



MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

**SALINAN**

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 50 TAHUN 2021  
TENTANG  
STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGELOLA  
EKOSISTEM LAUT DAN PESISIR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier berbasis sistem merit dan meningkatkan profesionalitas Jabatan Fungsional Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir, serta untuk mengembangkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir, perlu menyusun standar kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir;

- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. 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);
4. 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);
5. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 126);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 44 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1806);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1593);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGELOLA EKOSISTEM LAUT DAN PESISIR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

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 Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional PELP adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan Pengelolaan Ekosistem Laut dan Pesisir.
3. Pejabat Fungsional Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir yang selanjutnya disingkat PELP adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melaksanakan Pengelolaan Ekosistem Laut dan Pesisir.
4. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
5. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati,

diukur, dikembangkan untuk memimpin, dan/atau mengelola unit organisasi.

6. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/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.
7. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional PELP yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi adalah standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan kegiatan pengelolaan wilayah laut pesisir dan pulau-pulau kecil yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja tertentu

## BAB II

### KEDUDUKAN, JENJANG DAN KOMPETENSI

#### Pasal 2

- (1) PELP berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang Pengelolaan Ekosistem Laut dan Pesisir pada Instansi Pemerintah.
- (2) Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan karier PNS.
- (3) PELP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional PELP.

#### Pasal 3

- (1) Jabatan Fungsional PELP merupakan jabatan fungsional kategori keahlian.

- (2) Jenjang Jabatan Fungsional PELP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dari jenjang terendah sampai jenjang tertinggi, terdiri atas:
  - a. PELP Ahli Pertama;
  - b. PELP Ahli Muda;
  - c. PELP Ahli Madya; dan
  - d. PELP Ahli Utama.

#### Pasal 4

- (1) Jabatan Fungsional PELP dalam menjalankan tugas jabatan harus memenuhi Standar Kompetensi.
- (2) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
  - a. identitas jabatan;
  - b. kompetensi jabatan; dan
  - c. persyaratan jabatan.
- (3) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi acuan paling sedikit untuk:
  - a. perencanaan PELP;
  - b. pengadaan PELP;
  - c. pengembangan karier PELP;
  - d. pengembangan kompetensi PELP;
  - e. penempatan PELP;
  - f. promosi dan/atau mutasi PELP;
  - g. uji kompetensi PELP;
  - h. sistem informasi manajemen PELP; dan
  - i. kelompok rencana suksesi (*talent pool*) PELP.

#### Pasal 5

- (1) Identitas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a paling sedikit terdiri atas:
  - a. nama jabatan;
  - b. uraian/ikhtisar jabatan; dan
  - c. kode jabatan.
- (2) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b terdiri atas:
  - a. Kompetensi Teknis;

- b. Kompetensi Manajerial; dan
  - c. Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c paling sedikit terdiri atas:
- a. pangkat;
  - b. kualifikasi pendidikan;
  - c. jenis pelatihan;
  - d. ukuran kinerja jabatan; dan
  - e. pengalaman kerja.

#### Pasal 6

- (1) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a terdiri atas:
- a. perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan;
  - b. pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil;
  - c. pengendalian pemanfaatan ruang laut;
  - d. perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi; dan
  - e. valuasi ekonomi sumberdaya wilayah laut, pesisir, dan pulau-pulau kecil.
- (2) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b terdiri atas:
- a. integritas;
  - b. kerja sama;
  - c. komunikasi;
  - d. orientasi pada hasil;
  - e. pelayanan publik;
  - f. pengembangan diri dan orang lain;
  - g. mengelola perubahan; dan
  - h. pengambilan keputusan.
- (3) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c yaitu perekat bangsa.

#### Pasal 7

Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) berdasarkan pada:

- a. kamus Kompetensi Teknis;
- b. kamus Kompetensi Manajerial; dan
- c. kamus Kompetensi Sosial Kultural.

