

RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI BERDASAR KESENJANGAN KOMPETENSI, KUALIFIKASI DAN KESENJANGAN KINERJA (ESELON II)

1. Nama :
Jabatan :
Eselon :

A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
Kompetensi Manajerial				Rendah	
1	Integritas	4	4		
2	Kerjasama	4	4		
3	Komunikasi	4	4		
4	Orientasi pada hasil	4	4		
5	Pelayanan Publik	4	4		
6	Pengembangan diri dan orang lain	4	3		Pelatihan terkait Pengembangan Diri dan Orang Lain
7	Mengelola Perubahan	4	4		
8	Pengambilan Keputusan	4	4		
Kompetensi Sosio Kultural					
9	Perekat Bangsa	4	3		Pelatihan Sosio Kultural

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S3	Sesuai	
		Ilmu Pemerintahan / Ilmu Politik / Manajemen / Ilmu Sosial / Ilmu Politik / Hukum / Psikologi / Komunikasi	S3 Ilmu Pengelolaan SDA dan Lingkungan	Sesuai	
2	Pelatihan	- Diklatpim II/Pratama - DiklatPerencanaan Pembangunan Daerah - DiklatPengelolaan Keuangan Daerah	- Diklatpim II	Sesuai	
3	Pengalaman Jabatan	- Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang hukum, keuangan, kepegawaian, perencanaan, organisasi, pemerintahan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun - Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	- Kepala Badan perizinan Terpadu kab. Bogor - Kepala BKAD Kabupaten Bogor	Sesuai	

C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai			-	
2	Perilaku Kerja			-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja			Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Manajerial/ Sosio Kultural		Pelatihan terkait Pengembangan Diri dan Orang Lain				✓	
			Pelatihan Sosio Kultural			✓		

2. Nama :
Jabatan :

Eselon :

A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
Kompetensi Manajerial				Tidak Ada	
1	Integritas	4	4		
2	Kerjasama	4	4		
3	Komunikasi	4	4		
4	Orientasi pada hasil	4	4		
5	Pelayanan Publik	4	4		
6	Pengembangan diri dan orang lain	4	4		
7	Mengelola Perubahan	4	4		
8	Pengambilan Keputusan	4	4		
Kompetensi Sosio Kultural					
9	Perekat Bangsa	4	4		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S2	Sesuai	
		Administrasi Kebijakan / Ilmu Manajemen / Ilmu Hukum / Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara / Ilmu Pemerintahan	S1 Ilmu Pemerintahan S2 Ilmu Administrasi	Sesuai	
2	Pelatihan	- Diklatpim II/Pratama - Pelatihan Teknis terkait dengan Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial	- Diklatpim II - Diklat Pengembangan Jati Diri dan Perubahan - Peningkatan Kapasitas ASN	Sesuai (50%)	Pelatihan Teknis
3	Pengalaman Jabatan	- Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang pemerintahan/hukum/organisasi/pemberdayaan masyarakat secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun - Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun	- Kabag Organisasi Setdakot Bgr - Kepala Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Bogor - Kepala Dinas Pertanian Kota Bogor	Sesuai	

C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		96	-	
2	Perilaku Kerja		97,23	-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		96,31	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Teknis		Pelatihan Teknis terkait dengan Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial				✓	

3. Nama :
Jabatan :
Eselon :

A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
Kompetensi Manajerial				Tidak Ada	
1	Integritas	4	4		
2	Kerjasama	4	4		
3	Komunikasi	4	4		
4	Orientasi pada hasil	4	4		
5	Pelayanan Publik	4	4		
6	Pengembangan diri dan orang lain	4	4		
7	Mengelola Perubahan	4	4		
8	Pengambilan Keputusan	4	4		
Kompetensi Sosio Kultural					
9	Perekat Bangsa	4	4		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S1	Sesuai	
		Ekonomi / Akuntansi / Keuangan / Manajemen / Teknik Industri	S1 Ekonomi Akuntansi	Sesuai	
2	Pelatihan	<div><div>- Diklatpim II</div><div>- Diklat Perencanaan Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan</div><div>- Diklat Pembangunan Keuangan Daerah</div><div>- Diklat Manajemen Stategis</div></div>	<div><div>- Diklatpim II</div><div>- Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa</div><div>- Workshop Kepemimpinan</div><div>- Peningkatan Kapasitas ASN</div></div>	Sesuai (50%)	Pelatihan Teknis
3	Pengalaman Jabatan	<div><div>- Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang keuangan secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun</div><div>- Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun</div></div>	<div><div>- Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor</div><div>- Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bogor</div></div>	Sesuai	

