan nilai-nilai ajaran agama yang berisi nilai-nilai ketuhanan dan merupakan kebutuhan dasar manusia, sedangkan Penyuluh Agama Kristen Pegawai Negeri Sipil diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 3

### Tugas Pokok Penyuluh Agama Kristen

Tugas pokok Penyuluh Agama Kristen adalah memberikan bimbingan atau penyuluhan tentang agama dan pembangunan kepada masyarakat serta prinsip-prinsip dan etika nilai keberagaman yang baik melalui bahasa agama.

## Pasal 4

### Fungsi Penyuluh Agama Kristen

Penyuluh Agama Kristen memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi Informatif dan Edukatif ialah Penyuluh Agama Kristen memosisikan dirinya sebagai penyuluh yang berkewajiban memberitakan Firman Allah, menyampaikan penerangan agama dan mendidik masyarakat untuk hidup sesuai dengan kehendak Tuhan.
2. Fungsi Konsultatif ialah Penyuluh Agama Kristen memberikan dirinya untuk turut memikirkan dan memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi masyarakat, baik persoalan pribadi, keluarga atau persoalan masyarakat secara umum dan bersedia membuka mata dan telinga terhadap persoalan yang dihadapi umat serta menjadi tempat bertanya dan tempat mengadu masyarakat dalam upaya memecahkan dan menyelesaikan masalah sehingga Penyuluh Agama Kristen berfungsi sebagai psikolog, dan teman berbagi rasa.
3. Fungsi Administratif ialah Penyuluh Agama Kristen memiliki tugas untuk merencanakan, melaporkan dan mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan yang telah dilakukan.
4. Fungsi Advokatif ialah Penyuluh Agama Kristen memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk melakukan kegiatan pembelaan terhadap umat/masyarakat dari berbagai ancaman, gangguan, hambatan dan tantangan terhadap permasalahan-permasalahan keadilan sosial, penanganan aliran-aliran sempalan, masalah-masalah yang berkaitan dengan kerukunan umat baik intern umat beragama, antar umat beragama, maupun antara umat beragama dengan pemerintah yang selama ini dirasa belum mampu terakomodir dengan dan belum mendapat penanganan sebagaimana semestinya.

## Pasal 5

### Tujuan Penetapan Standar Kompetensi

Penetapan Standar Kompetensi untuk Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen bertujuan untuk:

- 1) Sebagai batasan minimal kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang Penyuluh Agama Kristen untuk melaksanakan pelayanan kepenyuluhan yang prima (*best practices*) di Indonesia.
- 2) Sebagai alat ukur penampilan kinerja Penyuluh Agama Kristen dalam memberikan pelayanan kepenyuluhan.
- 3) Sebagai dasar bagi pengembangan penyelenggaraan kepenyuluhan.
- 4) Sebagai acuan dalam melakukan validasi pelayanan kepenyuluhan.
- 5) Sebagai acuan pelaksanaan asesmen kompetensi, penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, pembinaan dan evaluasi.

- 6) Sebagai acuan dalam penyelenggaraan program pengembangan profesi secara berkelanjutan, dan
- 7) Sebagai acuan dalam menetapkan standar praktek Penyuluh Agama Kristen.

## BAB II STANDAR KOMPETENSI JABATAN PENYULUH AGAMA KRISTEN

### Pasal 6 Kualifikasi Umum

Kualifikasi Umum Penyuluh Agama Kristen adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) Keagamaan Kristen Non Kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b. Pada waktu diangkat sebagai Penyuluh Agama Kristen berusia setinggi-tingginya 40 tahun;
- c. Memiliki pengalaman kepenyuluhan agama sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun;
- d. Mengikuti asesmen Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen; dan
- e. Mengikuti Pendidikan Calon Penyuluh Agama Kristen;
- f. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/a bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan pindah jabatan ke Penyuluh Agama Kristen.

### Pasal 7 Kualifikasi Khusus

Kualifikasi Khusus Penyuluh Agama Kristen meliputi:

- a. Sehat jasmani dan rohani;
- b. Mampu membaca dan memahami Alkitab dengan baik;
- c. Mampu berkomunikasi dengan baik;
- d. Memahami dasar-dasar teologi Kristen;
- e. Mampu mengoperasikan komputer;
- f. Mampu memberikan penyuluhan.

### Pasal 8 Jenjang Kecakapan

Penyuluh Agama Kristen memiliki jenjang kecakapan sebagai berikut:

- 1) Penyuluh Agama Kristen Pertama;
- 2) Penyuluh Agama Kristen Muda; dan
- 3) Penyuluh Agama Kristen Madya.

### Pasal 9

Penyuluh Agama Kristen minimal harus memiliki tiga kompetensi yaitu:

- 1) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan adalah berupa kemampuan dalam membuat perencanaan meliputi rencana operasional, rencana tahunan dan rencana lima tahun, serta kemampuan dalam mengorganisir tugas, kemampuan melakukan pengkoordinasian dan kemampuan menggerakkan semua potensi yang ada, serta kompetensi dalam melakukan pengawasan.
- 2) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja, kemampuan dalam memberikan bimbingan agama dan penyuluhan pembangunan, kemampuan melakukan bimbingan dan penyuluhan terhadap kelompok binaan, pembinaan kepada lembaga keagamaan.

- 3) Kompetensi sosial kultural mengacu pada kamus kompetensi jabatan Kementerian Agama terdapat pada Kompetensi inti harmonisasi keberagaman, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan sehingga diharapkan mampu memberikan pencitraan yang baik dan positif pada penatalayanan Penyuluh Agama Kristen.

BAB III  
INDIKATOR PERILAKU LEVEL KOMPETENSI PENYULUH AGAMA KRISTEN  
BERDASARKAN KAMUS KOMPETENSI JABATAN

Pasal 10  
Kompetensi Inti

1. Integritas (Integrity)

Orang-orang yang menunjukkan kompetensi ini secara teliti dan handal berperilaku secara etis dan jujur dalam hubungan mereka dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung dan pelanggan. Mereka bersikap adil dalam harapan mereka terhadap orang lain dan memperlakukan orang lain dengan keadilan yang sama Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari.

Level Kompetensi (1)

Mentaati peraturan, norma, etika organisasi yang berlaku secara konsisten.

Indikator Perilaku:

- Mentaati peraturan dan etika berorganisasi;
- Menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku;
- Menghormati kesetaraan.

Level Kompetensi (2)

Mengajak orang lain untuk bekerja sesuai dengan etika organisasi yang berlaku dan dapat dipercaya.