#### Pasal 8

Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 9

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 12 Oktober 2021

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 21 Oktober 2021

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BENNY RIYANTO

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR 1181

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

Plt. Kepala Biro Humas, Komunikasi, dan Informasi Publik,



Mohammad Averrouce

LAMPIRAN  
 PERATURAN MENTERI  
 PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 50 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
 FUNGSIONAL PENGELOLA EKOSISTEM  
 LAUT DAN PESISIR

STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
 PENGELOLA EKOSISTEM LAUT DAN PESISIR

Nama Jabatan : Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir Ahli Pertama  
 Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
 Urusan Pemerintahan : Kelautan dan Perikanan  
 Kode Jabatan : 3-10-39-00-00-006

JABATAN FUNGSIONAL AHLI PERTAMA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	<p>aksanakan pengumpulan data dan informasi terkait data spasial dan nonspasial dalam rangka perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.</p>		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	2	Mampu mengingatkan, mengajak rekan	2.1. Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan

		<p>kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi</p>	<p>etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.</p> <p>2.2. Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/kelompok kerjanya</p> <p>2.3. Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi</p>
2. Kerjasama	2	<p>Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif</p>	<p>2.1. Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim;</p> <p>2.2. Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim; mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain;</p> <p>2.3. Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.</p>
3. Komunikasi	2	<p>Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal ; Bersedia mendengarkan</p>	<p>2.1. Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional;</p> <p>2.2. Mendengarkan pihak lain secara aktif; menangkap dan menginterpretasikan</p>

		orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll	pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai; 2.3. Membuat materi presentasi, pidato, draft naskah, laporan dll sesuai arahan pimpinan
4. Orientasi pada hasil	2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	2.1. Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi; 2.2. Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya; 2.3. Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.
5. Pelayanan Publik	2	Mampu mensupervisi/ mengawasi/ menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas tugas pemerintahan/ pelayanan	2.1. Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan/pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil; 2.2. Secara aktif mencari

		publik secara transparan	<p>informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik secara cepat dan tanggap;</p> <p>2.3. Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tatacara, 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	2	Proaktif	2.1. Menyesuaikan cara kerja

Perubahan		beradaptasi mengikuti perubahan	<p>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>
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. Perekat 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, pemangku kepentingan;</p> <p>2.3. Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi,</p>

			<p>kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya</p>
C. Teknis			
10. Perencanaan Tata Ruang Laut dan Zonasi Kawasan	2	Mampu membuat peta tematik	<p>2.1. Mampu melaksanakan pengolahan dan analisis data dan informasi data spasial (dasar dan tematik) dan non-spasial beserta isu-isu pengelolaan ruang laut skala regional, nasional, dan global;</p> <p>2.2. Mampu melaksanakan pengolahan dan analisis data dan informasi Perencanaan Zonasi Kawasan Antar Wilayah (Teluk, Selat dan Laut);</p> <p>2.3. Mampu melaksanakan tahapan pembuatan peta-peta tematik perencanaan ruang laut.</p>
11. Pemanfaatan Ruang Perairan dan Sumber Daya di Wilayah Pesisir dan Pulau Kecil	2	Mampu melaksanakan rencana pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan	<p>2.1 Mampu mengumpulkan data spasial (dasar dan tematik) dan non-spasial dalam rangka pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil;</p> <p>2.2 Mampu melakukan analisis</p>

		pulau kecil	<p>dokumen teknis rencana tata ruang laut dan rencana zonasi beserta lampirannya (peta rencana dan indikasi program);</p> <p>2.3 Mampu membuat instrumen pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil;</p> <p>2.4 Mampu membuat strategi, pentahapan dan implementasi program pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil, serta mengintegrasikannya dalam program/rencana kerja Instansi lain dan/ atau <i>stakeholder</i> terkait.</p>
12. Pengendalian Pemanfaatan Ruang Laut	2	Mampu melaksanakan verifikasi teknis dan membuat peta kadaster laut	<p>2.1 Mampu melakukan pengolahan data dan analisis dokumen teknis dan kesesuaian ruang lokasi yang akan diberikan izin, insentif, disinsentif, atau sanksi;</p> <p>2.2 Mampu membuat instrumen monitoring perizinan pemanfaatan ruang laut, serta instrumen tata cara pemberian insentif, disinsentif, atau sanksi;</p> <p>2.3 Mampu melaksanakan monitoring perizinan</p>