C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		105,5	-	
2	Perilaku Kerja		91,6	-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		102	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Teknis		Pelatihan Perencanaa				✓	
			Pelatihan Pembangunan Keuangan Daerah			✓		
			Pelatihan Manajemen Strategis					✓

4. Nama :
Jabatan :
Eselon :

A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
Kompetensi Manajerial				Tidak Ada	
1	Integritas	4	4		
2	Kerjasama	4	4		
3	Komunikasi	4	4		
4	Orientasi pada hasil	4	4		
5	Pelayanan Publik	4	4		
6	Pengembangan diri dan orang lain	4	4		
7	Mengelola Perubahan	4	4		
8	Pengambilan Keputusan	4	4		
Kompetensi Sosio Kultural					
9	Perekat Bangsa	4	4		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S2	Sesuai	
		Ekonomi/Akuntansi/Keuangan/Manajemen / Perpajakan/Teknik Industri	Ekonomi	Sesuai	
2	Pelatihan	<div><div>- Diklatpim II</div><div>- Diklat Pengelolaan Keuangan</div><div>- Diklat Manajemen Perencanaan</div><div>- Diklat Barang dan Jasa</div></div>	<div><div>- Diklatpim III</div><div>- Diklat Penyegaran Penguatan Pengelolaan BMN</div><div>- Diklat Berbasis Kompetensi</div><div>- Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa</div><div>- Peningkatan Kapasitas ASN</div></div>	Sesuai (50%)	Pelatihan PKN Tk.II, Pelatihan Teknis
3	Pengalaman Jabatan	<div><div>- Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang keuangan secara Kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun</div><div>- Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun</div></div>	- Kepala KPP Pratama	Sesuai	

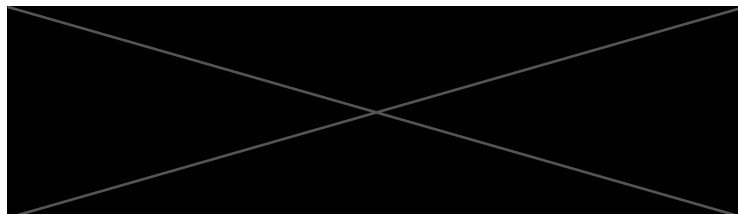
C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		103,99	-	
2	Perilaku Kerja		95,67	-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		101,91	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Manajerial		Pelatihan PKN Tk.II			✓		
2	Teknis		Pelatihan Pengelolaan Keuangan				✓	
			Pelatihan Manajemen Perencanaan					✓

3. Nama :
Jabatan :
Eselon :



A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
<u>Kompetensi Manajerial</u>				Tidak Ada	
1	Integritas	3	4		
2	Kerjasama	3	4		
3	Komunikasi	3	4		
4	Orientasi pada hasil	3	3		
5	Pelayanan Publik	3	4		
6	Pengembangan diri dan orang lain	3	4		
7	Mengelola Perubahan	3	4		
8	Pengambilan Keputusan	3	4		
<u>Kompetensi Sosio Kultural</u>				Tidak Ada	
9	Perekat Bangsa	3	3		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	Ilmu Administrasi Negara /Hukum/Ilmu Pemerintahan /Ekonomi/ Manajemen /Administrasi Publik/Psikologi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	S1 S2 Urban Manajemen	Sesuai	
2	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Kepemimpinan Administrator - Pelatihan Pengadaan Barang /Jasa - Pelatihan Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris PD - Pelatihan Manajemen Konstruksi dan Penataan Ruang 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklatpim III - Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa - Training Course of The General Waste Management Improvement Project In Bogor City 	Sesuai (50%)	Pelatihan Teknis
3	Pengalaman Jabatan	- Memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling	- Kepala Bidang Perumahan dan	Sesuai	

		singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki	Permukiman pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor - Kepala Bidang Fisik dan Prasarana pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bogor		
--	--	---	---	--	--

