



LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL (L A P A N)

JALAN PEMUDA PERSIL NOMOR 1, JAKARTA 13220
TELEPON (021) 4892802, 4895040, FAKSIMILE (021) 4894815, 4892884,
SITUS : www.lapan.go.id

PERATURAN

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL

NOMOR 09 TAHUN 2015

TENTANG

STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya secara terbuka di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, perlu ditetapkan Kompetensi Manajerial sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;

Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2013 tentang Keantariksaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 133, tambahan lembaran Negara Nomor 5435)

2. 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);

3. Peraturan...

3. Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2015 tentang Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 91);
4. Keputusan Presiden Nosmor 4/M Tahun 2014;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 5 Tahun 2011 tentang Unit Pelaksana Teknis Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;
8. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 5 Tahun 2015 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;
9. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 8 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL TENTANG STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL.

Pasal 1

Menetapkan Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

Pasal 2

Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 digunakan untuk :

- a. Mengukur Kompetensi individu Pegawai ASN dalam kegiatan rekrutmen, pengembangan, pengangkatan, penempatan dan promosi dalam jabatan Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;
- b. Menjadi acuan bagi pegawai ASN di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional yang akan ditugaskan sebagai Pimpinan Tinggi Madya.

Pasal 3

Penilaian Kompetensi Manajerial akan diuji melalui metode *Assesment Center*.

Pasal 4

Peraturan Kepala ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 AUG 2015

KEPALA,



THOMAS DJAMALUDDIN

LAMPIRAN
PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL
NOMOR 9 TAHUN 2015
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL
JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DI LINGKUNGAN
LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA
NASIONAL

STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DI
LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL.

A. Definisi

1. Standar Kompetensi Manajerial pegawai ASN di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional terdiri dari 12 (dua belas) kompetensi.
2. Definisi masing-masing kompetensi manajerial tersebut adalah sebagai berikut:

No	Nama Kompetensi	Definisi
1.	Integritas dan Keberanian Bertindak berdasarkan Keyakinan	Menampilkan perilaku "satunya kata dan perbuatan", konsisten, bertanggung jawab, serta menjalankan pekerjaan sesuai nilai-nilai organisasi, kebijakan organisasi dan etika profesi ; serta memiliki keberanian untuk secara pribadi menyampaikan pokok-pokok persoalan yang dapat menimbulkan pertentangan.
2.	Penetapan Visi	Megidentifikasi sasaran jangka panjang dan memprakarsai implementasi dari berbagai gagasan atau alternatif yang terbaik
3.	Inovasi	Mencetuskan solusi-solusi baru dan kreatif, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja, hasil-hasil yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi bagi unit kerjanya

4.	Mendorong Hasil	Menantang, mendorong organisasi dan diri mereka sendiri untuk menjadi unggul dan berprestasi tinggi
5.	Perencanaan, pengorganisasian dan Pengendalian	Secara efektif merencanakan dan mengorganisir pekerjaan sesuaikebutuhan organisasi dengan menetapkan tujuan dan mengantisipasi kebutuhan dan prioritas,serta melakukan kontrol terhadap proses kerja agar sesuai dengan sasaran organisasi
6.	Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan	Memecahkan masalah yang sulit melalui evaluasi yang seksama dan sistematis terhadap informasi, alternatif yang mungkin dan konsekuensinya untuk membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri
7.	Fokus pada pemangku kepentingan	Mengantisipasi kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholders) dengan merancang, mendorong dan mendukung penyampaian hasil (produk dan jasa) yang melebihi harapan
8.	Kepemimpinan Tim	Memimpin orang lain untuk mencapai sasaran dan tujuan tim
9.	Membangun Jejaring	Membangun, menjalin, memelihara, dan mengambil manfaat positif dari hubungan atau jaringan komunikasi dengan pihak lain yang dapat memberikan kemanfaatan bagi organisasi
10.	Memimpin Perubahan	Mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan secara efektif
11.	Pengelolaan Konflik	Menangani konflik diantara orang-orang dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang sensitif secara efektif
12.	Mengelola Keberagaman	Memahami, menerima dan peka terhadap

		perbedaan individu; memperlakukan orang secara setara, tanpa memandang jenis kelamin, suku bangsa, asal kelahiran, status atau posisi
--	--	---

B. Deskripsi dan Indikator

Deskripsi dan indikator masing-masing kompetensi manajerial adalah sebagai berikut:

1. Integritas dan Keberanian Bertindak berdasarkan Keyakinan

Deskripsi	Indikator
Bertindak sesuai kode etik dan prinsip moral yang tinggi; berani menerima resiko dalam mempertahankan pendapat yang diyakini benar	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi serta berani menanggung konsekuensinya. Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai dengan etika dan kode etik. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, meskipun ada resiko. Tidak terintimidasi oleh kritikan atau pandangan yang bertentangan.