			<p>pemanfaatan ruang laut;</p> <p>2.4 Mampu membuat peta kadaster laut.</p>
13. Perencanaan dan Pengelolaan Kawasan Konservasi	2	Kemampuan untuk menganalisis data dan informasi terkait kawasan konservasi perairan	<p>2.1 Mampu mengolah dan menganalisis data berdasarkan kriteria dalam menentukan kategori dan jenis kawasan konservasi;</p> <p>2.2 Mampu menginterpretasi hasil analisis data potensi sebagai rujukan dalam pengelolaan dan zonasi kawasan konservasi nasional dan daerah;</p> <p>2.3 Mampu menginterpretasi hasil analisis data potensi sebagai rujukan dalam pencadangan kawasan konservasi nasional dan daerah.</p>
14. Valuasi Ekonomi Sumber Daya Wilayah Laut, Pesisir dan Pulau Kecil	2	Mampu melakukan klasifikasi data dan informasi untuk penilaian ekonomi sumber daya	<p>2.1 Mampu mengumpulkan data dan informasi primer dan sekunder yang dibutuhkan dalam valuasi ekonomi sumber daya;</p> <p>2.2 Mampu mengelompokkan data dan informasi berdasarkan nilai guna dan nilai non guna sumber daya wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil;</p> <p>2.3 Mampu menyajikan data dan informasi sumber daya wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil.</p>

III. PERSYARATAN JABATAN				
Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu
A. Pendidikan	1. Jenjang	Berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat		
	2. Bidang Ilmu	<p>a. antropologi, arkeologi, ekonomi sumber daya, ekonomi sumber daya kelautan, geologi, oseanografi, teknik dan rekayasa kelautan, ilmu atau sains kelautan, biologi, akuakultur, manajemen atau pengelolaan sumber daya perairan, sosial ekonomi perikanan, perencanaan wilayah, teknik atau rekayasa sipil, rekayasa infrastruktur dan lingkungan, teknik atau rekayasa geodesi, teknik atau rekayasa geomatika, teknik atau rekayasa lingkungan, ilmu atau sains lingkungan, manajemen atau pengelolaan sumber daya alam, manajemen atau pengelolaan sumber daya hayati, studi lingkungan, kedokteran hewan, geografi, sains informasi geografi, penginderaan jauh, konservasi biologi, konservasi sumber daya alam, mitigasi bencana, atau geografi lingkungan bagi pengangkatan pertama dari Calon PNS.</p> <p>b. antropologi, arkeologi, ekonomi sumber daya, ekonomi sumber daya kelautan, geologi, oseanografi, teknik dan rekayasa kelautan, ilmu atau sains kelautan, biologi, akuakultur, manajemen atau pengelolaan sumber daya perairan, sosial ekonomi perikanan, perencanaan wilayah, teknik atau rekayasa sipil, rekayasa infrastruktur dan lingkungan, teknik atau rekayasa geodesi, teknik atau rekayasa geomatika, teknik atau rekayasa lingkungan, ilmu atau sains lingkungan,</p>		