Indikator Perilaku:

- Mengikuti peraturan dan tata tertib organisasi;
- Berperilaku etis dan sesuai antara perkataan dan perilaku;
- Memberikan pelayanan secara baik sesuai standar pelayanan yang disepakati.

Level Kompetensi (3)

Membangun kepercayaan.

Indikator Perilaku:

- Dapat menjadi contoh dan mampu membangun kepercayaan orang lain terhadap dirinya;
- Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi atau timnya pada saat terjadi benturan kepentingan;
- Menunjukkan tanggung jawab pribadi atas apa yang dilakukannya.

## 2. Kepemimpinan (Leadership)

Tindakan meyakinkan, mempengaruhi dan mendorong agar mereka berkinerja tinggi.

### Level Kompetensi (1)

Meyakinkan orang lain akan program kegiatan yang sudah ada berjalan efektif.

#### Indikator Perilaku:

- Lebih banyak menjadi pendengar saat berdiskusi;
- Sudah memiliki kemampuan untuk melakukan koordinasi dengan teman sekerja;
- Sudah mampu mengarahkan antar teman sekerja.

### Level Kompetensi (2)

Melaksanakan tindakan kepemimpinan, persuasif, mempengaruhi terhadap pelaksanaan tugas- tugas.

#### Indikator Perilaku:

- Mampu menyampaikan ide ide dengan nalar, fakta fakta;
- Menyampaikan jadwal pelaksanaan tugas harian;
- Mengkoordinir kelompok kerja sesuai dengan penugasan;
- Menyampaikan target-target pelaksanaan tugas harian;
- Memantau perkembangan dan pencapaian pelaksanaan tugas harian.

### Level Kompetensi (3)

Memahami visi organisasi untuk diwujudkan dalam program dan kegiatan kerja.

#### Indikator Perilaku :

- Menyusun strategi komunikasi;
- Menyusun rencana kerja harian;
- Menyusun target pelaksanaan setiap aktivitas berdasarkan target pelaksanaan pekerjaan bagian;
- Mengendalikan kegiatan operasional pelaksana tugas;
- Memberikan *briefing* dalam rangka pencapaian target- target pekerjaan;
- Mendorong terselenggaranya pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien.

## 3. Harmonisasi Keberagaman

Memahami, menerima, dan peka terhadap perbedaan individu. Memperlakukan semua orang secara adil dengan penuh sikap hormat, tanpa memandang jenis kelamin, suku bangsa, agama, asal kelahiran, status, atau posisi.

### Level Kompetensi (1)

Memahami adanya perbedaan individu

#### Indikator Perilaku:

- Memahami perbedaan;
- Menyadari setiap individu memiliki hak perbedaan;
- Mampu menjalin hubungan kerja dan koordinasi pihak lain yang berbeda agama dan prinsip keyakinan.

#### Level Kompetensi (2)

Menerima dan mengelola perbedaan.

##### Indikator Perilaku:

- Menerima kenyataan adanya orang yang berbeda dengan dirinya dalam hal budaya, agama, suku, jenis kelamin dan usia;
- Memperlakukan semua orang secara sama;
- Mampu mengelola hubungan kerja dan koordinasi pihak lain yang berbeda agama dan prinsip keyakinan.

#### Level Kompetensi (3)

Menghargai perbedaan.

##### Indikator Perilaku:

- Terbuka dan mau belajar tentang berbagai budaya, agama, suku dan lain-lain yang berbeda dengan dirinya;
- Menekankan persamaan di antara semua orang, bukan berfokus pada perbedaan-perbedaan;
- Mampu membina unit kerja dalam mengelola hubungan kerja dan koordinasi pihak lain yang berbeda agama dan prinsip keyakinan.

#### 4. Memprakarsai Perubahan

Bertindak menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi, informasi, tugas, prosedur, tanggung jawab, teknologi, dan lingkungan eksternal; serta mampu mempertahankan efektivitas kerja. Orang-orang yang menunjukkan kompetensi ini secara aktif memimpin usaha perubahan lewat kata-kata dan tindakan mereka. Mereka mengembangkan dukungan dari orang-orang yang dipengaruhi oleh inisiatif perubahan itu dan mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan bahwa perubahan tersebut berhasil diimplementasikan.

#### Level Kompetensi (1)

Memahami dan menyadari perubahan.

##### Indikator Perilaku:

- Mengenali kebutuhan untuk berubah bagi kemajuan organisasi;
- Mau menyesuaikan diri dengan perubahan;
- Masih melakukan kegiatan kerja yang sudah tidak sesuai dengan kondisi yang ada.

#### Level Kompetensi (2)

Menerima dan mengelola perubahan.

##### Indikator Perilaku:

- Sadar mengenai perubahan yang terjadi di organisasi dan berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut;
- Mampu mengidentifikasi aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang berubah;
- Melaksanakan proses kerja baru sesuai dengan tuntutan perubahan.

#### Level Kompetensi (3)

Mempromosikan perubahan kepada orang lain.



Indikator Perilaku:

- Menginformasikan perlunya perubahan kepada orang lain dengan disertai alasan yang jelas;
- Membantu orang lain menyesuaikan diri dengan perubahan;
- Mampu mengelola perubahan pada unit kerjanya.

5. Menjaga Citra Kementerian Agama

Mengenali dan memahami visi dan misi Kementerian Agama diharapkan Penyuluh Agama Kristen yang berada dibawah pembinaan dan naungan Kementerian Agama mampu menjadi model dalam berperilaku maupun bertindak. Orang-orang yang efektif dalam kompetensi ini mengikuti, dan mendorong orang lain untuk mengikuti pedoman, proses dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka memberikan contoh yang baik dengan secara konsisten bekerja dalam batas- batas pedoman untuk mencapai pekerjaan mereka.

Level Kompetensi (1)

Bekerja dengan pengawasan

Indikator Perilaku:

- Melaksanakan pedoman dan prosedur kerja serta peraturan organisasi di bawah pengawasan/penyeliaan orang lain;
- Memberikan pelayanan kerja yang baik sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku;
- Dapat mengikuti dan berperan serta dalam aktifitas di masyarakat.

Level Kompetensi (2)

Mengikuti kebijakan, pedoman dan prosedur kerja.

Indikator Perilaku:

- Melaksanakan seluruh pekerjaannya sesuai dengan kebijakan, aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi;
- Mampu mengelola mekanisme kerja yang baik sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku;
- Aktif mengikuti dan berperan serta dalam aktifitas di masyarakat.

Level Kompetensi (3)

Mempromosikan perubahan kepada orang lain.