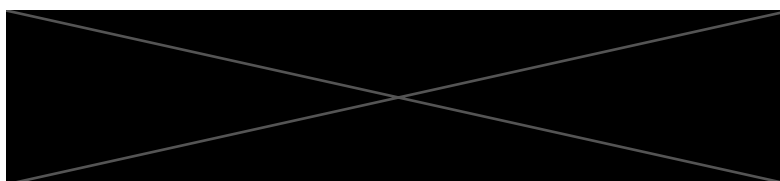
C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		96	-	
2	Perilaku Kerja		96	-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		96	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Teknis		Pelatihan Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris PD			✓		
			Pelatihan Manajemen Konstruksi dan Penataan Ruang		✓			

4. Nama :
Jabatan :
Eselon :



A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
<u>Kompetensi Manajerial</u>				Tidak Ada	
1	Integritas	3	3		
2	Kerjasama	3	3		
3	Komunikasi	3	4		
4	Orientasi pada hasil	3	3		
5	Pelayanan Publik	3	3		
6	Pengembangan diri dan orang lain	3	4		
7	Mengelola Perubahan	3	3		
8	Pengambilan Keputusan	3	3		
<u>Kompetensi Sosio Kultural</u>				Tidak Ada	
9	Perekat Bangsa	3	3		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S1	Sesuai	
		Ilmu Administrasi Negara /Hukum/ Ilmu Pemerintahan /Ekonomi/ Manajemen /Administrasi Publik /Psikologi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	S1 Pemerintahan	Sesuai	
2	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III - Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklatpim III - Diklat Manajemen Operasional Kemetrologian (MOK) Angkatan 1 - Diklat Dengan Metode Blended Learning dan 	Sesuai (50%)	Pelatihan Teknis

		<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris PD - Pelatihan Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik 	Ujian Sertifikasi Keahlian Tingkat Dasar Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah		
3	Pengalaman Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bogor - Sekretaris Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Bogor 		

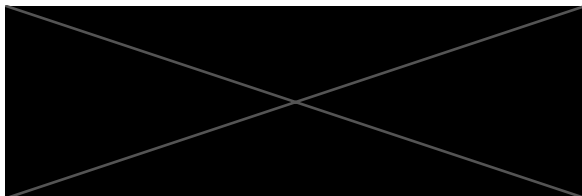
C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		96	-	
2	Perilaku Kerja		91	-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		94,75	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Teknis		Pelatihan Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris			✓		
			Diklat Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik				✓	

5. Nama :
Jabatan :
Eselon :



A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
<u>Kompetensi Manajerial</u>				Tidak Ada	
1	Integritas	3	4		
2	Kerjasama	3	3		
3	Komunikasi	3	3		
4	Orientasi pada hasil	3	3		
5	Pelayanan Publik	3	3		
6	Pengembangan diri dan orang lain	3	4		
7	Mengelola Perubahan	3	3		
8	Pengambilan Keputusan	3	4		
<u>Kompetensi Sosio Kultural</u>				Tidak Ada	
9	Perekat Bangsa	3	3		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S1	Sesuai	
		Ilmu Administrasi Negara/ Hukum/Ilmu Pemerintahan / Ekonomi/ Manajemen/ Administrasi Publik /Psikologi atau bidang laian yang relevan dengan tugas jabatan	S1 Teknik dan Manajemen Industri S2 Manajemen Pemasaran	Sesuai	
2	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III - Pelatihan Teknis Bidang Pendidikan - Pelatihan Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris PD 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklatpim III - Pelatihan Penguatan Tugas - tugas Sekretaris Perangkat Daerah - Diklat Pengembangan Jati Diri dan Perubahan 	Sesuai	

			Pola Pikir (Pejabat OPD) - Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa - Sertifikat Sharing Sesion		
3	Pengalaman Jabatan	- Memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki	- Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bogor - Sekretaris Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kota Bogor	Sesuai	

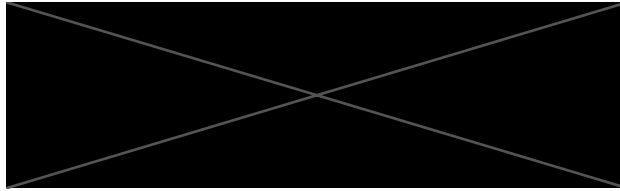
C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		95	-	
2	Perilaku Kerja		100	-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		96,25	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Teknis		Diklat Teknis Bidang Pendidikan		✓			

6. Nama :
Jabatan :
Eselon :



A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
<u>Kompetensi Manajerial</u>				Tidak Ada	
1	Integritas	3	4		
2	Kerjasama	3	4		
3	Komunikasi	3	4		
4	Orientasi pada hasil	3	3		
5	Pelayanan Publik	3	4		
6	Pengembangan diri dan orang lain	3	3		
7	Mengelola Perubahan	3	3		
8	Pengambilan Keputusan	3	3		
<u>Kompetensi Sosio Kultural</u>				Tidak Ada	
9	Perekat Bangsa	3	4		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S1	Sesuai	
		Ilmu Administrasi Negara /Hukum/Ilmu Pemerintahan /Ekonomi/ Manajemen /Administrasi Publik/Psikologi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	S1 S2 Adm. Publik	Sesuai	

2	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III - Diklat Pengadaan Barang/Jasa - Pelatihan Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris PD - Pelatihan Bidang Kesejahteraan Sosial 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklatpim III - Diklat Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) - Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa - Pelatihan Manajemen Usaha Kesejahteraan Sosial bagi penghubung/petugas sosial Kecamatan - Pelatihan Pembina UEP-KBS Kelompok Kerja PSKS Tingkat Propinsi - Workshop Pengembangan Diklat Kesejahteraan Sosial - Webinar Potensi UGB PUB dan Pemberdayaan zakat untuk Kesejahteraan Sosial - Webinar Sosialisasi PUSKESOS 	Sesuai (50%)	Pelatihan Teknis
3	Pengalaman Jabatan	- Memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Bidang Pemenuhan Hak Anak pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor - Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor 	Sesuai	

C. Analisa Kesenjangan Kinerja

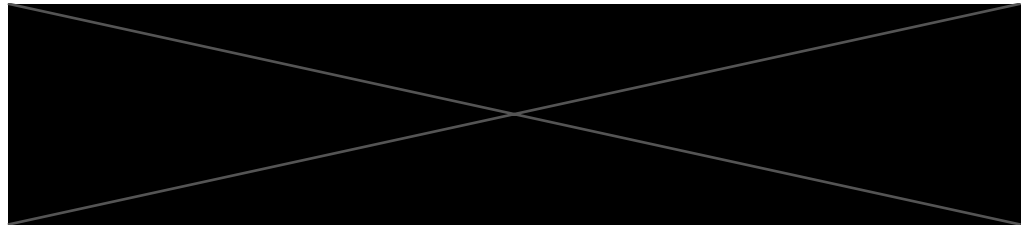
NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		96	-	
2	Perilaku Kerja		97	-	
		Orientasi Pelayanan			

		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		96,25	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Teknis		Pelatihan Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris PD			✓		

101 Nama :
Jabatan :
Eselon :



A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
<u>Kompetensi Manajerial</u>				Tidak Ada	
1	Integritas	3	3		
2	Kerjasama	3	3		
3	Komunikasi	3	4		
4	Orientasi pada hasil	3	3		
5	Pelayanan Publik	3	4		
6	Pengembangan diri dan orang lain	3	4		
7	Mengelola Perubahan	3	3		
8	Pengambilan Keputusan	3	3		
<u>Kompetensi Sosio Kultural</u>				Tidak Ada	
9	Perekat Bangsa	3	4		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1/DIV	DIV	Sesuai	
		Kearsipan/ Administrasi Negara/ Publik/ Sistem Informasi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	DIV Pembangunan dan Pemberdayaan	Sesuai	
2	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Kepemimpinan Administrator - Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa - Pelatihan Arsip Statis 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Kepemimpinan Tk.IV - Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa - Workshop Kepemimpinan 	Belum Sesuai	Pelatihan PKA, Pelatihan Teknis


3	Pengalaman Jabatan	Memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki	<ul style="list-style-type: none"> - Kasubag Protokol pada Bagian Hubungan Masyarakat Setda Kota Bogor - Kasi Perlindungan Masyarakat pada SatpolPP Kota Bogor - Kasi Pembinaan Sumber Daya Aparatur pada SatpolPP Kota Bogor - Kasi Pengembangan Sumber Daya dan Peningkatan Kapasitas Personil pada SatpolPP Kota Bogor - Lurah Sempur Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor 	Sesuai	
---	--------------------	--	---	--------	--

C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		99	-	
2	Perilaku Kerja		93	-	
		Orientasi Pelayanan		-	
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	
	Total Nilai Prestasi Kerja		97,5	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Manajerial		Pelatihan PKA					✓
2	Teknis		Pelatihan Arsip Statis				✓	

76. Nama : 
 Jabatan : o er a ya

A. Analisa Kesenjangan Kompetensi

No	Kompetensi	Standar	Hasil Penilaian	Kesenjangan	Tindak Lanjut
<u>Kompetensi Manajerial</u>				Tinggi	
1	Integritas	4	3		Pelatihan terkait Integritas
2	Kerjasama	4	4		
3	Komunikasi	4	3		Pelatihan terkait Komunikasi
4	Orientasi pada hasil	4	3		Pelatihan terkait Orientasi pada hasil
5	Pelayanan Publik	4	3		Pelatihan terkait Pelayanan Publik
6	Pengembangan diri dan orang lain	4	3		Pelatihan terkait Pengembangan diri dan orang lain
7	Mengelola Perubahan	4	3		Pelatihan terkait Mengelola Perubahan
8	Pengambilan Keputusan	4	3		Pelatihan terkait Pengambilan Keputusan
<u>Kompetensi Sosio Kultural</u>					
9	Perekat Bangsa	4	4		

B. Analisa Kesenjangan Kualifikasi

No.	Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisa Kesenjangan Sesuai/Belum	Tindak Lanjut
	Uraian	Uraian			
1	Pendidikan	S1	S1	Sesuai	
		S1 Kedokteran	- S1 Kedokteran Umum		
2	Pelatihan	- Diklat teknis Fungsional di bidang kesehatan	- Diklat Manajemen Puskesmas Rawat Inap - Workshop keselamatan pasien dan audit internal 2019 - Pelatihan ACLS 2016, - Workshop pemahaman Akreditasi, Pelatihan PKM Rawat Inap,PIT IDI 2019,	Sesuai	

			<ul style="list-style-type: none"> - workshop instrumen akreditasi 2022 - Pelatihan Tata Laksana Rabies, workshop tata laksana rawat inap (thn nya lupa) pas jaman rawat inap pertama di Puskesmas, pelatihan MTBS, pelatihan PBJ, - pelatihan PBJ, - Webinar sosialisasi permenpan No.7 tahun 2022 - Pertemuan Ilmiah Tahunan 2019, - Pertemuan Ilmiah Tahunan 2020, Pelatihan KB sama Tatalaksana Kusta 		
3	Pengalaman Jabatan	- Memiliki pengalaman di bidang kegiatan pelayanan Kesehatan paling sedikit 2 (dua) tahun (pengangkatan melalui perpindahan dari jabatan lain)	Pengangkatan pertama PNS Dokter tahun 2011	Sesuai	

C. Analisa Kesenjangan Kinerja

NO.	ASPEK KINERJA	INDIKATOR	NILAI	KESENJANGAN	KET.
1	Sasaran Kerja Pegawai		97	-	
2	Perilaku Kerja		88	-	
		Orientasi Pelayanan			
		Komitmen		-	
		Inisiatif Kerja		-	
		Kerjasama		-	
		Kepemimpinan		-	

	Total Nilai Prestasi Kerja		94,75	Tidak Ada	
	Predikat		Baik		

D. REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Kompetensi	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Rencana Pelaksanaan				
		Pendidikan Formal	Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	2021	2022	2023	2024	2025
1	Manajerial		Pelatihan terkait Integritas			✓		
			Pelatihan terkait Komunikasi			✓		
			Pelatihan terkait Orientasi pada Hasil			✓		
			Pelatihan terkait Pelayanan Publik			✓		
			Pelatihan terkait Pengembangan Diri dan Orang Lain			✓		
			Pelatihan terkait Mengelola Perubahan			✓		
			Pelatihan terkait Pengambilan Keputusan			✓		