		<p>manajemen atau pengelolaan sumber daya alam, manajemen atau pengelolaan sumber daya hayati, studi lingkungan, kedokteran hewan, geografi, sains informasi geografi, penginderaan jauh, konservasi biologi, konservasi sumber daya alam, mitigasi bencana, geografi lingkungan, atau kualifikasi pendidikan lainnya yang relevan dengan tugas Jabatan Fungsional PELP yang ditentukan oleh Instansi Pembina, untuk pengangkatan dalam jabatan melalui perpindahan dari jabatan lain</p>			
B. Pelatihan	1. Manajerial	<p>Pelatihan manajerial sesuai dengan kebutuhan jabatan</p>			
	2. Teknis	<p>a. Integrated Coastal Management Tingkat Dasar;  b. Diklat AMDAL Dasar;  c. Diklat Sistem Informasi Geografis Tingkat Dasar;  d. Valuasi Ekonomi Sumber daya Tk. Dasar; atau  e. Pelatihan</p>			√

		teknis lain sesuai dengan kebutuhan jabatan			
	3. Fungsional	Pelatihan Fungsional sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan		√	
C. Pengalaman kerja		Minimal 2 (dua) tahun dalam bidang tugas pengelolaan ekosistem laut dan pesisir, untuk pengangkatan selain CPNS	√		
a. Pangkat		Paling rendah Penata Muda/ III.a			
b. Indikator Jabatan	Kinerja	Kualitas data dan informasi yang disediakan untuk perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.			

Nama Jabatan : Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir Ahli Muda  
Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
Urusan Pemerintahan : Kelautan dan Perikanan  
Kode Jabatan : 3-09-39-00-00-006

JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA			
I. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	<p>aksanakan pengolahan data spasial dan non spasial dalam rangka perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.</p>		
II. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	3	<p>Mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal</p>	<p>3.1.Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.  3.2.Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.  3.3.Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.</p>
2. Kerjasama	3	<p>Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan</p>	<p>3.1.Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi</p>

		kinerja organisasi	<p>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/ tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/ rumit/ kompleks	<p>3.1. Menyampaikan suatu informasi yang sensitif/rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat, 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</p>

			<p>pemahaman yang berbeda; membuat proposal yang rinci dan lengkap;</p>
4. Orientasi pada hasil	3	<p>Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja</p>	<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	<p>Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja</p>	<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 memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara-cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak</p>

			<p>merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya;</p> <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>
6. Pengembangan diri dan orang lain	3	Memberikan umpan balik, membimbing	<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</p>

			peluang untuk berkembang.
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>
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. Perekat 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 pemetaan sosial</p>

			<p>di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku.</p> <p>Mengidentifikasi potensi kesalah-pahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada</p> <p>3.3. Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik</p>
C. Teknis			
10. Perencanaan Tata Ruang Laut dan Zonasi Kawasan	3	Mampu menyusun dokumen rencana tata ruang laut dan zonasi kawasan	<p>3.1. Mampu melakukan analisis data spasial dan non-spasial perencanaan ruang laut;</p> <p>3.2. Mampu menelaah hasil analisis data spasial dan non-spasial beserta isu-isu pengelolaan ruang laut skala regional, nasional, dan global di wilayah perairan dan wilayah yurisdiksi;</p> <p>3.3. Mampu mensosialisasikan dan mendapatkan dukungan stakeholder terkait penyusunan rencana tata ruang laut dan zonasi kawasan;</p> <p>3.4. Mampu menyusun dokumen teknis rencana tata ruang laut dan zonasi kawasan;</p>

			3.5. Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam penyusunan rencana tata ruang laut dan zonasi kawasan.
11. Pemanfaatan Ruang Perairan dan Sumber Daya di Wilayah Pesisir dan Pulau Kecil	3	Mampu mengkoordinasi program pemanfaatan ruang perairan yang tercantum dalam rencana tata ruang laut dan rencana zonasi	<p>3.1 Mampu mengidentifikasi dan menganalisis program pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil yang tercantum dalam rencana tata ruang laut dan rencana zonasi;</p> <p>3.2 Mampu menganalisis indikasi program pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil yang diindikasikan secara spasial dalam Peta Pola Ruang Laut/Peta Alokasi Ruang Laut;</p> <p>3.3 Mampu mengintegrasikan kebijakan dan strategi rencana tata ruang laut, rencana zonasi, serta rencana pemanfaatan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil dengan kebijakan pembangunan di bidang kelautan;</p> <p>3.4 Mampu mengintegrasikan program, kegiatan dan</p>