Indikator Perilaku:

- Menjadi contoh/panutan bagi pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan pedoman dan peraturan yang ada;
- Menjadi narasumber bagi pegawai lain mengenai berbagai kebijakan, pedoman dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi;
- Mendorong mekanisme kerja yang baik sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku;
- Mendorong efektifitas kinerja pada satuan kerja dalam memberikan pelayanan terbaik.

Pasal 11  
Kompetensi Manajerial

1. Inovasi

Kemampuan menemukan/membuat solusi alternatif dengan cara yang baru, berbeda, dan orisinal melalui penerapan ilmu pengetahuan, informasi, keterampilan, dan pengalaman untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Level Kompetensi (1)

Melakukan analisis cara-cara untuk menyelesaikan masalah.

Indikator Perilaku:

Membuat rencana kerja untuk menyelesaikan tugas pokoknya sehari-hari.

Level Kompetensi (2)

Mencetuskan ide/gagasan yang telah diperbarui dalam penyelesaian tugas.

Indikator Perilaku:

Memikirkan cara baru dalam melaksanakan tugas sehari-hari agar lebih baik, efektif dan efisien.

Level Kompetensi (3)

Mencari alternatif solusi potensial dalam pemecahan masalah.

Indikator Perilaku:

Mencari beberapa solusi potensial dalam menyelesaikan permasalahan.

2. Berpikir Analisis (BAN)

Kemampuan untuk mengidentifikasi, menguraikan, menghubungkan masalah, dan memahami situasi untuk mencari solusi berdasarkan fakta, asumsi, logika, dan tingkat kepentingan dalam mengambil langkah-langkah tindakan yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi.

Level Kompetensi (1)

Memiliki kemampuan mengidentifikasi dan menguraikan permasalahan sederhana.

Indikator Perilaku:

- Menetapkan prioritas permasalahan berdasarkan tingkat kepentingan;
- Memecah persoalan menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola sistematis.

3. Berpikir Konseptual (BK)

Kemampuan merumuskan atau membuat kesimpulan berupa teori, metode atau sistematis kerja berdasarkan informasi yang tersedia.

Level Kompetensi (1)

Menerapkan rumusan yang kompleks dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator Perilaku:

- Menerapkan pengetahuan masa lalu, kecenderungan dan hubungan antara berbagai situasi yang berbeda;
- Menerapkan dan memodifikasi konsep belajar secara wajar.

Level Kompetensi (2)

Menyederhanakan hal yang kompleks dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator Perilaku:

- Menyatakan ide, isu, dan observasi menjadi konsep tunggal atau penjelasan yang jelas;
- Mengidentifikasi isu kunci dalam situasi kompleks.

4. Pengendalian Diri (PD)

Kemampuan untuk mengendalikan diri pada saat menghadapi masalah yang sulit, kritik dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan dengan sikap yang positif.

Level Kompetensi (1)

Menahan godaan dan Mengendalikan emosi.

Indikator Perilaku:

Mengekspresikan perasaan atau emosi negatif melalui tindakan yang tidak merugikan orang lain.

Level Kompetensi (2)

Bersikap tenang.

Indikator Perilaku:

Menghadapi tekanan dengan tindakan yang tenang.

5. Komitmen Terhadap Organisasi (KTO)

Kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Level Kompetensi (1)

Menahan godaan dan mengendalikan emosi.

Indikator Perilaku:

Mengekspresikan perasaan atau emosi negatif melalui tindakan yang tidak merugikan orang lain.

Level Kompetensi (2)

Mengambil peran aktif ketika terjadi hambatan agar tujuan organisasi tetap tercapai.

Indikator Perilaku:

- Mengerti dan mendukung misi dan tujuan organisasi.
- Menyelaraskan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan organisasi, mengerti kebutuhan bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih besar.

6. Kerjasama (KS)

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan menjadi bagian dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan unit/organisasi.

Level Kompetensi (1)

Menghargai masukan dan keahlian orang lain dan bersedia untuk belajar dari orang lain.

Indikator Perilaku:

- Selalu mencari input dari kecakapan orang lain (terutama bawahan).
- Meminta pendapat dan ide untuk menentukan keputusan, mengundang seluruh anggota tim untuk saling berkontribusi.

Level Kompetensi (2)

Menjunjung tinggi keputusan kelompok dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bebannya.

Indikator Perilaku:

Mendukung tujuan dan keputusan tim kerja dengan cara menyelesaikan tugas secara bersama.

#### 7. Mengembangkan Orang Lain (MOL)

Mengembangkan orang lain untuk meningkatkan kemampuan agar dapat bekerja lebih optimal.

Level Kompetensi (1)

Memberikan argumentasi atau dukungan lainnya.

Indikator Perilaku:

- Memberikan pengarahan untuk mempermudah pekerjaan;
- Mengajukan pertanyaan, memberikan ujian atau;
- Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan.

Level Kompetensi (2)

Memberikan umpan balik untuk tujuan pengembangan.

Indikator Perilaku:

- Memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi orang lain serta berusaha memberikan pendapat dari berbagai sudut pandang baik positif maupun negatif;
- Mendelegasikan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kemampuan bawahan.

#### 8. Berorientasi Pada Pelayanan (BPP)

Kemampuan memberikan layanan kepada pelanggan (internal dan eksternal) yang sesuai dengan keinginan pelanggan dan atau standar pelayanan minimal dengan berorientasi pada pencapaian kinerja layanan yang memuaskan sehingga tercipta pelayanan yang prima.

Level Kompetensi (1)

Memberikan pelayanan sesuai prosedur.

Indikator Perilaku:

- Memberikan pengarahan untuk mempermudah pekerjaan;
- Mengajukan pertanyaan, memberikan ujian atau;
- Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan.

Level Kompetensi (2)

Mengevaluasi kebutuhan pelanggan untuk meningkatkan pelayanan.

Indikator Perilaku:

- Memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi orang lain serta berusaha memberikan pendapat dari berbagai sudut pandang baik positif maupun negatif;
- Mendelegasikan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kemampuan bawahan.

9. Membangun Hubungan Kemitraan (MHK)

Kemampuan untuk menjalin dan membina kerjasama, serta mengembangkan hubungan dan jaringan strategis dalam melaksanakan tugas dengan mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi, politik, dan regulasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk melakukan kerjasama yang efektif dengan orang lain dalam kelompok kerja baik di dalam maupun di luar organisasi.

Level Kompetensi (1)

Berpartisipasi dan berperan dalam kelompok.

Indikator Perilaku:

- Berperan serta dalam suatu kelompok kerja;
- Menjaga efektifitas kelompok kerja;
- Membangun kerjasama dalam kelompok kerja.