2. Penetapan Visi

Deskripsi	Indikator
Menciptakan dan mengimplementasikan gagasan sesuai visi	Menciptakan dan memprakarsai gagasan-gagasan baru sampai berhasil diimplementasikan. Menantang dan mendorong organisasi untuk meningkatkan diri dan bertumbu secara konstan.

3. Inovasi

Deskripsi	Indikator
Melakukan terobosan pada tingkat organisasi	Melakukan upaya baru atau terobosan (break through) sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang unggul.

4. Mendorong Hasil

Deskripsi	Indikator
Menjadikan tim kerjanya mampu bersaing	Meningkatkan kemampuan tim kerjanya untuk menghadapi tantangan yang lebih besar. Mendorong tim kerja untuk menetapkan target melebihi yang pernah dicapai pihak lain.

5. Perencanaan, pengorganisasian dan Pengendalian

Deskripsi	Indikator
Efektif mengelola kemajuan ke arah pencapaian sasaran organisasi	Mentapkan sasaran organisasi secara realistis dan mengelola kemajuan ke arah pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja eselon I yang dipimpinnya. Mengkoordinasi rencana alternatif dengan seluruh komponen di K/L/Pemda terkait (didalam maupun diluar organisasi) Untuk mengembangkan rencana alternatif (contingency plan) sebagai antisipasi terhadap rintangan yang mungkin terjadi yang dapat berdampak langsung kepada masyarakat dan atau berdampak secara nasional.

6. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan

Deskripsi	Indikator
Menghasilkan solusi yang berdampak panjang	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.

	<p>Menghasilkan solusi strategis yang berdampak terhadap masyarakat luas.</p> <p>Menyeimbangkan antara kemungkinan resiko dan keberhasilan dalam implementasinya.</p>
--	---

7. Fokus pada pemangku kepentingan

Deskripsi	Indikator
Mendorong dan mengarahkan tim kerja untuk menggunakan standar kualitas yang tinggi	<p>Menjaga kualitas kerja yang dihasilkan organisasi agar tetap dapat diterima dengan baik oleh stakeholder.</p> <p>Aktif mendorong dan mengarahkan orang lain untuk patuh pada standar kualitas yang berlaku.</p> <p>Menerapkan penggunaan standar kualitas kerja tinggi dan sistem pengendalian serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran.</p> <p>Berinisiatif untuk melakukan evaluasi sistem dan aturan kerja yang ada.</p> <p>Meniluti penyimpangan dan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku dan berusaha memperbaikinya.</p>

8. Kepemimpinan Tim

Deskripsi	Indikator
Meningkatkan efektivitas tim	<p>Mengarahkan anggota Tim sesuai dengan tujuan tim.</p> <p>Mendorong anggota tim untuk berprestasi dan bekerja lebih dari standar yang ditetapkan.</p>

9. Membangun Jejaring

Deskripsi	Indikator
Merencanakan dan membangun jaringan kerja secara luas, baik dengan pihak internal maupun Eksternal organisasi, yang memiliki potensi menunjang atau memudahkan pencapaian sasaran-sasaran organisasi	Mengidentifikasi instansi lain di luar organisasi yang berpotensi dijadikan mitra kerja. Mengidentifikasi keuntungan yang akan didapat bila membina hubungan kemitraan dengan pihak eksternal organisasi. Menunjukkan antusiasme dan sikap proaktif untuk berpartisipasi dalam beragam kegiatan yang melibatkan pihak eksternal organisasi.

10. Memimpin Perubahan

Deskripsi	Indikator
Memimpin perubahan pada unit kerjanya	Secara aktif mempromosikan perubahan pada kelompok/unit kerjanya. Memastikan bahwa perubahan sudah diterapkan secara aktif di unit kerjanya. Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan.

11. Pengelolaan Konflik

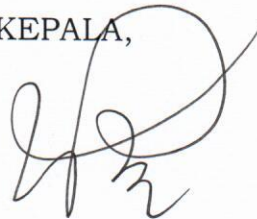
Deskripsi	Indikator
Memberikan solusi	Menyelesaikan konflik secara aktif dan cepat sebelum berdampak negatif. Memberikan beberapa alternatif solusi dengan berbagai konsekuensinya.

	Mencapai persetujuan bersama dan tindakan yang akan dilakukan. Solusi yang dicapai berdasarkan fakta dan kondisi.
--	--

12. Mengelola Keberagaman

Deskripsi	Indikator
Peka terhadap kebijakan dan dampak yang dikeluarkan oleh unit kerjanya	Peka dalam merumuskan kebijakan dan melakukan antisipasi atas dampaknya terhadap pluralitas yang ada di masyarakat. Mencapai persetujuan bersama dan tindakan yang akan dilakukan.

KEPALA,



THOMAS DJAMALUDDIN