			<p>anggaran dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), dan dokumen rencana pembangunan terkait lainnya;</p> <p>3.5 Mampu mengintegrasikan indikasi program rencana pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil dengan indikasi program Kementerian/Lembaga terkait.</p>
12. Pengendalian Pemanfaatan Ruang Laut	3	Mampu merancang rekomendasi teknis pemberian izin pemanfaatan ruang laut	<p>3.1 Mampu menganalisis persyaratan teknis perizinan meliputi persyaratan lingkungan, sosial, serta mekanisme pelaksanaan kegiatan/usaha, dan peta RZ terkait dengan pemanfaatan ruang laut;</p> <p>3.2 Mampu menganalisis dokumen kajian teknis terhadap perizinan pemanfaatan ruang laut;</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pemberian izin pemanfaatan ruang laut;</p> <p>3.4 Mampu menelaah hasil monitoring perizinan pemanfaatan ruang laut.</p>

13. Perencanaan dan Pengelolaan Kawasan Konservasi	3	Mampu membuat pemetaan serta rencana pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi	<p>3.1 Mampu membuat pemetaan kawasan konservasi nasional dan daerah;</p> <p>3.2 Mampu merumuskan rencana pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi;</p> <p>3.3 Mampu mensosialisasikan dan mendapatkan dukungan <i>stakeholder</i> terkait pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi;</p> <p>3.4 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi.</p>
14. Valuasi Ekonomi Sumber daya Wilayah Laut, Pesisir dan Pulau Kecil	3	Mampu menghitung nilai ekonomi ekosistem di WP3K	<p>3.1 Mampu melakukan verifikasi hasil pengelompokan data dan informasi;</p> <p>3.2 Mampu mengolah data dengan metode (<i>software</i>) yang sesuai dengan nilai guna dan non guna;</p> <p>3.3 Mampu menentukan nilai guna dan non guna dari ekosistem wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil.</p>
<b>III. PERSYARATAN JABATAN</b>			
Jenis Persyaratan		Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan
			Mutlak
a. Pendidika	1. Jenjang	Berijazah paling rendah sarjana atau diploma	

n		empat			
	2. Bidang Ilmu	<p>antropologi, arkeologi, ekonomi sumber daya, ekonomi sumber daya kelautan, geologi, oseanografi, teknik dan rekayasa kelautan, ilmu atau sains kelautan, biologi, akuakultur, manajemen atau pengelolaan sumber daya perairan, sosial ekonomi perikanan, perencanaan wilayah, teknik atau rekayasa sipil, rekayasa infrastruktur dan lingkungan, teknik atau rekayasa geodesi, teknik atau rekayasa geomatika, teknik atau rekayasa lingkungan, ilmu atau sains lingkungan, manajemen atau pengelolaan sumber daya alam, manajemen atau pengelolaan sumber daya hayati, studi lingkungan, kedokteran hewan, geografi, sains informasi geografi, penginderaan jauh, konservasi biologi, konservasi sumber daya alam, mitigasi bencana, geografi lingkungan, atau kualifikasi pendidikan lainnya yang relevan dengan tugas Jabatan Fungsional PELP yang ditentukan oleh Instansi Pembina untuk pengangkatan melalui perpindahan dari jabatan lain dan promosi.</p>			
b. Pelatihan	3. Manajeria 1	Pelatihan manajerial sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	4. Teknis	<p>a. Integrated Coastal Management Tingkat Lanjutan 1;  b. Diklat AMDAL (dipanjangkan) Dasar;</p>			√