Level Kompetensi (2)

Berperan serta dalam suatu kelompok kerja.

Indikator Perilaku:

- Berpartisipasi aktif dalam kelompok kerja dalam menyelesaikan tugas;
- Berbagi informasi dan memberikan berbagai masukan kreatif bagi pencapaian kinerja kelompok kerja yang optimal;
- Berupaya menjadi bagian kelompok kerja yang baik dengan melakukan kerjasama interaktif yang efektif;
- Senantiasa mendengarkan dan menghargai pendapatan anggota kelompok kerja lainnya.

Level Kompetensi (3)

Berperan aktif meningkatkan efektivitas tim.

Indikator Perilaku:

- Menjalinkan hubungan eksternal dengan pihak lain;
- Meminta dan menghargai pendapat orang lain secara bijak, dan menanggapi secara positif;
- Membangkitkan semangat orang lain dan membantunya dalam menyelesaikan tugas tim secara efektif;
- Berbagi informasi yang relevan dan meminta pendapat/ide dari orang lain untuk mencapai keputusan tim yang terbaik.

10. Pencarian Informasi (PI)

Mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan secara sistematis dari dalam dan luar organisasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan.

#### Level Kompetensi (1)

Menggali lebih dalam melalui pertanyaan pada orang lain yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menemukan akar permasalahan.

#### Indikator Perilaku:

- Mengajukan pertanyaan langsung kepada orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan data dan informasi;
- Berkonsultasi dengan sumber daya yang ada;
- Bertanya secara langsung kepada rekan kerja yang telah berpengalaman.

#### Level Kompetensi (2)

Mengelola secara sistematis informasi yang terkumpul untuk mengetahui konsistensi data.

#### Indikator Perilaku:

Membuktikan konsistensi informasi dengan bertanya kepada beberapa orang/dari beberapa sumber bukan hanya satu sumber.

### 11. Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah (PK)

Kemampuan memahami inti permasalahan, melihat hubungan sebab akibat dari berbagai informasi yang diperlukan, mengembangkan alternatif berdasarkan fakta, asumsi, dan logika, untuk, mengevaluasi alternatif sesuai kondisi dan situasi organisasi, mengembangkan kebijakan untuk penyelesaian masalah.

#### Level Kompetensi (1)

Memahami permasalahan yang terjadi dengan menyusun informasi yang diperlukan, mengkaitkan fenomena yang muncul dengan menggali permasalahan.

#### Indikator Perilaku:

- Mengumpulkan dan menganalisis informasi dalam rangka memahami permasalahan;
- Mengenali hubungan permasalahan dengan fenomena;
- Menghubungkan permasalahan dengan fenomena.

#### Level Kompetensi (2)

Membuat alternatif penyelesaian masalah berdasarkan hasil analisis.

#### Indikator Perilaku:

- Melihat dan menganalisis suatu permasalahan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, sehingga mampu menghasilkan solusi alternatif;
- Membuat kriteria pemecahan masalah dengan mempertimbangkan analisis kerugian dan manfaat untuk menghasilkan alternatif solusi yang baik;
- Memecahkan masalah dengan orientasi hasil yang baik di masa yang akan datang;
- Mampu mengantisipasi risiko yang terjadi pada setiap kesempatan memecahkan suatu permasalahan.

Level Kompetensi (3)

Melakukan analisis alternatif penyelesaian masalah dengan memperhitungkan dampaknya.

Indikator Perilaku:

- Melakukan analisis antisipatif secara komprehensif dalam memecahkan suatu permasalahan;
- Memecahkan masalah secara arif dengan hasil yang optimal;
- Mengidentifikasi risiko atas masalah yang terjadi untuk memperoleh hasil pemecahan masalah yang maksimal;
- Memberikan alternatif solusi pemecahan masalah yang paling moderat dan diterima oleh semua pihak.

12. Berorientasi pada Kualitas (BKU)

Kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan mempertimbangkan semua aspek pekerjaan secara detil untuk mencapai mutu yang lebih baik.

Level Kompetensi (1)

Memeriksa hasil kerja.

Indikator Perilaku:

- Membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja;
- Memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai arahan;
- Memeriksa hasil pekerjaan agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Level Kompetensi (2)

Mengantisipasi masalah yang timbul dan menetapkan standar kerja dengan menemukan penyebab masalah.

Indikator Perilaku:

- Mengidentifikasi permasalahan serta membuat langkah-langkah pencegahan;
- Menetapkan standar kerja dengan menemukan faktor-faktor penyebab permasalahan;
- Berusaha memahami kebutuhan dalam penyelesaian permasalahan.

## Pasal 12

### Kompetensi Teknis

Kompetensi Teknis-Pengetahuan adalah "hardcompetency" yang diperlukan pada jabatan tertentu, baik jabatan yang bersifat managerial, kepakaran maupun teknis operasi.

## Pasal 13

### Kompetensi Teknis Umum

1. Komunikasi

Mampu menerima dan menyampaikan informasi secara jelas, baik secara lisan maupun tulisan dengan menggunakan tata bahasa yang baik dan benar untuk menerangkan sesuatu, mempersuasi dan meyakinkan serta membujuk orang lain dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Level Kompetensi (1)

Menerima dan menyampaikan informasi dengan baik.

Indikator Perilaku:

- Mampu menyampaikan informasi dan/atau ide pribadi secara jelas, baik secara lisan maupun tertulis dengan menggunakan tata bahasa yang benar dan baik;
- Mau mendengarkan pendapat orang lain;
- Mau berbagi informasi yang dimilikinya dengan orang lain.

Level Kompetensi (2)

Menyesuaikan pola komunikasi.

Indikator Perilaku:

- Mampu menyesuaikan cara berkomunikasi dengan audiens yang dihadapinya agar dapat menarik perhatian mereka;
- Mendengarkan secara aktif pendapat orang lain dan berusaha memahami perspektif orang lain, dan menerima pendapat yang lebih tepat;
- Mampu menggunakan alat bantu presentasi visual untuk menyampaikan informasi dengan cara yang langsung dan logis.

## 2. Aplikasi Komputer

Penggunaan aplikasi perkantoran (Contoh: Ms. Office) Penggunaan aplikasi internet (Contoh: browsing, emailing, Downloading) Penggunaan fitur-fitur khusus dalam aplikasi tersebut.

Level Kompetensi (1)

Mengetahui aplikasi-aplikasi dalam Microsoft Office.

Indikator Perilaku:

Dapat menjelaskan penggunaan aplikasi-aplikasi dalam *Microsoft Office* (Word atau Excell atau Power point) maupun aplikasi internet untuk perkantoran.