		<p>c. Diklat Sistem Informasi Geografis Tingkat Lanjutan;</p> <p>d. Valuasi Ekonomi Sumber daya Tk. Lanjutan; atau</p> <p>e. Pelatihan Teknis lain sesuai dengan kebutuhan jabatan.</p>			
	5. Fungsional	Pelatihan Fungsional sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan			√
c. Pengalaman kerja		Minimal 2 (dua) tahun dalam bidang tugas pengelolaan Ekosistem laut dan pesisir	√		
d. Pangkat		Paling rendah Penata/ III.c			
e. Indikator Jabatan	Kinerja	Kualitas hasil pengolahan data spasial dan nonspasial untuk perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir			

	dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.
--	---

Nama Jabatan : Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir Ahli Madya  
Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
Urusan Pemerintahan : Kelautan dan Perikanan  
Kode Jabatan : 3-08-39-00-00-006

JABATAN FUNGSIONAL AHLI MADYA			
IV. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	Melakukan analisis hasil pengolahan data dan informasi dalam rangka perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.		
V. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	<p>4.1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.</p> <p>4.2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya.</p> <p>4.3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan 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 mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	<p>4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;</p> <p>4.2. Menuangkan pemikiran/konsep yang 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>

4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	<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 pencaian target organisasi</p>
5. Pelayanan Publik	4	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 profesional	<p>4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan 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 profesional 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</p>

			<p>diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;</p> <p>4.3. Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok</p>
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	<p>4.1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya 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 disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-</p>

			posisi di unit kerjanya
7. Mengelola Perubahan	4	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>
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	<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. Perekat Bangsa	4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif	4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk

		<p>dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi</p>	<p>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, preferensi 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. Perencanaan Tata Ruang Laut dan Zonasi Kawasan	4	<p>Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan</p>	<p>4.1. Mampu melakukan evaluasi, menemukenali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) bidang perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan;</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur,</p>

			<p>dan kriteria (NSPK) pelaksanaan perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan;</p> <p>4.3. Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan.</p>
11. Pemanfaatan Ruang Perairan dan Sumber Daya di Wilayah Pesisir dan Pulau Kecil	4	<p>Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil</p>	<p>4.1 Mampu melakukan evaluasi, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja dalam pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, dan prosedur dalam rangka pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil;</p> <p>4.3 Mampu menyusun konsep tindaklanjut rencana pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil;</p> <p>4.4 Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait kegiatan pemanfaatan ruang perairan</p>

			dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil.
12. Pengendalian Pemanfaatan Ruang Laut	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria perizinan dan monitoring Izin pemanfaatan ruang laut	<p>4.1 Mampu melakukan evaluasi, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja dalam pemberian izin pemanfaatan ruang laut;</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma, standar, prosedur, instrumen izin pemanfaatan ruang laut;</p> <p>4.3 Mampu menyusun konsep monitoring dan evaluasi proses pemberian izin pemanfaatan ruang laut;</p> <p>4.4 Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait pemberian izin pemanfaatan ruang laut.</p>
13. Perencanaan dan Pengelolaan Kawasan Konservasi	4	Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar, prosedur, dan kriteria pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi	<p>4.1. Mampu melakukan evaluasi, menemuknali kelebihan dan kekurangan serta melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja terhadap pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi;</p> <p>4.2. Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, dan instrumen pengelolaan,</p>

			<p>zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi;</p> <p>4.3. Mampu memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi.</p>
14. Valuasi Ekonomi Sumber daya Wilayah Laut, Pesisir dan Pulau Kecil	4	Mampu menyusun masterplan pengelolaan wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil	<p>4.1. Mampu menentukan nilai ekonomi total ekosistem wilayah laut, pesisir, dan pesisir dan pulau kecil</p> <p>4.2. Mampu melakukan analisis data dan informasi ekosistem wilayah pesisir, laut dan pulau kecil berdasarkan nilai guna;</p> <p>4.3. Mampu membuat masterplan dan rekomendasi teknis hasil penilaian ekosistem untuk pengelolaan WP3K.</p>

#### VI. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu
a. Pendidikan	1. Jenjang	Magister		
	2. Bidang Ilmu	pendidikan magister yang relevan dengan tugas jabatan fungsional PELP yang ditentukan oleh Instansi Pembina untuk pengangkatan melalui perpindahan dari Jabatan lain dan promosi		
b. Pelatihan	1. Manajerial	Pelatihan manajerial sesuai dengan kebutuhan	√	

		jabatan			
	2. Teknis	a. Integrated Coastal Management Tk. Advance b. Diklat AMDAL Lanjutan c. Diklat Pengendalian Pemanfaatan Ruang Laut d. Diklat Kadaster Laut e. Pelatihan Teknis lain sesuai dengan kebutuhan jabatan			√
	3. Fungsional	Pelatihan Fungsional sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan			√
c. Pengalaman kerja		Minimal 2 (dua) tahun dalam bidang tugas perencanaan, pemanfaatan dan	√		

		pengendalian di wilayah laut, pesisir dan pulau kecil			
d. Pangkat		Paling rendah Pembina, IV/a			
e. Indikator Jabatan	Kinerja	Kualitas dokumen kajian teknis untuk untuk perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.			

Nama Jabatan : Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir Ahli Utama  
Kelompok Jabatan : Jabatan Fungsional  
Urusan Pemerintahan : Kelautan dan Perikanan  
Kode Jabatan : 3-07-39-00-00-006

JABATAN FUNGSIONAL AHLI UTAMA			
VII. IKHTISAR JABATAN			
Ikhtisar Jabatan	<p>Menyusun rekomendasi teknis terkait kebijakan perencanaan dan pengelolaan kawasan konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.</p>		
VIII. STANDAR KOMPETENSI			
Kompetensi	Level	Diskripsi	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 “role model”/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	4	Membangun	4.1. Membangun sinergi antar unit

		komitmen tim, sinergi	<p>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 mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	<p>4.1. Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama; Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;</p> <p>4.2. Menuangkan pemikiran/konsep yang 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>
4. Orientasi pada hasil	4	Mendorong unit kerja mencapai target yang	4.1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target

		<p>ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya</p>	<p>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 pencaian target organisasi</p>
<p>5. Pelayanan Publik</p>	<p>4</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 profesional</p>	<p>4.1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan 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 pribadi/keompok/partai politik;</p> <p>4.3. Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada</p>

			<p>pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok</p>
6. Pengembangan diri dan orang lain	4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	<p>4.1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya 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 disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya</p>
7. Mengelola Perubahan	4	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>

			4.3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja
8. Pengambilan Keputusan	4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1. Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi. 4.2. Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain. 4.3. Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)
B. Sosial Kultural			
9. Perekat Bangsa	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	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 diantara para pemangku kepentingan itu sendiri. 5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan,

			<p>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>
C. Teknis			
10. Perencanaan Tata Ruang Laut dan Zonasi Kawasan	5	Mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan	<p>5.1. Mengidentifikasi dan menganalisis teori, konsep, dan kebijakan perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan serta pelaksanaannya, menemukannya kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2. Mengembangkan teori, konsep dan kebijakan perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan, meyakinkan instansi lain dan <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3. Menjadikan teori, konsep dan kebijakan perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan yang dikembangkan sebagai sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan</p>

			masalah dalam perencanaan tata ruang laut dan zonasi kawasan.
11. Pemanfaatan Ruang Perairan dan Sumber Daya di Wilayah Pesisir dan Pulau Kecil	5	Mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil	<p>5.1 Mampu mengidentifikasi dan menganalisis teori, konsep, dan kebijakan dalam pemberian izin pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil serta pelaksanaannya, menemukenali kelebihan dan kekurangan serta rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mengembangkan konsep dan kebijakan, meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan dalam pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional)/memberikan rekomendasi dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah terkait kegiatan pemanfaatan ruang perairan dan sumber daya di wilayah pesisir dan pulau kecil.</p>
12. Pengendalian Pemanfaatan Ruang Laut	5	Mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi	5.1 Mengidentifikasi, menganalisis teori, konsep, kebijakan pemberian izin pemanfaatan ruang laut serta pelaksanaannya menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;