Level Kompetensi (2)

Memahami penggunaan aplikasi-aplikasi dalam Microsoft Office.

Indikator Perilaku:

Mengerjakan laporan dengan menggunakan MS. Word.

## 3. Teknik Presentasi

Pemahaman cara dan ketrampilan teknik presentasi, melakukan presentasi dengan alat bantu, melakukan presentasi dengan baik dan terarah.

Level Kompetensi (1)

Memahami cara-cara presentasi dengan menggunakan alat bantu.

Indikator Perilaku:

Berpresentasi dengan menggunakan alat bantu umum seperti OHP, papan tulis atau kertas presentasi.



Level Kompetensi (2)

Menyajikan, melakukan presentasi dengan menggunakan komputer.

Indikator Perilaku:

Berpresentasi dengan menggunakan program power point (PPT).

#### Pasal 14

Penyuluh Agama Kristen memiliki kompetensi teknis hukum, humas dan sekretariat produk hukum serta peraturan perundangan-undangan yaitu pengetahuan dan kemampuan dalam memahami hukum, perundang-undangan dan peraturan pemerintah, serta mengelompokkan masalah/kasus dan proses penyelesaiannya.

Level Kompetensi (1)

Mengetahui secara umum kaidah hukum dan peraturan perundang-undangan.

Indikator Perilaku:

Penyuluh Agama Kristen dapat menjelaskan hukum dan aturan-aturan pemerintah yang berlaku.

Level Kompetensi (2)

Memahami rencana penyelesaian masalah/kasus berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Indikator Perilaku:

Penyuluh Agama Kristen memahami dasar-dasar hukum dan aturan pemerintah yang digunakan untuk menyelesaikan masalah/kasus.

Level Kompetensi (3)

Membuat perencanaan penyelesaian terhadap permasalahan hukum yang dihadapi organisasi.

Indikator Perilaku:

Penyuluh Agama Kristen dapat membuat rencana penyelesaian masalah yang dikaitkan hukum yang berlaku.

#### Pasal 15

Kemampuan Teknis Agama Jabatan Penyuluh Agama Kristen, terdiri atas:

- 1) Menguasai substansi keagamaan Kristen yang meliputi materi penyuluhan, pengetahuan tentang Alkitab dan lain-lain;
- 2) Mampu berkomunikasi dengan baik;
- 3) Memiliki pengetahuan tentang penyampaian materi penyuluhan keagamaan Kristen yang meliputi tujuan dan sasaran, teknik-teknik, langkah-langkah dan prinsip-prinsip dasar dalam pemberian penyuluhan;
- 4) Mampu mempraktikkan tata cara pelayanan umat dalam kegiatan keagamaan di tengah-tengah masyarakat;

Mempunyai pengalaman dalam membina Agama Kristen.

## BAB IV PENUTUP

### Pasal 16

Penyusunan dan penetapan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Kristen telah dilakukan dalam beberapa tahap yaitu :

1. Melakukan inventarisir dan analisis tugas pokok dan fungsi jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen dalam setiap jenjang jabatan;
2. Melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi terhadap butir-butir kegiatan jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen;
3. Penyusunan daftar sementara kebutuhan kompetensi;
4. Melakukan verifikasi dengan wawancara terhadap para pemangku jabatan fungsional dan jabatan terkait atasan jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen; dan
5. Seminar penetapan SKJ atasan jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen yang dihadiri Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas serta pemangku atasan jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen.

### Pasal 17

Manfaat standar kompetensi jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen adalah:

1. Sebagai pedoman dalam menyusun simulasi dan alat ukur asesmen kompetensi bagi calon pemangku jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen;
2. Menjadi acuan bagi unit Penelitian dan Pengembangan Kediklatan/Pelatihan dalam pengembangan kebutuhan kediklatan yang dipersyaratkan bagi pemangku jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen; dan
3. Standar kompetensi memberikan gambaran hasil kerja yang menjadi target minimal bagi jabatan fungsional Penyuluh Agama Kristen untuk dapat naik ke jenjang berikutnya.

### Pasal 18

Adanya standar kompetensi jabatan diharapkan mampu melahirkan sikap profesional antara lain :

1. Penyuluh Agama Kristen dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan;
2. Penyuluh Agama Kristen dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab;
3. Penyuluh Agama Kristen dapat menyusun laporan dari pekerjaanyang dihasilkan;
4. Penyuluh Agama Kristen mampu mengembangkan diri;
5. Penyuluh Agama Kristen mampu menjadi teladan;
6. Penyuluh Agama Kristen mampu membangun kemitraan dengan unit/lembaga keagamaan dalam hal harmonisasi kehidupan umat beragama;
7. Disiplin; dan
8. Mandiri.

LAMPIRAN II  
 KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
 BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN  
 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 137 TAHUN 2017  
 TENTANG  
 PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI  
 PENYULUH AGAMA KRISTEN

1. Pemetaan kompetensi Penyuluh Agama Kristen dari unsur kegiatan kepenyuluhan adalah sebagai berikut:

Unsur Utama	Butir Kegiatan	Kompetensi Manajerial
Bimbingan atau penyuluhan agama Kristen dan pembangunan melalui nilai-nilai agama Kristen	a. Persiapan bimbingan dan penyuluhan; b. Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan; c. Pelayanan konsultasi keagamaan dan pembangunan; d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan.	1. Inovasi 2. Berpikir Analisis 3. Berpikir konseptual 4. Pengendalian Diri 5. Komitmen terhadap Organisasi 6. Kerjasama
Pengembangan bimbingan dan penyuluhan	a. Penyusunan pedoman atau petunjuk pelaksanaan; b. Perumusan kajian arah kebijaksanaan; pengembangan bimbingan atau penyuluhan; c. Pengembangan metode bimbingan dan penyuluhan; d. Pengembangan materi bimbingan dan penyuluhan.	7. Mengembangkan Orang Lain 8. Berorientasi pada Pelayanan 9. Membangun Hubungan Kemitraan 10. Pencarian Informasi 11. Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah
Pengembangan profesi	a. Melakukan kegiatan karya tulis ilmiah di bidang kepenyuluhan b. Menerjemahkan buku dan bahan lainnya tentang keagamaan c. Membimbing Penyuluh Agama Kristen yang berada di bawah jenjang jabatannya	12. Berorientasi pada Kualitas
Penunjang tugas Penyuluh Agama Kristen	a. Mengajar atau melatih b. Mengikuti seminar atau lokakarya c. Menjadi pengurus organisasi profesi d. Menjadi anggota Tim Penilai Jabatan Fungsional Penyuluh Agama e. Melakukan kegiatan pengabdian masyarakat f. Menjadi anggota delegasi misi keagamaan	

	g. Memperoleh penghargaan/ tanda jasa/gelar kesarjanaan lainnya	
--	---	--

2. Kebutuhan Kompetensi Jabatan Penyuluh Agama Kristen berdasarkan Level Kecakapan Kompetensi

a. Kebutuhan pada Level Kecakapan Kompetensi Inti meliputi:

No	Kompetensi	Ahli		
		Pertama	Muda	Madya
1	Integritas ( <i>Integrity</i> )	2	2	3
2	Kepemimpinan ( <i>Leadership</i> )	2	2	3
3	Harmonisasi Keberagaman	2	2	3
4	Memprakarsai Perubahan	2	2	3
5	Menjaga Citra Kementerian Agama	2	2	3

b. Kebutuhan pada Level Kecakapan Kompetensi Manajerial

No	Kompetensi	Ahli		
		Pertama	Muda	Madya
1	Inovasi	2	2	3
2	Berpikir Analisis	2	2	2
3	Berpikir konseptual	2	2	3
4	Pengendalian Diri	3	3	3
5	Komitmen terhadap Organisasi	2	3	3
6	Kerjasama	3	3	3
7	Mengembangkan Orang Lain	2	3	3
8	Berorientasi pada Pelayanan	2	2	3
9	Membangun Hubungan Kemitraan	2	2	3
10	Pencarian Informasi	3	3	3
11	Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah	2	2	3
12	Berorientasi pada Kualitas	2	2	3

c. Kebutuhan Level Kompetensi Teknis

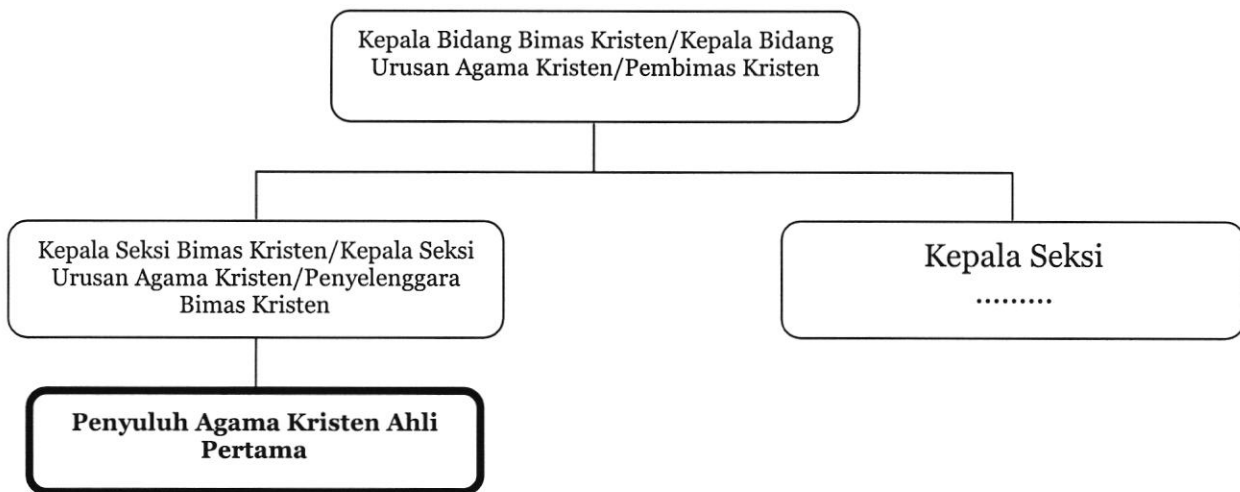
No	Kompetensi	Ahli		
		Pertama	Muda	Madya
1	Komunikasi	3	3	3
2	Aplikasi Komputer	2	2	2
3	Presentasi	3	3	3
No	Kompetensi teknis Hukum	Pertama	Muda	Madya
1	Produk hukum dan Peraturan Perundang-Undangan	2	2	3

LAMPIRAN III  
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 137 TAHUN 2017  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI  
PENYULUH AGAMA KRISTEN

**STANDAR KOMPETENSI JABATAN PENYULUH AGAMA KRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA**

1. **Nama Jabatan** : **Penyuluh Agama Kristen Ahli Pertama**  
2. **Eselon** : -  
3. **Ikhtisar Jabatan** : Melaksanakan dan mengembangkan kegiatan bimbingan dan penyuluhan agama Kristen dan pembangunan melalui bahasa agama.

**Peta Jabatan**



**4. Uraian Tugas:**

- a. Mengolah data identifikasi potensi wilayah atau kelompok sasaran;
- b. Menyusun rencana kerja operasional;
- c. Menyusun konsep materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk naskah;
- d. Mendiskusikan konsep materi bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji;
- e. Merumuskan materi bimbingan atau penyuluhan;
- f. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok masyarakat perkotaan;
- g. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok binaan khusus;
- h. Menyusun instrumen pemantauan hasil pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- i. Menyusun instrumen evaluasi hasil pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- j. Mengumpulkan data pemantauan/evaluasi hasil pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- k. Menyusun laporan mingguan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- l. Melaksanakan konsultasi secara perorangan;
- m. Melaksanakan konsultasi secara kelompok;

- n. Menyusun laporan hasil konsultasi perorangan/kelompok;
- o. Menyusun konsep petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan;
- p. Mendiskusikan konsep petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji;
- q. Merumuskan petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan;
- r. Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi tentang kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan.

**5. Indikator Prestasi:**

- a. Meningkatnya kesadaran masyarakat terlibat dalam kegiatan keagamaan dan ibadah sosial di perkotaan dan binaan khusus;
- b. Meningkatnya kerjasama yang diindikasikan dengan menurunnya konflik keagamaan diantara masyarakat.

**6. Standar Kompetensi Jabatan**

**a. Kompetensi Inti**

	<b>Tingkat</b>
1) Integritas	2
2) Kepemimpinan	2
3) Harmonisasi Keberagaman	2
4) Memprakarsai Perubahan	2
5) Menjaga Citra Kementerian Agama	2

**b. Kompetensi Penyuluh Agama**

1) Inovasi	2
2) Berpikir Analisis	2
3) Berpikir Konseptual	2
4) Pengendalian diri	3
5) Komitmen terhadap organisasi	2
6) Kerjasama	3
7) Mengembangkan Orang Lain	2
8) Berorientasi pada Pelayanan	2
9) Membangun Hubungan Kemitraan	2
10) Pencarian Informasi	3
Pengambilan	
11) Keputusan Dalam Penyelesaian Masalah	2
12) Berorientasi Pada Kualitas	2

**c. Kompetensi Teknis**

	<b>Tingkat</b>
1) Komunikasi	3
2) Aplikasi Komputer	2
3) Teknik Presentasi	3
4) Produk Hukum dan Pert UU	2
5) Sistem, Prosedur dan Tata Cara Kerja	2

## **7. Persyaratan Jabatan**

### **a. Persyaratan Umum**

- 1) Pangkat/Golongan minimal : Penata Muda/III-a
- 2) Pendidikan minimal : Sarjana Theologia

### **b. Persyaratan Khusus**

- 1) Pengalaman Kerja minimal : 2 Tahun kepenyuluhan
- 2) Persyaratan usia minimal : 40 tahun
- 3) Pendidikan/Pelatihan Khusus : Diklat Fungsional Kepenyuluhan

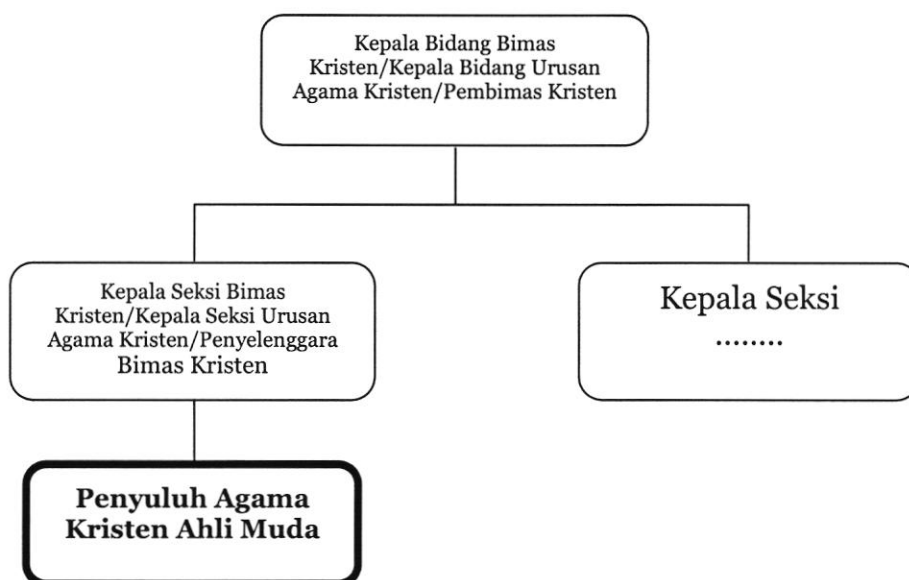


LAMPIRAN IV  
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 137 TAHUN 2017  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI  
PENYULUH AGAMA KRISTEN

**STANDAR KOMPETENSI JABATANPENYULUH AGAMA KRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA**

1. **Nama Jabatan** : **Penyuluh Agama Kristen Ahli Muda**
2. **Eselon** : -
3. **Ikhtisar Jabatan** : Melaksanakan dan mengembangkan kegiatan bimbingan dan penyuluhan agama Kristen dan pembangunan melalui bahasa agama.

**Peta Jabatan**



**4. Uraian Tugas:**

- a. Menyusun instrumen pengumpulan data potensi wilayah atau kelompok sasaran;
- b. Menganalisis data potensi wilayah atau kelompok sasaran;
- c. Menyusun rencana kerja tahunan;
- d. Menyusun rencana kerja operasional;
- e. Mendiskusikan konsep program sebagai pembahas;
- f. Menyusun desain materi bimbingan atau penyuluhan;
- g. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk naskah;
- h. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk leaflet;
- i. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk slide;
- j. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk booklet;
- k. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk rekaman kaset;

- l. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk rekaman video/film;
- m. Mendiskusikan konsep materi bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji;
- n. Merumuskan materi bimbingan atau penyuluhan;
- o. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok binaan;
- p. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok binaan;
- q. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui radio;
- r. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui pentas pertunjukan sebagai sutradara;
- s. Mengolah dan menganalisa data hasil pemantauan/evaluasi pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- t. Merumuskan hasil pemantauan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- u. Merumuskan hasil evaluasi pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- v. Menyusun laporan mingguan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- w. Melaksanakan konsultasi secara perorangan;
- x. Melaksanakan konsultasi secara kelompok;
- y. Menyusun laporan hasil konsultasi perorangan/kelompok;
- z. Mengumpulkan bahan untuk penyusunan pedoman bimbingan atau penyuluhan;
- aa. Mengolah dan menganalisis data bahan penyusunan pedoman bimbingan atau penyuluhan;
- bb. Mendiskusikan konsep pedoman bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji;
- cc. Mendiskusikan konsep petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan sebagai pembahas;
- dd. Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi tentang kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan;
- ee. Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi tentang pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan;
- ff. Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi tentang pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan;

**5. Indikator Prestasi:**

- a. Meningkatnya kesadaran masyarakat terlibat dalam kegiatan keagamaan dan ibadah sosial;
- b. Menurunnya konflik keagamaan diantara masyarakat;
- c. Meningkatnya pemahaman dan pengetahuan keagamaan pada masyarakat.

**6. Standar Kompetensi Jabatan**

**a. Kompetensi Inti**

	<b>Tingkat</b>
1) Integritas	3
2) Kepemimpinan	3
3) Harmonisasi Keberagaman	3
4) Memprakarsai Perubahan	3
5) Menjaga Citra Kementerian Agama	4

**b. Kompetensi Penyuluh Agama**

1)	Inovasi	2
2)	Berpikir Analisis	2
3)	Berpikir Konseptual	2
4)	Pengendalian diri	3
5)	Komitmen terhadap organisasi	3
6)	Kerjasama	3
7)	Mengembangkan Orang Lain	3
8)	Berorientasi pada Pelayanan	2
9)	Membangun Hubungan Kemitraan	2
10)	Pencarian Informasi Pengambilan	3
11)	Keputusan Dalam Penyelesaian Masalah	2
12)	Berorientasi Pada Kualitas	2

**c. Kompetensi Teknis**

	<b>Tingkat</b>
1) Komunikasi	3
2) Aplikasi Komputer	2
3) Teknik Presentasi	3
4) Produk Hukum dan Pert UU	2
5) Sistem, Prosedur dan Tata Cara Kerja	2

**7. Persyaratan Jabatan**

**a. Persyaratan Umum**

- 1) Pangkat/Golongan minimal : Penata /III-c
- 2) Pendidikan minimal : Sarjana Theologia

**b. Persyaratan Khusus**

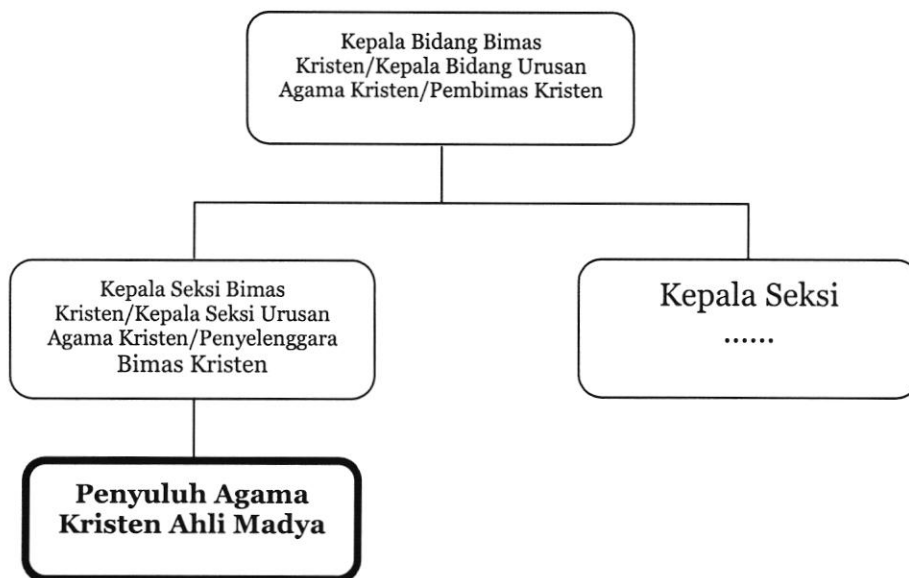
- 1) Pengalaman Kerja minimal : Pernah menjabat Penyuluh Agama Ahli Pertama
- 2) Persyaratan usia maksimal : 40 tahun
- 3) Pendidikan/Pelatihan Khusus : Diklat Fungsional Kepenyuluhan

LAMPIRAN V  
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
BIMBINGAN MASYARAKAT KRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 137 TAHUN 2017  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS STANDAR KOMPETENSI  
PENYULUH AGAMA KRISTEN

**STANDAR KOMPETENSI JABATANPENYULUH AGAMAKRISTEN  
KEMENTERIAN AGAMA**

1. **Nama Jabatan** : **Penyuluh Agama Kristen Ahli Madya**  
2. **Eselon** : -  
3. **Ikhtisar Jabatan** : Melaksanakan dan mengembangkan kegiatan bimbingan dan penyuluhan agama Kristen dan pembangunan melalui bahasa agama.

**Peta Jabatan**



**4. Uraian Tugas:**

- Merumuskan monografi potensi wilayah atau kelompok sasaran;
- Menyusun rencana kerja lima tahunan;
- Menyusun rencana kerja operasional;
- Mendiskusikan konsep program sebagai narasumber;
- Menyusun konsep materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk naskah;
- Mendiskusikan konsep bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji;
- Mendiskusikan konsep bimbingan atau penyuluhan sebagai pembahas;
- Mendiskusikan konsep bimbingan atau penyuluhan sebagai narasumber;
- Merumuskan materi bimbingan atau penyuluhan sebagai narasumber;
- Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok cendekia;
- Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui media televisi;

- l. Menyusun laporan mingguan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan;
- m. Melaksanakan konsultasi secara perorangan;
- n. Melaksanakan konsultasi secara secara kelompok;
- o. Menyusun laporan hasil konsultasi perorangan/kelompok;
- p. Menyusun konsep pedoman/petunjuk bimbingan atau penyuluhan;
- q. Mendiskusikan konsep pedoman bimbingan atau penyuluhan sebagai pembahas;
- r. Mendiskusikan konsep pedoman bimbingan atau penyuluhan sebagai nara sumber;
- s. Merumuskan pedoman bimbingan atau penyuluhan;
- t. Mendiskusikan petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan sebagai narasumber;
- u. Menyusun kerangka acuan tentang kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan;
- v. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan;
- w. Menyusun kerangka acuan tentang kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan;
- x. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan;
- y. Menyusun kerangka acuan tentang kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan;
- z. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan;
- aa. Menyusun kerangka acuan tentang pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan;
- bb. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan;
- cc. Menyusun bahan bimbingan atau penyuluhan yang bersumber dari Alkitab;
- dd. Melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang Penyuluhan Agama Kristen;
- ee. Menerjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan Penyuluhan Agama Kristen;
- ff. Membimbing Penyuluh Agama Kristen yang berada di bawah jenjang jabatannya.

#### **5. Indikator Prestasi:**

- a. Meningkatnya kesadaran masyarakat terlibat dalam kegiatan keagamaan dan ibadah sosial;
- b. Menurunnya konflik keagamaan diantara masyarakat;
- c. Meningkatnya pemahaman dan pengetahuan keagamaan pada masyarakat;
- d. Meningkatnya kualitas SDM Penyuluh Agama dibawah jabatannya.

## 6. Standar Kompetensi Jabatan

### a. Kompetensi Inti

	<b>Tingkat</b>
1) Integritas	3
2) Kepemimpinan	3
3) Harmonisasi Keberagaman	3
4) Memprakarsai Perubahan	4
5) Menjaga Citra Kementerian Agama	4

### b. Kompetensi Penyuluh Agama

1) Inovasi	3
2) Berpikir Analisis	2
3) Berpikir Konseptual	3
4) Pengendalian diri	3
5) Komitmen terhadap organisasi	3
6) Kerjasama	3
7) Mengembangkan Orang Lain	3
8) Berorientasi pada Pelayanan	3
9) Membangun Hubungan Kemitraan	3
10) Pencarian Informasi Pengambilan	3
11) Keputusan Dalam Penyelesaian Masalah	3
12) Berorientasi Pada Kualitas	3

### c. Kompetensi Teknis

	<b>Tingkat</b>
1) Komunikasi	3
2) Aplikasi Komputer	2
3) Teknik Presentasi	3
4) Produk Hukum dan Pert UU	2
5) Sistem, Prosedur dan Tata Cara Kerja	2

## 7. Persyaratan Jabatan

### a. Persyaratan Umum

- 1) Pangkat/Golongan minimal : Pembina, IV/a
- 2) Pendidikan minimal : Sarjana Teologia

### b. Persyaratan Khusus

- 1) Pengalaman Kerja minimal : Pernah menjabat Penyuluh Agama Ahli Muda
- 2) Persyaratan usia minimal : 40 tahun
- 3) Pendidikan/Pelatihan Khusus : Diklat Fungsional Kepenyuluhan