		serta pemecahan masalah izin pemanfaatan ruang laut	<p>5.2 Mengembangkan konsep dan kebijakan, meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan pemberian izin pemanfaatan ruang laut yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional)/memberikan rekomendasi dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam kegiatan pemberian izin pemanfaatan ruang laut.</p>
13. Perencanaan dan Pengelolaan Kawasan Konservasi	5	Mengembangkan konsep, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi	<p>5.1 Mengidentifikasi dan menganalisis konsep dan kebijakan pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi serta pelaksanaannya, menemukenali kelebihan dan kekurangan dan rekomendasi perbaikannya;</p> <p>5.2 Mengembangkan konsep dan kebijakan pengelolaan, zonasi, dan pencadangan kawasan konservasi, meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, dan kebijakan yang dikembangkan;</p> <p>5.3 Menjadi sumber rujukan utama (nasional)/memberikan rekomendasi dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengelolaan, zonasi, dan</p>

			pencadangan kawasan konservasi.
14. Valuasi Ekonomi Sumber daya Wilayah Laut, Pesisir dan Pulau Kecil	5	Mampu mengembangkan konsep kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah dalam pengelolaan wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil	5.1. Mengidentifikasi dan menganalisis konsep, dan kebijakan dalam pelaksanaan pengelolaan wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil serta pelaksanaannya, menemukenali kelebihan dan kekurangan serta rekomendasi perbaikannya; 5.2. Mengembangkan konsep dan kebijakan dalam pelaksanaan pengelolaan wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil, meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, dan kebijakan yang dikembangkan; 5.3. Menjadi sumber rujukan utama (nasional)/memberikan rekomendasi dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pelaksanaan pengelolaan wilayah laut, pesisir, dan pulau kecil.

#### IX. PERSYARATAN JABATAN

Jenis Persyaratan	Uraian	Tingkat pentingnya terhadap jabatan		
		Mutlak	Penting	Perlu
a. Pendidikan	1. Jenjang	a. magister dan paling sedikit memiliki 1 (satu) Karya Tulis/Karya Ilmiah yang relevan dan telah dipublikasikan secara internasional atau memiliki 2 (dua) karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan secara nasional; atau b. doktor		

	2. Bidang Ilmu	pendidikan yang relevan dengan tugas Jabatan Fungsional PELP yang ditentukan oleh Instansi Pembina melalui perpindahan dari jabatan lain bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi atau Jabatan Fungsional Ahli Utama lainnya dan promosi			
b. Pelatihan	3. Manajerial	Pelatihan manajerial sesuai dengan kebutuhan jabatan		√	
	4. Teknis	a. Integrated Coastal Management Tk. Expert b. Diklat AMDAL Penyusun c. Diklat Kadaster Laut Lanjutan d. Diklat Pengendalian Pemanfaatan Ruang Laut Lanjutan e. Pelatihan Teknis lain sesuai dengan kebutuhan jabatan			√
	5. Fungsional	Pelatihan Fungsional sesuai dengan kebutuhan jenjang jabatan			√
c. Pengalaman kerja		Minimal 2 (dua) tahun dalam bidang tugas perencanaan, pemanfaatan dan pengendalian di wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, dan/atau	√		
d. Pangkat		Paling rendah Pembina Utama Madya/ IV.d			
e. Indikator Jabatan	Kinerja	Kualitas dokumen rekomendasi kebijakan teknis untuk perencanaan dan pengelolaan kawasan			

	konservasi perairan, perencanaan wilayah laut, pesisir dan pulau kecil, pengelolaan sumber daya pulau kecil, pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, serta pemanfaatan ruang laut.
--	---

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO