



**SALINAN**

**MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

PERATURAN MENTERI  
DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 1 TAHUN 2020  
TENTANG  
STANDAR DAN UJI KOMPETENSI  
JABATAN FUNGSIONAL PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 17 ayat (3) dan Pasal 41 ayat (5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, perlu menetapkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Standar dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat;

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);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 13);
6. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 463) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1915);
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 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1143);

9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 39 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1350);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI TENTANG STANDAR DAN UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan pemberdayaan masyarakat desa melalui penggerakan keswadayaan masyarakat untuk mencapai kemandirian yang berkelanjutan.
2. Pejabat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat yang selanjutnya disebut Penggerak Swadaya Masyarakat adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan pemberdayaan masyarakat desa melalui penggerakan keswadayaan masyarakat dalam rangka mencapai kemandirian dan berkelanjutan.
3. Penggerakan Swadaya Masyarakat adalah kegiatan menyuluh, melatih, dan mendampingi masyarakat untuk pengembangan komitmen perubahan, pengembangan kapasitas masyarakat, dan pemantapan kemandirian masyarakat demi terwujudnya masyarakat yang mandiri, produktif, sejahtera, dan berdaya saing.

4. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. Standar Kompetensi adalah rumusan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
7. 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.
8. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
9. Kompetensi Inti adalah Kompetensi Teknis yang terdiri dari kumpulan unit Kompetensi yang harus/wajib dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan pada tingkat/jenjang tertentu.
10. Kompetensi Pilihan adalah Kompetensi Teknis yang terdiri dari kumpulan unit Kompetensi yang bersifat pilihan untuk mendukung kompetensi inti.
11. Pengemasan Kompetensi Jabatan adalah pengelompokan unit Kompetensi Inti dan pilihan yang harus dikuasai sesuai dengan jenjang jabatan yang akan diduduki.

12. Uji Kompetensi adalah proses penilaian baik teknis maupun non teknis melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan seseorang kompeten atau belum kompeten pada suatu unit kompetensi tertentu.
13. Materi Uji adalah instrumen untuk menggali kompetensi antara lain berupa panduan penilaian portofolio, panduan wawancara, panduan demonstrasi, panduan simulasi, panduan uji lisan, dan naskah uji tulis.
14. Tempat Uji Kompetensi adalah tempat yang memenuhi persyaratan sebagai tempat untuk melaksanakan uji Kompetensi sesuai dengan materi dan metode uji Kompetensi yang akan dilaksanakan.
15. Lembaga Uji Kompetensi adalah unit yang dibentuk di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang bertugas untuk menangani Uji Kompetensi bagi Penggerak Swadaya Masyarakat di Pusat dan Daerah.
16. Lembaga Sertifikasi Profesi adalah lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi kompetensi kerja yang dibentuk oleh pemerintah untuk melaksanakan uji kompetensi dan menerbitkan sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.
17. Sertifikat Kompetensi adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terlisensi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan standar kompetensi kerja.
18. Asesor Kompetensi adalah pelaksana pengujian kompetensi teknis yang telah memiliki sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
19. Kepala Badan adalah pimpinan tinggi madya yang membidangi pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa.
20. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi.

21. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi.

#### Pasal 2

- (1) Penetapan Standar Kompetensi dan penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat dimaksudkan untuk menjamin dan memastikan kesesuaian kompetensi dengan jabatannya.
- (2) Penetapan Standar Kompetensi dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat.

#### Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan Standar Kompetensi dan Uji Kompetensi ini meliputi:

- a. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat; dan
- b. Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.

## BAB II

### STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 4

- (1) Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat sebagai dasar dilakukan Pengemasan Kompetensi disesuaikan dengan jenjang jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat.

- (2) Jenjang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat tingkat keahlian.
- (3) Jenjang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat tingkat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
  - a. Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama/Pertama;
  - b. Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda/Muda;
  - c. Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya/Madya; dan
  - d. Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Utama.

#### Pasal 5

- (1) Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat digunakan sebagai pedoman:
  - a. penyusunan skema sertifikasi dan materi Uji Kompetensi untuk pengangkatan pertama, pengangkatan perpindahan dari jabatan lain, pengangkatan promosi, pengangkatan penyesuaian pegawai negeri sipil dalam Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, dan kenaikan jenjang Jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat;
  - b. penyusunan kurikulum pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi; dan
  - c. pembinaan dan peningkatan kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Kompetensi Manajerial;
  - b. Kompetensi Sosial Kultural; dan
  - c. Kompetensi Teknis.

Bagian Kedua  
Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Pasal 6

- (1) Standar Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a, meliputi:
  - a. integritas;
  - b. kerjasama;
  - c. komunikasi;
  - d. orientasi pada hasil;
  - e. pelayanan publik;
  - f. pengembangan diri dan orang lain;
  - g. mengelola perubahan; dan
  - h. pengambilan keputusan.
- (2) Standar Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b merupakan perekat bangsa.
- (3) Standar Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Standar Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pada setiap jenjang jabatan tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Ketiga  
Kompetensi Teknis

Pasal 7

- (1) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c, meliputi:
  - a. Kompetensi Inti; dan
  - b. Kompetensi Pilihan.
- (2) Kompetensi Inti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, wajib dimiliki oleh Penggerak Swadaya Masyarakat sesuai dengan jenjang jabatan yang akan diduduki.



- (3) Kompetensi Pilihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dipilih sesuai dengan minat dan keahliannya pada jenjang jabatan yang akan diduduki dengan ketentuan paling sedikit 2 (dua) unit Kompetensi Pilihan untuk setiap jenjang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.
- (4) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

### BAB III

#### UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT

##### Bagian Kesatu

##### Peserta

##### Pasal 8

- (1) Peserta Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat meliputi:
  - a. pegawai negeri sipil yang akan diangkat pertama kali pada Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat;
  - b. pegawai negeri sipil yang akan diangkat melalui perpindahan dari jabatan lain ke dalam Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat;
  - c. Pejabat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat yang akan diangkat melalui promosi;
  - d. Pejabat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat yang akan naik jenjang Jabatan Fungsional setingkat lebih tinggi; dan
  - e. pegawai negeri sipil dari jabatan lain yang akan diangkat dalam Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat melalui penyesuaian.

- (2) Peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari:
- a. Kementerian;
  - b. kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian; dan
  - c. perangkat daerah provinsi atau daerah kabupaten/kota.

## Bagian Kedua

### Persyaratan

#### Pasal 9

- (1) Peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c harus memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenjang jabatan yang akan diduduki.
- (2) Peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d harus:
  - a. memiliki angka kredit paling sedikit 80% (delapan puluh per seratus) dari angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jenjang jabatan di atasnya; dan
  - b. melakukan kegiatan pada standar Kompetensi Teknis sesuai dengan jenjang jabatan yang akan diduduki.
- (3) Peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e harus memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), peserta Uji Kompetensi harus memenuhi persyaratan lain untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Mekanisme Uji Kompetensi

Pasal 10

- (1) Calon peserta Uji Kompetensi yang berasal dari Kementerian dan telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, diusulkan oleh pimpinan unit kerja calon peserta kepada sekretaris direktorat jenderal atau sekretaris badan masing-masing.
- (2) Sekretaris direktorat jenderal atau sekretaris badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melakukan verifikasi terhadap usulan calon peserta Uji Kompetensi.
- (3) Hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diajukan kepada pimpinan tinggi pratama yang membidangi sumber daya manusia pada Kementerian sebagai dasar penetapan calon peserta Uji Kompetensi.
- (4) Penetapan calon peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), disampaikan kepada pimpinan tinggi madya yang membidangi pelatihan masyarakat.
- (5) Penetapan calon peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diteruskan kepada Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian untuk dilakukan Uji Kompetensi.

Pasal 11

- (1) Calon peserta Uji Kompetensi yang berasal dari kementerian, lembaga pemerintah non kementerian lainnya, perangkat daerah provinsi, atau daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b dan huruf c yang telah memenuhi persyaratan mengajukan usulan kepada pimpinan unit kerja calon peserta.
- (2) Usulan calon peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan menduduki Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat tingkat ahli pertama, tingkat ahli muda, tingkat ahli madya, dan tingkat ahli utama diverifikasi oleh pimpinan unit kerja.

- (3) Usulan calon peserta Uji Kompetensi yang telah diverifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada pimpinan tinggi madya yang membidangi kepegawaian Kementerian melalui pimpinan tinggi pratama pengembangan sumber daya manusia pada Kementerian.
- (4) Usulan calon peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian pada Kementerian.
- (5) Penetapan peserta Uji Kompetensi oleh pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada pimpinan tinggi madya yang membidangi pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa.
- (6) Penetapan peserta Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diteruskan kepada Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian untuk dilakukan Uji Kompetensi.

#### Bagian Keempat

#### Penyelenggara Uji Kompetensi

#### Pasal 12

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan Uji Kompetensi Kepala Badan menetapkan Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian.
- (2) Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas menyelenggarakan Uji Kompetensi.
- (3) Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
- (4) Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian dipimpin oleh Ketua.

Pasal 13

Penyelenggaraan Uji Kompetensi dilakukan paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun pada setiap jenjang jabatan.

Pasal 14

- (1) Penyelenggaraan Uji Kompetensi Penggerak Swadaya Masyarakat dilaksanakan pada:
  - a. Kementerian;
  - b. Kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian; atau
  - c. perangkat daerah provinsi atau daerah kabupaten/kota.
- (2) Pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian.
- (3) Pelaksanaan Uji Kompetensi dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan ketentuan:
  - a. internal Kementerian dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi; dan
  - b. kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk oleh kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian.
- (4) Penyelenggara Uji Kompetensi Penggerak Swadaya Masyarakat lingkup perangkat daerah provinsi atau daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat dilaksanakan oleh:
  - a. instansi kepegawaian daerah provinsi atau daerah kabupaten/kota; atau
  - b. lembaga yang dibentuk pemerintah untuk menangani Uji Kompetensi di daerah.
- (5) Lembaga sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dan ayat (4), penyelenggaraan Uji Kompetensi bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian.

Pasal 15

- (1) Pelaksanaan Uji Kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) dilakukan oleh Asesor Kompetensi yang memiliki Sertifikat Kompetensi yang masih berlaku.
- (2) Pelaksanaan Uji Kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibantu oleh tenaga ahli di bidang Penggerakan Swadaya Masyarakat.
- (3) Asesor Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. menyusun dan mengembangkan materi uji kompetensi;
  - b. melakukan uji; dan
  - c. mengolah dan merekomendasikan hasil uji.
- (4) Pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan metode:
  - a. verifikasi portofolio;
  - b. tes uji tertulis;
  - c. tes lisan;
  - d. wawancara; dan/atau
  - e. simulasi/demonstrasi.
- (5) Selain metode sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat menggunakan metode lain sesuai kebutuhan.

Pasal 16

- (1) Penyelenggara Uji Kompetensi mengolah dan menetapkan hasil uji.
- (2) Penetapan hasil uji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar pertimbangan penerbitan Sertifikat Kompetensi.

Bagian Kelima  
Sertifikat Kompetensi

Pasal 17

- (1) Peserta yang dinyatakan kompeten oleh Lembaga Sertifikasi sesuai dengan skema sertifikasi pada jenjang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat diberikan Sertifikat Kompetensi.
- (2) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang melakukan Uji Kompetensi terhadap Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.
- (3) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun terhitung sejak diterbitkan Sertifikat Kompetensi dari lembaga yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) disampaikan kepada peserta yang lulus Uji Kompetensi dengan salinan disampaikan kepada pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian, pimpinan tinggi pratama di kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian yang membidangi kepegawaian, atau instansi kepegawaian daerah.
- (2) Salinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai kelengkapan persyaratan pengangkatan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat atau kenaikan jenjang dalam Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat setingkat lebih tinggi.

Pasal 19

- (1) Peserta yang dinyatakan belum kompeten, diberikan kesempatan untuk mengulang Uji Kompetensi sesuai dengan unit kompetensi yang dinyatakan belum kompeten paling banyak 1 (satu) kali pada periode Uji Kompetensi berikutnya.
- (2) Peserta yang telah mengikuti Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat sebanyak 2 (dua) kali pada jenjang jabatan yang sama dan dinyatakan belum kompeten hanya dapat mengikuti kembali Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat sebanyak 1 (satu) kali dengan rekomendasi sekretaris direktorat jenderal/badan, pimpinan unit kerja pada Kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian atau pemerintah daerah.

BAB IV

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 20

- (1) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Uji Kompetensi dilakukan oleh:
  - a. Lembaga Sertifikasi Profesi Kementerian;
  - b. pimpinan tinggi madya yang membidangi pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa; dan
  - c. sekretaris direktorat jenderal/sekretaris badan.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal Kementerian paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu jika diperlukan.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan sebagai bahan evaluasi Standar Kompetensi atau pembinaan terhadap Lembaga Sertifikasi Profesi.



BAB V  
PENDANAAN

Pasal 21

Pendanaan yang diperlukan untuk penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan belanja negara;
- b. anggaran pendapatan belanja daerah; dan
- c. sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

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 17 Februari 2020

MENTERI DESA,  
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN  
TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 5 Maret 2020

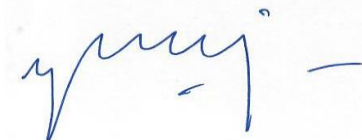
DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 214

**Salinan sesuai aslinya**  
**Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi**  
**Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana**



**Bonivasius Prasetya Ichtiarto**

LAMPIRAN I  
 PERATURAN MENTERI DESA,  
 PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN  
 TRANSMIGRASI  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 1 TAHUN 2020  
 TENTANG  
 STANDAR DAN UJI KOMPETENSI JABATAN  
 FUNGSIONAL PENGGERAK SWADAYA  
 MASYARAKAT

STANDAR KOMPETENSI DAN UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
 PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT

Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

No.	Kompetensi	Jabatan			
		Pertama	Muda	Madya	Utama
A. Manajerial					
1.	Integritas	2	3	4	5
2.	Kerjasama	2	3	4	4
3.	Komunikasi	2	3	4	4
4.	Orientasi pada Hasil	2	3	4	4
5.	Pelayanan Publik	2	3	4	4
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain	2	3	4	4
7.	Mengelola Perubahan	2	3	4	4
8.	Pengambilan Keputusan	2	3	4	4
B. Sosial Kultural					
9.	Perekat Bangsa	2	3	4	5

Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Setiap Level Jabatan

I. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL UTAMA			
Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	5	Mampu menjadi role model dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional	5.1 Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku

I. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL UTAMA			
			<p>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 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</p>

I. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL UTAMA			
			mendorong pemangku kepentingan sepekat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
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 pencapaian 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 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/kelompok/partai politik.</p> <p>4.3 Menerapkan strategi jangka panjang yang</p>

I. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL UTAMA			
			berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
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> <p>4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.</p>

I. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL UTAMA			
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	5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	<p>5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.</p> <p>5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang.</p> <p>5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial</p>

I. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL UTAMA			
			ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.

II. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MADYA			
---	--	--	--

Kompetensi	Level	Deskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	<p>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>



II. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MADYA			
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 pencapaian 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	<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,</p>

II. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MADYA			
		transparan, objektif, profesional dan	<p>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/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-posisi di unit kerjanya.</p>

II. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MADYA			
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 dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	<p>4.1 Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat.</p> <p>4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi</p>

II. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MADYA			
			<p>politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik.</p>

III. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MUDA			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
<b>A. Manajerial</b>			
1. Integritas	3	Mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal	<p>3.1 Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.</p> <p>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.</p> <p>3.3 Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.</p>
2. Kerja sama	3	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	<p>3.1 Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal.</p> <p>3.2 Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan</p>

III. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MUDA			
			<p>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 pemahaman yang berbeda; membuat proposal yang rinci dan lengkap.</p>
4. Orientasi pada hasil	3	Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja	<p>3.1 Menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi.</p> <p>3.2 Memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya.</p> <p>3.3 Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja unitnya.</p>
5. Pelayanan Publik	3	Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja	<p>3.1 Memahami, mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan),</p>

III. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MUDA			
			<p>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 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</p>

III. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MUDA			
			dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan 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>B. Sosial Kultural</b>			
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 di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku. Mengidentifikasi potensi kesalah-pahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada.</p>

III. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL MUDA			
			3.3 Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik.

IV. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL PERTAMA			
Kompetensi	Level	Diskripsi	Indikator Kompetensi
A. Manajerial			
1. Integritas	2	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	<p>2.1 Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.</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	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif	<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>



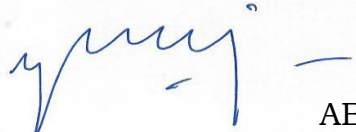
IV. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL PERTAMA			
3. Komunikasi	2	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal; Bersedia mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll	<p>2.1 Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional.</p> <p>2.2 Mendengarkan pihak lain secara aktif; menangkap dan menginterpretasikan pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai.</p> <p>2.3 Membuat materi presentasi, pidato, draft naskah, laporan d.l.l. sesuai arahan pimpinan.</p>
4. Orientasi pada hasil	2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	<p>2.1 Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi.</p> <p>2.2 Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya.</p> <p>2.3 Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.</p>
5. Pelayanan Publik	2	Mampu mensupervisi/ mengawasi/ menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas tugas pemerintahan/ pelayanan publik secara transparan	<p>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.</p> <p>2.2 Secara aktif mencari 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</p>

IV. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL PERTAMA			
			kebiasaan, tatacara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.
6. Pengembangan diri dan orang lain	2	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan	<p>2.1 Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.</p> <p>2.2 Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru.</p> <p>2.3 Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan.</p>
7. Mengelola Perubahan	2	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan	<p>2.1 Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain</p> <p>2.2 Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan.</p> <p>2.3 Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan.</p>

IV. STANDAR KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIO KULTURAL JABATAN FUNGSIONAL PERTAMA			
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, kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya.</p>

MENTERI DESA,  
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN  
TRANSMIGRASI

REPUBLIC INDONESIA,  
Salinan sesuai aslinya  
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi  
Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana  
ttd.



ABDUL HALIM ISKANDAR  
Bonivasius Prasetya Ichtiarto

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI DESA,  
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN  
TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 1 TAHUN 2020  
TENTANG  
STANDAR DAN UJI KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL PENGGERAK SWADAYA  
MASYARAKAT

STANDAR DAN UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT

STANDAR KOMPETENSI TEKNIS

Untuk menyusun standar kompetensi diawali dengan penyusunan peta kompetensi untuk menentukan unit kompetensi berdasarkan fungsi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat. Unit-unit kompetensi yang telah teridentifikasi dikemas secara okupasi berdasarkan tugas dan fungsi Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat di masing-masing jabatan. Untuk mengetahui gambaran pekerjaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, unit-unit kompetensi dirumuskan ke dalam elemen kompetensi, kriteria unjuk kerja, konteks variabel, dan panduan penilaian menggunakan format standar kompetensi teknis.

A. Peta Kompetensi

Peta kompetensi merupakan gambaran komprehensif tentang kompetensi dari setiap fungsi jabatan fungsional Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat sebagai acuan dalam menyusun standar kompetensi.

TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR/ UNIT KOMPETENSI
Melakukan Kegiatan Penggerakan Swadaya Masyarakat dalam rangka Mencapai Kemandirian Masyarakat Desa yang	Melakukan Pengembangan Komitmen Perubahan	Melakukan Identifikasi Kelompok Sasaran	Melakukan Pengumpulan Data dan Informasi Pemetaan Sosial
			Melakukan Pengolahan Data Pemetaan Sosial
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Swadaya Masyarakat

TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR/ UNIT KOMPETENSI
Berkelanjutan			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
		Melakukan Perancangan Perubahan Kehidupan Masyarakat	Melaksanakan Perancangan Perubahan Kehidupan Masyarakat Secara Partisipatif
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Swadaya Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Membangun Relasi Sosial
		Melakukan Pembangunan Relasi Sosial	Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Swadaya Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
		Melakukan Pengembangan Solidaritas Sosial	Membangun Solidaritas Sosial
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat

TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR/ UNIT KOMPETENSI
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
		Pengembangan Kesadaran Kritis Masyarakat Untuk Berubah	Melaksanakan Pengembangan Kesadaran Kritis Masyarakat Untuk Perubahan
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
		Pengelolaan Resiko Perubahan	Mengidentifikasi Prakiraan Risiko Perubahan
			Melaksanakan Pengelolaan Risiko Perubahan
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
		Pengelolaan Konflik di	Melaksanakan Pemetaan Konflik di Masyarakat

TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR/ UNIT KOMPETENSI
		Masyarakat	Melaksanakan Fasilitasi Penanganan Konflik di Masyarakat
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/ Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
	Melakukan Pengembangan Kapasitas	Penyuluhan Masyarakat	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Penyuluhan Masyarakat
			Melaksanakan Penyuluhan Masyarakat
			Menyusun Materi Penyuluhan Masyarakat
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/ Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Melakukan Pengembangan Penyuluhan Masyarakat
		Pelatihan Masyarakat	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Masyarakat
			Menyiapkan Alat Peraga/ Media Pelatihan Masyarakat
			Melaksanakan Pelatihan Masyarakat
			Menyusun Program Pelatihan Masyarakat
			Menyusun Bahan Ajar Pelatihan Masyarakat Melaksanakan Kegiatan Diseminasi

TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR/ UNIT KOMPETENSI	
			Program/ Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat	
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat	
			Mengembangkan Sistem dan Metoda Pelatihan Masyarakat	
		Pendampingan Masyarakat	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pendampingan Masyarakat	
		Menyusun Rencana Operasional Pendampingan Masyarakat		
		Melaksanakan Pendampingan Masyarakat		
		Menyusun Materi Pendampingan Masyarakat		
		Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/ Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat		
		Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat		
		Mengembangkan Model Pendampingan Masyarakat		
		Melakukan Pemantapan Kemandirian	Menerapkan Pelembagaan Nilai-Nilai Masyarakat	Melaksanakan Kegiatan Fasilitasi Pelembagaan Nilai-Nilai Masyarakat
		Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/ Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat		
		Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat		



TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR/ UNIT KOMPETENSI
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
		Melakukan Pengembangan Jejaring Kemitraan	Melakukan Fasilitasi Pembangunan Jejaring Kemitraan
			Melaksanakan Diseminasi Program/Kebijakan Kegiatan penggerakan keswadayaan Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Model Jejaring Kemitraan
		Melakukan Pengorganisasi-an Masyarakat	Mengembangkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat dan Pemerintahan
			Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Memperkuat Posisi Tawar Masyarakat
			Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
			Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
		Menerapkan Adopsi Inovasi	Memfasilitasi Penerapan Inovasi Penggerakan Keswadayaan Masyarakat Di Bidang/Sektor Tertentu
			Mengembangkan Adopsi Inovasi Untuk Penggerakan Keswadayaan Masyarakat

Berdasarkan rumusan peta fungsi tersebut, diperoleh daftar unit kompetensi sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.001.01	Melakukan Pengumpulan Data dan Informasi Pemetaan Sosial
2	DDTT.PSM.002.01	Melakukan Pengolahan Data Pemetaan Sosial
3	DDTT.PSM.003.01	Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
4	DDTT.PSM.004.01	Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
5	DDTT.PSM.005.01	Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
6	DDTT.PSM.006.01	Melaksanakan Perancangan Perubahan Kehidupan Masyarakat Secara Partisipatif
7	DDTT.PSM.007.01	Membangun Relasi Sosial
8	DDTT.PSM.008.01	Membangun Solidaritas Sosial
9	DDTT.PSM.009.01	Melaksanakan Pengembangan Kesadaran Kritis Masyarakat Untuk Perubahan
10	DDTT.PSM.010.01	Mengidentifikasi Prakiraan Risiko Perubahan
11	DDTT.PSM.011.01	Melaksanakan Pengelolaan Risiko Perubahan
12	DDTT.PSM.012.01	Melaksanakan Pemetaan Konflik di Masyarakat
13	DDTT.PSM.013.01	Melaksanakan Fasilitasi Penanganan Konflik di Masyarakat
14	DDTT.PSM.014.01	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Penyuluhan Masyarakat
15	DDTT.PSM.015.01	Melaksanakan Penyuluhan Masyarakat
16	DDTT.PSM.016.01	Menyusun Materi Penyuluhan Masyarakat
17	DDTT.PSM.017.01	Melakukan Pengembangan Penyuluhan Masyarakat
18	DDTT.PSM.018.01	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Masyarakat
19	DDTT.PSM.019.01	Menyiapkan Alat Peraga/ Media Pelatihan Masyarakat
20	DDTT.PSM.020.01	Melaksanakan Pelatihan Masyarakat
21	DDTT.PSM.021.01	Menyusun Program Pelatihan Masyarakat
22	DDTT.PSM.022.01	Menyusun Bahan Ajar Pelatihan Masyarakat
23	DDTT.PSM.023.01	Mengembangkan Sistem dan Metoda Pelatihan Masyarakat
24	DDTT.PSM.024.01	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pendampingan Masyarakat
25	DDTT.PSM.025.01	Menyusun Rencana Operasional Pendampingan Masyarakat
26	DDTT.PSM.026.01	Melaksanakan Pendampingan Masyarakat
27	DDTT.PSM.027.01	Menyusun Materi Pendampingan Masyarakat
28	DDTT.PSM.028.01	Mengembangkan Model Pendampingan Masyarakat
29	DDTT.PSM.029.01	Melaksanakan Kegiatan Fasilitasi Pelembagaan Nilai-Nilai Masyarakat
30	DDTT.PSM.030.01	Melakukan Fasilitasi Pembangunan Jejaring Kemitraan

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
31	DDTT.PSM.031.01	Mengembangkan Model Jejaring Kemitraan
32	DDTT.PSM.032.01	Mengembangkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat dan Pemerintahan
33	DDTT.PSM.033.01	Memperkuat Posisi Tawar Masyarakat
34	DDTT.PSM.034.01	Memfasilitasi Penerapan Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang/Sektor Tertentu
35	DDTT.PSM.035.01	Mengembangkan Adopsi Inovasi Untuk Pemberdayaan Masyarakat

## B. Pengemasan Kompetensi

### 1. Pengemasan Kompetensi Penggerak Swadaya Masyarakat Tingkat

#### Keahlian Jenjang Utama

##### 1.1 Kompetensi Inti

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.017.01	Melakukan Pengembangan Penyuluhan Masyarakat
2	DDTT.PSM.023.01	Mengembangkan Sistem dan Metoda Pelatihan Masyarakat
3	DDTT.PSM.028.01	Mengembangkan Model Pendampingan Masyarakat
4	DDTT.PSM.005.01	Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
5	DDTT.PSM.031.01	Mengembangkan Model Jejaring Kemitraan
6	DDTT.PSM.032.01	Mengembangkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat dan Pemerintahan

##### 1.2 Kompetensi Pilihan

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.033.01	Memperkuat Posisi Tawar Masyarakat
2	DDTT.PSM.035.01	Mengembangkan Adopsi Inovasi Untuk Pemberdayaan Masyarakat

### 2. Pengemasan Kompetensi Penggerak Swadaya Masyarakat Tingkat

#### Keahlian Jenjang Madya

##### 2.1 Kompetensi Inti

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.016.01	Menyusun Materi Penyuluhan Masyarakat
2	DDTT.PSM.021.01	Menyusun Program Pelatihan Masyarakat
3	DDTT.PSM.022.01	Menyusun Bahan Ajar Pelatihan Masyarakat
4	DDTT.PSM.027.01	Menyusun Materi Pendampingan Masyarakat
5	DDTT.PSM.003.01	Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
6	DDTT.PSM.004.01	Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat

##### 2.2 Kompetensi Pilihan

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.029.01	Melaksanakan Kegiatan Fasilitasi Pelembagaan Nilai-Nilai Masyarakat
2	DDTT.PSM.030.01	Melakukan Fasilitasi Pembangunan Jejaring Kemitraan
3	DDTT.PSM.034.01	Memfasilitasi Penerapan Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang/Sektor Tertentu

3. Pengemasan Kompetensi Penggerak Swadaya Masyarakat Tingkat Keahlian Jenjang Muda

3.1 Kompetensi Inti

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.015.01	Melaksanakan Penyuluhan Masyarakat
2	DDTT.PSM.019.01	Menyiapkan Alat Peraga/ Media Pelatihan Masyarakat
3	DDTT.PSM.020.01	Melaksanakan Pelatihan Masyarakat
4	DDTT.PSM.025.01	Menyusun Rencana Operasional Pendampingan Masyarakat
5	DDTT.PSM.026.01	Melaksanakan Pendampingan Masyarakat
6	DDTT.PSM.011.01	Melaksanakan Pengelolaan Risiko Perubahan

3.2 Kompetensi Pilihan

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.002.01	Melakukan Pengolahan Data Pemetaan Sosial
2	DDTT.PSM.012.01	Melaksanakan Pemetaan Konflik di Masyarakat

4. Pengemasan Kompetensi Penggerak Swadaya Masyarakat Tingkat Keahlian Jenjang Pertama

4.1 Kompetensi Inti

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.014.01	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Penyuluhan Masyarakat
2	DDTT.PSM.018.01	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Masyarakat
3	DDTT.PSM.024.01	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pendampingan Masyarakat
4	DDTT.PSM.001.01	Melakukan Pengumpulan Data dan Informasi Pemetaan Sosial
5	DDTT.PSM.006.01	Melaksanakan Perancangan Perubahan Kehidupan Masyarakat Secara Partisipatif
6	DDTT.PSM.010.01	Mengidentifikasi Prakiraan Risiko Perubahan

4.2 Kompetensi Pilihan

NO	KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI
1	DDTT.PSM.007.01	Membangun Relasi Sosial
2	DDTT.PSM.008.01	Membangun Solidaritas Sosial
3	DDTT.PSM.009.01	Melaksanakan Pengembangan Kesadaran Kritis Masyarakat Untuk Perubahan
4	DDTT.PSM.011.01	Melaksanakan Pengelolaan Risiko Perubahan
5	DDTT.PSM.013.01	Melaksanakan Fasilitasi Penanganan Konflik di Masyarakat

### C. Rumusan Unit Kompetensi

Rumusan unit kompetensi terdiri dari:

#### 1. Kode Unit Kompetensi

Format Kode Unit Kompetensi:

(1) DDTT	(2) PSM	(3) 001	(4) 01
-------------	------------	------------	-----------

- 1.1 Kolom (1) DDTT merupakan singkatan dari Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
  - 1.2 Kolom (2) PSM merupakan singkatan dari Penggerak Swadaya Masyarakat.
  - 1.3 Kolom (3) diisi dengan nomor urut unit kompetensi dengan menggunakan 3 (tiga) digit angka, mulai angka 001, 002, 002 dan seterusnya pada masing-masing unit kompetensi.
  - 1.4 Kolom (4) diisi dengan 2 (dua) digit angka, mulai dari angka 01. Kolom ini merupakan versi unit kompetensi, apakah standar kompetensi tersebut dirumuskan untuk pertama kali, revisi dan atau seterusnya.
- #### 2. Judul Unit Kompetensi
- Judul unit kompetensi menggunakan kalimat aktif yang diawali dengan kata kerja aktif yang terukur.
- 2.1 Kata kerja aktif yang digunakan dalam penulisan judul unit kompetensi diberikan contoh antara lain memperbaiki, mengoperasikan, melakukan, melaksanakan menjelaskan, mengkomunikasikan, menggunakan, melayani, merawat, merencanakan, membuat, dan lain-lain.
  - 2.2 Kata kerja aktif yang digunakan dalam penulisan judul unit kompetensi sedapat mungkin tidak menggunakan kata kerja antara lain memahami, mengetahui, menerangkan, mempelajari, menguraikan, mengerti dan atau yang sejenis.
  - 2.3 Penulisan judul unit kompetensi (termasuk spasi) tidak lebih dari 100 karakter.
  - 2.4 Hindari menggunakan tanda baca ditengah kalimat (misal tanda koma, titik koma, titik dua, dan lain-lain).
  - 2.5 Hindari memasukkan pernyataan yang bersifat pembenaran (contoh: “untuk memastikan operasi yang aman”).

26 Judul masing-masing unit kompetensi dalam satu bidang pekerjaan bersifat unik dan berbeda satu sama lainnya, namun merupakan bagian dari satu bidang pekerjaan tersebut.

### 3. Uraian Unit Kompetensi

Berisi deskripsi tentang lingkup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu secara kompeten, dalam kaitannya dengan unit kompetensi. Dalam deskripsi unit, dapat pula disebutkan keterkaitan unit kompetensi ini dengan unit kompetensi lain yang memiliki keterkaitan erat.

### 4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penggunaan unit kompetensi minimal dapat menjelaskan:

4.1 Konteks variabel yang berisi penjelasan kontekstualisasi dari unit kompetensi untuk dapat dilaksanakan dengan kondisi lingkungan kerja yang diperlukan. Dapat juga berisi penjelasan-penjelasan yang bersifat teknis.

4.2 Peralatan dan Perlengkapan yang berisi peralatan yang diperlukan seperti alat, bahan atau fasilitas dan materi yang digunakan sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk melaksanakan unit kompetensi.

### 5. Panduan Penilaian

5.1 Berisi penjelasan tentang berbagai kondisi atau keadaan yang dapat dipergunakan sebagai panduan dalam penilaian atau asesmen kompetensi pada unit kompetensi baik pada saat pelatihan maupun uji kompetensi.

5.2 Bagian ini menginformasikan bagaimana proses penilaian untuk unit kompetensi dilakukan. Panduan penilaian sebagai acuan bagi pelatih, assesor maupun penilai lainnya untuk menentukan bagaimana proses penilaian unit kompetensi dilakukan.

5.3 Informasi yang dituangkan dalam panduan penilaian harus sinkron dengan elemen kompetensi, kriteria unjuk kerja, dan Batasan variabel.

5.4 Berisi: Konteks Penilaian, Persyaratan Kompetensi, Pengetahuan dan Keterampilan yang diperlukan, Sikap Kerja yang diperlukan, dan Aspek Kritis

## 6. Elemen Kompetensi

- 6.1 Berisi uraian tentang langkah-langkah kegiatan yang harus dilakukan dalam melaksanakan unit kompetensi. Kegiatan dimaksud biasanya disusun dengan mengacu pada proses pelaksanaan unit kompetensi, yang dibuat dalam kata kerja aktif atau performatif. Elemen kompetensi adalah unsur bangunan dasar dari suatu unit kompetensi. Masing-masing elemen kompetensi membentuk satu unit kompetensi secara utuh.
- 6.2 Elemen kompetensi menjelaskan proses dari suatu pekerjaan secara runtut yang dilakukan dalam satu unit kompetensi. Elemen kompetensi harus merupakan aktivitas yang dapat dilakukan, diamati dan dinilai. Elemen kompetensi paling sedikit terdiri atas dua (2) elemen.
- 6.3 Elemen kompetensi diawali dengan kata kerja sebelum subjek dan bersifat pernyataan langsung dan lugas. Misalnya: 'Mengkonfirmasi akses dan kondisi lokasi'. "Hindari dimulai dengan kata-kata seperti "Anda akan dapat" karena ini tidak menambah informasi apapun pada elemen kompetensi tersebut.

## 7. Kriteria Unjuk Kerja

- 7.1 Berisi uraian tentang kriteria unjuk kerja yang menggambarkan kinerja yang harus dicapai pada setiap elemen kompetensi. Kriteria unjuk kerja dirumuskan secara kualitatif dan/atau kuantitatif, dalam rumusan hasil pelaksanaan pekerjaan yang terukur, yang dibuat dalam kata kerjapasif.
- 7.2 Kriteria unjuk kerja adalah pernyataan evaluatif yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja untuk menentukan apa yang akan dinilai dari capaian kinerja dalam suatu unit kompetensi. Juga merupakan sarana untuk menjelaskan kinerja yang diperlukan untuk menunjukkan pencapaian elemen kompetensi.
- 7.3 Kriteria unjuk kerja bukan merupakan *Standard Operating Procedure* (SOP), walaupun dapat bersumber dari SOP.
- 7.4 Kriteria unjuk kerja paling sedikit berjumlah dua (2) Kriteria Unjuk Kerja.



1. Unit kompetensi Melakukan Pengumpulan Data dan Informasi Pemetaan Sosial

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.001.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Pengumpulan Data dan Informasi Pemetaan Sosial
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melakukan pengumpulan data dan informasi pemetaan sosial
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan pengumpulan data dan informasi dalam rangka pemetaan sosial.</p> <p>1.2 Ruang lingkup pemetaan sosial meliputi dan tidak terbatas pada kelompok-kelompok sasaran, kelembagaan di tingkat komunitas/masyarakat, struktural dan kultural masyarakat, potensi, kebutuhan, masalah pada tingkat komunitas, antar komunitas di tingkat desa, antar desa di tingkat kecamatan dan seterusnya sampai tingkat nasional bahkan regional.</p> <p>1.3 Yang dimaksud kebijakan pada kriteria unjuk kerja 1.1 dapat berupa kebijakan nasional/ daerah/wilayah sasaran.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 <i>Personal use</i>.</p> <p>2.2 Alat Tulis Kantor.</p> <p>2.3 Alat dokumentasi.</p> <p>2.4 Alat pengolah data.</p> <p>2.5 <i>Tally sheet</i> pengumpulan data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat dan aturan penggantinya.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>Penggerak Swadaya Masyarakat dan aturan penggantinya.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian dan aturan penggantinya.</p> <p>4.2 Prosedur pengumpulan data dan informasi pemetaan sosial.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Metode dan teknik pemetaan sosial.</p> <p>1.2 Komunikasi efektif.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Membuat <i>checklist</i> data dan informasi.</p> <p>2.2 Melakukan komunikasi efektif.</p> <p>2.3 Menggambar sketsa/membuat bagan.</p> <p>2.4 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4. Sikap kerja: 4.1 Komunikatif. 4.2 Cermat. 4.3 Teliti.  5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dan ketelitian dalam pengumpulan data dan informasi pemetaan sosial.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi data dan informasi yang dibutuhkan	1.1 Wilayah yang akan menjadi sasaran diidentifikasi berdasarkan kebijakan. 1.2 Data sekunder dan primer diidentifikasi sesuai kebutuhan. 1.3 Sumber serta metode pengambilan data dan informasi ditetapkan sesuai kebutuhan. 1.4 Instrumen pengumpulan data dan informasi disiapkan sesuai kebutuhan.
	2. Mengumpulkan data dan informasi	2.1 Koordinasi dilakukan sesuai ketentuan. 2.2 Pengumpulan data dan informasi dilakukan berdasarkan metode yang telah ditetapkan. 2.3 Hasil pengumpulan data dan informasi pemetaan sosial diadministrasikan sesuai ketentuan.

2. Unit Kompetensi Melakukan Pengolahan Data Pemetaan Sosial

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.002.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Pengolahan Data Pemetaan Sosial
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melakukan pengolahan data pemetaan sosial
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan pengolahan data pemetaan sosial.</li> <li>1.2 Tujuan pengolahan data pemetaan sosial antara lain:                   <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mengetahui potensi wilayah sasaran;</li> <li>b. Mengetahui kondisi atau karakteristik sosial wilayah sasaran;</li> <li>c. Isu pada tingkat komunitas, antar komunitas di tingkat desa, antar desa di tingkat kecamatan dan seterusnya sampai tingkat nasional bahkan regional;</li> <li>d. Sebagai dasar dalam penyusunan matrik perencanaan kegiatan program sesuai potensi serta permasalahan yang ada pada wilayah sasaran; dan</li> <li>e. Mengetahui kebutuhan wilayah sasaran.</li> </ol> </li> <li>1.3 Karakteristik sosial meliputi Kelembagaan di tingkat komunitas/masyarakat; Struktural dan kultural masyarakat.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil pengumpulan data dan informasi pemetaan sosial.</li> <li>2.2 Alat tulis kantor.</li> <li>2.3 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:            4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:            1.1 Pemetaan sosial.            1.2 Metode dan teknik pengolahan data pemetaan Sosial.</p> <p>2. Keterampilan:            2.1 Klasifikasi data dan informasi pemetaan sosial sesuai dengan tujuan.            2.2 Membuat kesimpulan berdasarkan hasil analisis data.            2.3 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:            3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.            3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.            3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Teliti.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dan ketelitian dalam menganalisis data berdasarkan tujuan pengolahan data pemetaan sosial.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menentukan metode pengolahan data	1.1 Hasil pengumpulan data dan informasi pemetaan sosial disiapkan sebagai bahan olah data. 1.2 Tujuan pengolahan data pemetaan sosial ditetapkan berdasarkan kebutuhan. 1.3 Metode pengolahan data ditetapkan sesuai tujuan.
	2. Mengolah data berdasarkan tujuan	2.1 Data pemetaan sosial diolah sesuai metode yang ditetapkan. 2.2 Hasil pengolahan data dianalisis berdasarkan tujuan pengolahan data pemetaan sosial. 2.3 Hasil pengolahan data diadministrasikan sesuai ketentuan.

3. Unit kompetensi Melaksanakan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.003.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Kegiatan Diseminasi Program/Kebijakan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melakukan diseminasi program/kebijakan penggerakan keswadayaan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan diseminasi program/kebijakan penggerakan keswadayaan masyarakat, termasuk diseminasi panduan-panduan terkait penggerakan keswadayaan masyarakat.</li> <li>1.2 Kegiatan penggerakan swadaya masyarakat meliputi identifikasi kelompok sasaran, perancangan perubahan kehidupan masyarakat, pembangunan relasi sosial, pengembangan solidaritas sosial, pengembangan kesadaran kritis masyarakat untuk berubah, pengelolaan resiko perubahan, pengelolaan konflik di masyarakat, penyuluhan masyarakat, pelatihan masyarakat, pendampingan masyarakat, pelembagaan nilai-nilai masyarakat, pengembangan jejaring kemitraan, dan/atau pengorganisasian masyarakat.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Program/kebijakan/panduan terkait penggerakan keswadayaan masyarakat.</li> <li>2.2 Sarana dan prasarana diseminasi.</li> <li>2.3 Alat tulis kantor.</li> <li>2.4 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Pedoman/Prosedur dalam melaksanakan diseminasi program/kebijakan pergerakan keswadayaan masyarakat.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Pelaksanaan Kegiatan pergerakan keswadayaan masyarakat.</p> <p>1.2 Teknik analisis dalam pergerakan keswadayaan masyarakat.</p> <p>1.3 Karakteristik target diseminasi.</p> <p>1.4 Program/kebijakan/panduan terkait pergerakan keswadayaan masyarakat yang akan didesiminasi.</p> <p>1.5 Metode dan media diseminasi.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menerapkan teknik analisis.</p> <p>2.2 Menerapkan metode dan menggunakan media diseminasi.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Komunikatif.            4.3 Teliti.            4.4 Sistematis.            4.5 Komprehensif.</p> <p>5. Aspek kritis:            5.1 Kecermatan dalam menganalisis isu dalam pergerakan keswadayaan masyarakat.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan diseminasi	<p>1.1 Isu dalam pergerakan keswadayaan masyarakat dianalisis sesuai kebutuhan.</p> <p>1.2 Target dan topik diseminasi ditentukan berdasarkan analisis isu.</p> <p>1.3 Metode dan media diseminasi ditentukan berdasarkan karakteristik target diseminasi.</p> <p>1.4 Peralatan/perlengkapan diseminasi disiapkan sesuai kebutuhan.</p>
	2. Melakukan diseminasi	<p>2.1 Materi disiapkan sesuai topik yang ditentukan.</p> <p>2.2 Materi disampaikan menggunakan metode dan media yang telah ditetapkan.</p> <p>2.3 Inovasi (ide/metode/produk baru) ditawarkan.</p> <p>2.4 Tanggapan penerima manfaat dievaluasi.</p> <p>2.5 Kegiatan diseminasi diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>

4. Unit kompetensi Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.004.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Evaluasi Kegiatan Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melakukan evaluasi kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan evaluasi kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat meliputi identifikasi kelompok sasaran, rancangan perubahan kehidupan masyarakat, pembangunan relasi sosial pengembangan solidaritas sosial, pengembangan kesadaran kritis masyarakat untuk berubah, pengelolaan risiko perubahan, pengelolaan konflik di masyarakat, penyelenggaraan penyuluhan masyarakat, penyelenggaraan pelatihan masyarakat, pendampingan masyarakat, pelebagaan nilai-nilai masyarakat, pengembangan jejaring kemitraan, dan/atau fasilitasi pengorganisasian masyarakat.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil-hasil pengumpulan data dan informasi kegiatan Penggerakan Keswadayaan masyarakat.</li> <li>2.2 Alat tulis kantor.</li> <li>2.3 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:            4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:            1.1 Pelaksanaan Kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat yang akan dievaluasi.            1.2 Metode dan teknik evaluasi data Penggerakan Keswadayaan masyarakat.            1.3 Parameter tingkat keberhasilan Penggerakan Keswadayaan masyarakat.            1.4 Sistematisa penyusunan laporan.</p> <p>2. Keterampilan:            2.1 Membuat checklist data dan informasi.            2.2 Menyusun instrument evaluasi Penggerakan Keswadayaan masyarakat.            2.3 Melakukan komunikasi efektif dalam pengumpulan data dan informasi evaluasi Penggerakan Keswadayaan masyarakat.            2.4 Mengoperasikan alat pengolah data evaluasi Penggerakan Keswadayaan masyarakat.            2.5 Melakukan analisis data dan informasi evaluasi Penggerakan Keswadayaan masyarakat.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:            3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/ demonstrasi/ simulasi, verifikasi bukti/ portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Komunikatif.            4.3 Teliti.            4.4 Sistematis.            4.5 Komprehensif.</p> <p>5. Aspek kritis:            5.2 Kecermatan dan ketelitian dalam mengumpulkan dan mengolah data evaluasi Penggerakan Keswadayaan masyarakat.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan data dan informasi untuk evaluasi Penggerakan Keswadayaan masyarakat	1.1 Data primer dan sekunder diidentifikasi sesuai kebutuhan. 1.2 Sumber dan metode pengambilan data dan informasi ditetapkan sesuai kebutuhan. 1.3 Instrumen evaluasi disiapkan sesuai kebutuhan.
	2. Mengumpulkan data dan informasi evaluasi pergerakan keswadayaan masyarakat	2.1 Koordinasi dilakukan sesuai ketentuan. 2.2 Data dan informasi dikumpulkan berdasarkan metode yang telah ditetapkan.
	3. Menyajikan hasil evaluasi pergerakan keswadayaan masyarakat	3.1 Data dan informasi hasil kompilasi evaluasi pergerakan keswadayaan masyarakat diolah sesuai ketentuan. 3.2 Laporan evaluasi disusun berdasarkan hasil pengolahan data. 3.3 Laporan evaluasi diadministrasikan sesuai ketentuan.

5. Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.005.01
2	Judul Unit Kompetensi	Mengembangkan Metode/Model Penggerakan Keswadayaan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam mengembangkan metode/modelpenggerakan keswadayaan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk mengembangkan metode/model penggerakan keswadayaan masyarakat meliputi identifikasi kelompok sasaran, perancangan perubahan kehidupan masyarakat, pembangunan relasi sosial, pengembangan solidaritas sosial, pengembangan kesadaran kritis masyarakat untuk berubah, pengelolaan resiko perubahan, pengelolaan konflik di masyarakat, pelembagaan nilai-nilai masyarakat, dan/atau pengorganisasian masyarakat.</p> <p>1.2 Pengembangan metode/model yang dimaksud meliputi dan tidak terbatas pada pengembangan panduan, dan/atau rekomendasi bahan kebijakan.</p> <p>1.3 Diadministrasikan yang dimaksud pada kriteria unjuk kerja 2.4 yaitu dicatat dan dilaporkan kepada pejabat yang berwenang.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Laporan evaluasi kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat.</p> <p>2.2 <i>Personal use.</i></p> <p>2.3 ATK.</p> <p>2.4 Alat pengolah data.</p> <p>2.5 Alat dokumentasi.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Pelaksanaan kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat.</p> <p>1.2 Metode penilaian evektivitas kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menyusun parameter dan melakukan penilaian.</p> <p>2.2 Menentukan isu strategis dalam Kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat.</p> <p>2.3 Menetapkan metode Kegiatan penggerakan keswadayaan masyarakat yang efektif dan efisien.</p> <p>2.4 Menyajikan data dan informasi secara sistematis dan komprehensif.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Teliti.            4.3 Sistematis.            4.4 Komprehensif.            4.5 Kreatif.            4.6 Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis:            5.1 Kecermatan dalam menentukan isu strategis Kegiatan pergerakan keswadayaan masyarakat.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menganalisis efektifitas hasil kegiatan pergerakan keswadayaan masyarakat	<p>1.1 Laporan evaluasi hasil pergerakan keswadayaan masyarakat ditelaah sesuai kebutuhan.</p> <p>1.2 Efektivitas hasil kegiatan pergerakan keswadayaan masyarakat dinilai berdasarkan parameter tertentu.</p>
	2. Menyusun pengembangan metode/model	<p>2.1 Isu strategis dalam kegiatan pergerakan keswadayaan masyarakat dianalisa berdasarkan hasil penilaian efektivitas.</p> <p>2.2 Konsep pengembangan metode/model kegiatan pergerakan keswadayaan masyarakat disajikan berdasarkan hasil analisa.</p> <p>2.3 Konsep pengembangan metode/model divalidasi sesuai ketentuan.</p> <p>2.4 Hasil pengembangan metode/model diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>

6. Unit Kompetensi Melaksanakan Perancangan Perubahan Kehidupan Masyarakat Secara Partipatif

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.006.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Perancangan Perubahan Kehidupan Masyarakat Secara Partisipatif
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan perancangan perubahan kehidupan masyarakat secara partisipatif
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan perancangan perubahan kehidupan masyarakat secara partisipatif.</li> <li>1.2 Cara mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada kriteria unjuk kerja 2.3 meliputi dan tidak terbatas pada kegiatan, pelaku yang dilibatkan, volume kegiatan, tempat, waktu, jumlah dan sumber dana.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil pemetaan sosial.</li> <li>2.2 Alat tulis kantor.</li> <li>2.3 Alat pengolah data.</li> <li>2.4 Media/sarana sosialisasi.</li> <li>2.5 <i>Personal use</i>.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT</li> </ol> </li> </ol>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Pedoman/prosedur dalam pelaksanaan perancangan perubahan kehidupan masyarakat secara partisipatif.</p>
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Klasifikasi isu strategis berdasarkan hasil pemetaan Sosial.</li> <li>1.2 Perencanaan partisipatif.</li> </ol> </li> <li>2. Keterampilan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Memfasilitasi perencanaan partisipatif.</li> <li>2.2 Memfasilitasi diskusi dan negosiasi.</li> </ol> </li> <li>3. Kondisi Pengujian:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li> <li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li> <li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li> </ol> </li> <li>4. Sikap kerja:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Cermat.</li> <li>4.2 Teliti.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.2 Kecermatan dalam merumuskan cara untuk mencapai tujuan secara partisipatif.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menyiapkan data dan informasi keadaan wilayah	1.1 Isu strategis diidentifikasi berdasarkan hasil pemetaan sosial. 1.2 Kelompok sasaran ditentukan sesuai kebutuhan. 1.3 Hasil identifikasi isu strategis diverifikasi sesuai ketentuan.
	2. Merumuskan rencana perubahan	2.1 Pihak-pihak yang akan dilibatkan dalam perencanaan diidentifikasi. 2.2 Isu strategis dan tujuan perubahan diidentifikasi secara partisipatif. 2.3 Cara mencapai tujuan dirumuskan secara partisipatif. 2.4 Proses legitimasi rencana perubahan dirumuskan secara partisipatif. 2.5 Rencana perubahan diadministrasikan sesuai ketentuan.

7. Unit Kompetensi Membangun Relasi Sosial

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.007.01
2	Judul Unit Kompetensi	Membangun Relasi Sosial
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam membangun relasi sosial
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk membangun relasi sosial.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil pemetaan sosial.</li> <li>2.2 Media sarana komunikasi.</li> <li>2.3 Alat bantu dan alat peraga.</li> <li>2.4 Alat tulis kantor.</li> <li>2.5 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> <li>4.2 Pedoman dalam pembangunan relasi sosial.</li> </ol> </li> </ol>
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Konsep dasar masyarakat.</li> <li>1.2 Kelembagaan masyarakat.</li> <li>1.3 Struktur, kultur dan jejaring sosial.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>1.4 Kerangka etnografi. 1.5 Kondisi geografis wilayah.</p> <p>2. Keterampilan: 2.1 Menerapkan metode dan pendekatan partisipatif. 2.2 Melakukan komunikasi efektif. 2.3 Beradaptasi dan berintegrasi dengan masyarakat. 2.4 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>3. Kondisi Pengujian: 3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi. 3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan. 3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja: 4.1 Cermat. 4.2 Komunikatif.</p> <p>5. Aspek kritis: 5.3 Ketepatan dalam melakukan komunikasi sehingga dapat membangun kepercayaan dengan masyarakat .</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menyiapkan data dan informasi relasi sosial	<p>1.1 Hasil pemetaan sosial disiapkan sesuai kebutuhan. 1.2 Pemangku kepentingan dan tokoh kunci diidentifikasi sesuai kebutuhan. 1.3 Karakteristik pemangku kepentingan dikenali.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		1.4 Perkenalan dengan masyarakat dilakukan. 1.5 Kepercayaan masyarakat dibangun.
	2. Membangun hubungan sosial dengan pemangku kepentingan	2.1 Komunikasi dengan pemangku kepentingan dilakukan sesuai dengan kebutuhan. 2.2 Harapan antar pemangku kepentingan diidentifikasi. 2.3 Sinergi kepentingan antara kelompok pemangku kepentingan dibangun. 2.4 Interaksi dengan pemangku kepentingan dijaga. 2.5 Kegiatan membangun relasi sosial diadministrasikan sesuai ketentuan.

8. Unit Kompetensi Membangun Solidaritas Sosial

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.008.01
2	Judul Unit Kompetensi	Membangun Solidaritas Sosial
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam membangun solidaritas sosial
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk membangun solidaritas sosial.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil pemetaan sosial.</li> <li>2.2 Media/sarana komunikasi.</li> <li>2.3 ATK.</li> <li>2.4 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> <li>4.2 Pedoman dalam pembangunan solidaritas sosial.</li> </ol> </li> </ol>
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Karakteristik, nilai dan potensi sosial masyarakat.</li> <li>1.2 Komunikasi efektif.</li> <li>1.3 Metode pengembangan partisipasi masyarakat.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>1.4 Struktur, kultur dan jejaring sosial.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Melakukan komunikasi secara efektif.</p> <p>2.2 Memfasilitasi diskusi secara partisipatif.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Teliti.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Keuletan membangun kepercayaan dan kerjasama para pihak.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menginventarisir kebutuhan solidaritas sosial	<p>1.1 Hasil pemetaan sosial disiapkan sesuai kebutuhan.</p> <p>1.2 Kebutuhan solidaritas sosial dan potensi kelompok masyarakat ditentukan berdasarkan hasil pemetaan.</p>
	2. Menciptakan solidaritas sosial	<p>2.1 Pentingnya kebersamaan dikomunikasikan dengan para pihak.</p> <p>2.2 Peran para pihak ditentukan secara partisipatif.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		2.3 Solidaritas sosial dibangun sesuai dengan kesepakatan bersama. 2.4 Penerapan solidaritas sosial diadministrasikan sesuai ketentuan.



9. Unit Kompetensi Melaksanakan Pengembangan Kesadaran Kritis Masyarakat Untuk Perubahan

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.009.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Pengembangan Kesadaran Kritis Masyarakat Untuk Perubahan
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan pengembangan kesadaran kritis masyarakat untuk perubahan
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan pengembangan kesadaran kritis masyarakat untuk perubahan.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil pemetaan sosial.</li> <li>2.2 Dokumen rancangan perubahan kehidupan masyarakat.</li> <li>2.3 Media/sarana komunikasi.</li> <li>2.4 Alat tulis kantor.</li> <li>2.5 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4.2 Pedoman dalam pelaksanaan pengembangan kesadaran kritis masyarakat untuk perubahan.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Pemetaan sosial.</p> <p>1.2 Metode/model pendekatan kesadaran masyarakat.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Melakukan komunikasi secara efektif.</p> <p>2.2 Melakukan identifikasi isu strategispenerapan. rancangan perubahan kehidupan masyarakat.</p> <p>2.3 Menerapkan metode/model pendekatan kesadaran masyarakat.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Teliti.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Ketepatan dalam mengaktualisasikan rancangan perubahan kehidupan masyarakat.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan masyarakat untuk berubah.	1.1 Hasil pemetaan sosial disiapkan sesuai kebutuhan. 1.2 Rancangan perubahan kehidupan masyarakat diverifikasi sesuai ketentuan.
	2. Mengaktualisasikan rancangan perubahan kehidupan masyarakat	2.1 Kesadaran masyarakat dalam mengaktualisasikan rancangan perubahan kehidupan masyarakat difasilitasi dengan menggunakan model/metode pendekatan tertentu. 2.2 Monitoring terhadap pelaksanaan rancangan perubahan kehidupan masyarakat dilaksanakan sesuai kebutuhan. 2.3 Hasil pengembangan kesadaran masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

10. Unit Kompetensi Mengidentifikasi Prakiraan Risiko Perubahan

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.010.01
2	Judul Unit Kompetensi	Mengidentifikasi Prakiraan Risiko Perubahan
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam mengidentifikasi prakiraan risiko perubahan
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk mengidentifikasi prakiraan risiko perubahan.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 <i>Personal use</i>.</li> <li>2.2 ATK.</li> <li>2.3 Alat dokumentasi.</li> <li>2.4 Alat pengolah data.</li> <li>2.5 Hasil pemetaan sosial.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> <li>4.2 Pedoman dalam identifikasi prakiraan risiko perubahan.</li> </ol> </li> </ol>
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Pemetaan sosial.</li> <li>1.2 Pengelolaan risiko perubahan.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menerapkan teknik partisipatif dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman serta kekuatan dan kelemahan.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Komunikatif.</p> <p>4.2 Cermat.</p> <p>4.3 Teliti.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Kecermatan dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman serta kekuatan dan kelemahan secara partisipatif.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengumpulkan data keadaan wilayah	<p>1.1 Hasil pemetaan sosial disiapkan sesuai kebutuhan.</p> <p>1.2 Kelompok sasaran ditentukan sesuai kebutuhan.</p>
	2. Mengidentifikasi kemungkinan perubahan	<p>2.1 Peluang dan ancaman diidentifikasi secara partisipatif.</p> <p>2.2 Kekuatan dan kelemahan diidentifikasi secara partisipatif.</p> <p>2.3 Hasil identifikasi resiko perubahan diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>

11. Unit Kompetensi Melaksanakan Pengelolaan Risiko Perubahan

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.011.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Pengelolaan Risiko Perubahan
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan pengelolaan risiko perubahan
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan pengelolaan risiko perubahan.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil identifikasi prakiraan risiko perubahan.</li> <li>2.2 Media/sarana komunikasi/diskusi.</li> <li>2.3 ATK.</li> <li>2.4 Alat pengolah data.</li> <li>2.5 <i>Personal use</i>.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> <li>4.2 Pedoman dalam pengelolaan risiko perubahan.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Adaptasi mitigasi risiko perubahan.</li> <li>1.2 Karakteristik masyarakat dan nilai budaya masyarakat.</li> </ol> </li> <li>2. Keterampilan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Melakukan komunikasi efektif.</li> <li>2.2 Membagi peran para pihak secara partisipatif.</li> </ol> </li> <li>3. Kondisi Pengujian:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li> <li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li> <li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li> </ol> </li> <li>4. Sikap kerja:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Cermat.</li> <li>4.2 Teliti.</li> </ol> </li> <li>5. Aspek kritis:               <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 Kecermatan dalam melakukan identifikasi tindakan adaptasi dan mitigasi risiko perubahan.</li> </ol> </li> </ol>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menyiapkan data dan informasi keadaan wilayah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Hasil pemetaan sosial disiapkan kebutuhan.</li> <li>1.2 Kelompok sasaran ditentukan sesuai kebutuhan.</li> <li>1.3 Hasil identifikasi prakiraan risiko perubahan diverifikasi sesuai ketentuan.</li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	2. Menerapkan pengelolaan risiko perubahan	2.1 Tindakan adaptasi dan mitigasi risiko perubahan diidentifikasi berdasarkan hasil prakiraan risiko perubahan. 2.2 Peran para pihak dalam pengelolaan risiko perubahan diidentifikasi sesuai kebutuhan. 2.3 Pengelolaan risiko perubahan dilakukan bersama para pihak. 2.4 Hasil pengelolaan risiko perubahan diadministrasikan sesuai ketentuan.



12. Unit Kompetensi Melaksanakan Pemetaan Konflik di Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.012.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Pemetaan Konflik di Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan pemetaan konflik di masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan pemetaan konflik di masyarakat.</p> <p>1.2 Pemetaan konflik di masyarakat terdiri dari pemetaan aktor, faktor dan sejarah konflik.</p> <p>1.3 Verifikasi lapangan dilakukan untuk memahami cara pandang para pihak.</p> <p>1.4 Dalam melakukan pemetaan konflik di masyarakat secara partisipatif dilakukan perencanaan advokasi dan negosiasi serta pengorganisasian masyarakat untuk menentukan keterwakilan para pihak serta menentukan alternatif-alternatif penyelesaian konflik.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Peta wilayah.</p> <p>2.2 Peta lokasi konflik/peta indikatif potensi konflik.</p> <p>2.3 ATK.</p> <p>2.4 Alat dokumentasi.</p> <p>2.5 Alat pengolah data.</p> <p>2.6 <i>Tally sheet</i> pengumpulan data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Pedoman dalam pelaksanaan pemetaan konflik masyarakat.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Metode pemetaan konflik.</p> <p>1.2 Karakteristik struktur dan budaya.</p> <p>1.3 Teknik wawancara untuk menggali informasi.</p> <p>1.4 Teknik negosiasi, perencanaan advokasi dan pengorganisasian masyarakat untuk menentukan alternatif penyelesaian konflik.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menerapkan metode pemetaan konflik melalui pemetaan faktor, aktor, sejarah konflik dan menentukan tokoh kunci.</p> <p>2.2 Melakukan perencanaan advokasi, negosiasi, serta pengorganisasian masyarakat untuk menentukan alternatif pemecahan konflik.</p> <p>2.3 Melakukan kompilasi dan analisis data sebagai bahan rekomendasi penanganan konflik.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Komunikatif.</p> <p>4.3 Rekonsiliatif.</p> <p>4.4 Tidak berpihak.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Kecermatan dan ketepatan dalam melakukan pemetaan konflik masyarakat secara partisipatif.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mempersiapkan kegiatan pemetaan konflik masyarakat	<p>1.1 Konflik di masyarakat diidentifikasi berdasarkan laporan ataupun observasi lapangan.</p> <p>1.2 Pemetaan awal konflik di masyarakat dilakukan menggunakan data yang ada ataupun referensi terkait.</p> <p>1.3 Metodologi pemetaan konflik di masyarakat ditetapkan berdasarkan hasil pemetaan awal konflik masyarakat.</p>
	2. Melaksanakan pemetaan konflik masyarakat	<p>2.1 Verifikasi lapangan dilakukan berdasarkan hasil pemetaan awal konflik di masyarakat sesuai dengan metode yang ditetapkan.</p> <p>2.2 Konflik di masyarakat dipetakan secara partisipatif.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	3. Menyusun rekomendasi penanganan konflik masyarakat	3.1 Data hasil pemetaan konflik di masyarakat dianalisis sebagai bahan rekomendasi. 3.2 Hasil pemetaan konflik di masyarakat disusun dalam bentuk laporan. 3.3 Laporan hasil pemetaan konflik di masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

13. Melakukan Fasilitasi Penanganan Konflik di Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.013.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Fasilitasi Penanganan Konflik di Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melakukan fasilitasi penanganan konflik di masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Konteks variabel<ol style="list-style-type: none"><li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan fasilitasi penanganan konflik di masyarakat.</li></ol></li><li>2. Peralatan dan perlengkapan<ol style="list-style-type: none"><li>2.1 Hasil pemetaan konflik.</li><li>2.2 Peta lokasi konflik.</li><li>2.3 ATK.</li><li>2.4 Alat pengolah data.</li><li>2.5 Alat dokumentasi.</li></ol></li><li>3. Peraturan yang diperlukan:<ol style="list-style-type: none"><li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li><li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li></ol></li><li>4. Norma dan Standar:<ol style="list-style-type: none"><li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li><li>4.2 Pedoman dalam fasilitasi penanganan konflik di masyarakat.</li></ol></li></ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengetahuan:<ol style="list-style-type: none"><li>1.1 Metode pemetaan dan penanganan konflik.</li><li>1.2 Karakteristik struktur dan budaya.</li><li>1.3 Teknik negosiasi, advokasi dan pengorganisasian masyarakat.</li></ol></li><li>2. Keterampilan:<ol style="list-style-type: none"><li>2.1 Menetapkan tata waktu, metode penanganan konflik, dan mengidentifikasi peran para pihak.</li><li>2.2 Melakukan persuasi.</li><li>2.3 Melakukan negosiasi dan advokasi.</li></ol></li><li>3. Kondisi Pengujian:<ol style="list-style-type: none"><li>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li><li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li><li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li></ol></li><li>4. Sikap kerja:<ol style="list-style-type: none"><li>4.1 Cermat.</li><li>4.2 Komunikatif.</li><li>4.3 Rekonsiliatif.</li><li>4.4 Tidak berpihak.</li></ol></li><li>5. Aspek kritis:<ol style="list-style-type: none"><li>5.1 Ketepatan dalam menerapkan metode penanganan konflik saat pertemuan para pihak.</li></ol></li></ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menyusun rencana penanganan konflik	1.1 Hasil pemetaan konflik ditelaah sesuai ketentuan. 1.2 Rencana dan metode fasilitasi penanganan konflik ditetapkan sesuai kebutuhan.
	2. Memfasilitasi penanganan konflik	2.1 Pertemuan para pihak dalam rangka penanganan konflik dilakukan sesuai rencana. 2.2 Dokumen dan substansi kesepakatan ditetapkan bersama. 2.3 Hasil fasilitasi penanganan konflik diadministrasikan sesuai ketentuan.

14. Unit Kompetensi Melakukan Identifikasi Kebutuhan Penyuluhan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.014.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Penyuluhan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam mengidentifikasi kebutuhan penyuluhan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan identifikasi kebutuhan penyuluhan masyarakat agar materi dan metode penyuluhan yang disampaikan kepada sasaran sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan di lapangan.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 <i>Personal use.</i></p> <p>2.2 Alat tulis kantor.</p> <p>2.3 Alat dokumentasi.</p> <p>2.4 Alat pengolah data.</p> <p>2.5 <i>Tally sheet</i> pengumpulan data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis</p>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Petunjuk teknis/pedoman identifikasi kebutuhan penyuluhan masyarakat.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Metode/Teknik pengumpulan data dan pengolahan data dan informasi.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Membuat <i>checklist</i> data dan informasi.</p> <p>2.2 Menyusun instrumen pengumpulan data dan informasi.</p> <p>2.3 Melakukan komunikasi efektif dalam pengumpulan data dan informasi.</p> <p>2.4 Menggambar sketsa/membuat bagan.</p> <p>2.5 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Komunikatif.</p> <p>4.2 Cermat.</p> <p>4.3 Teliti.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dan ketelitian dalam pengumpulan serta pengolahan data dan informasi.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi data dan informasi kebutuhan penyuluhan masyarakat	1.1 Data sekunder dan primer diidentifikasi sesuai kebutuhan. 1.2 Sumber serta metode pengambilan data dan informasi ditetapkan sesuai kebutuhan. 1.3 Instrumen pengumpulan data dan informasi disiapkan sesuai kebutuhan.
	2. Mengumpulkan data dan informasi kebutuhan penyuluhan masyarakat	2.1 Koordinasi dilakukan sesuai ketentuan. 2.2 Data dan informasi dikumpulkan berdasarkan metode yang telah ditetapkan.
	3. Menyajikan data kebutuhan penyuluhan masyarakat	3.1 Data dan informasi diolah sesuai ketentuan. 3.2 Kebutuhan penyuluhan masyarakat diidentifikasi berdasarkan hasil pengolahan data. 3.3 Hasil identifikasi kebutuhan penyuluhan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

15. Unit Kompetensi Melaksanakan Penyuluhan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.015.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Penyuluhan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan penyuluhan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan penyuluhan masyarakat.</li> <li>1.2 Metode yang digunakan dapat berupa:                   <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Metode penyuluhan kepada perorangan, seperti anjangsana, anjangkarya, konsultasi pemecahan masalah, kaji terap teknologi;</li> <li>b. Metode penyuluhan kelompok seperti temu wicara, temu lapang, temu karya, temu usaha, lokakarya/workshop, sarasehan; dan</li> <li>c. Metode penyuluhan secara masal seperti kampanye, pameran.</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Materi penyuluhan.</li> <li>2.2 Alat peraga/media penyuluhan sesuai kebutuhan.</li> <li>2.3 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Petunjuk teknis/pedoman penyuluhan.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Data dan informasi wilayah serta karakteristik sasaran meliputi: keadaan wilayah, kebijakan program pemerintah, keadaan sosial, ekonomi, dan budaya, perilaku, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan kelompok sasaran, dan dokumen perencanaan penyuluhan.</p> <p>1.2 Metode penyuluhan.</p> <p>1.3 Topik/substansi penyuluhan.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Identifikasi dan analisis kebutuhan penyuluhan.</p> <p>2.2 Melakukan komunikasi persuasif.</p> <p>2.3 Menggunakan alat peraga/media penyuluhan.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Persuasif.            4.3 Kreatif dan Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis:            5.1 Ketepatan dalam menyampaikan materi penyuluhan.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi metode penyuluhan masyarakat	<p>1.1 Tujuan penyuluhan ditetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan penyuluhan.</p> <p>1.2 Topik dan kelompok sasaran ditetapkan berdasarkan tujuan penyuluhan.</p> <p>1.3 Metode penyuluhan ditetapkan sesuai dengan tujuan dan karakteristik sasaran penyuluhan.</p>
	2. Menerapkan metode penyuluhan masyarakat	<p>2.1 Materi penyuluhan disiapkan sesuai kebutuhan.</p> <p>2.2 Koordinasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan.</p> <p>2.3 Materi penyuluhan disampaikan kepada pihak terkait sesuai metode yang ditetapkan.</p> <p>2.4 Hasil pelaksanaan kegiatan diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>

16. Unit Kompetensi Menyusun Materi Penyuluhan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.016.01
2	Judul Unit Kompetensi	Menyusun Materi Penyuluhan
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam menyusun materi penyuluhan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk menyusun materi penyuluhan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik kelompok sasaran.</p> <p>1.2 Media yang digunakan dalam menyusun materi penyuluhan dapat berupa media cetak (leaflet, booklet, buku, folder, poster atau baliho) dan media elektronik (radio spot, film, tayangan televisi, sandiwara radio, iklan layanan masyarakat, <i>cyber extention</i>, atau <i>teleconference</i>).</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Alat tulis kantor.</p> <p>2.2 Hasil identifikasi kebutuhan penyuluhan.</p> <p>2.3 Data dan informasi terkait dengan topik penyuluhan.</p> <p>2.4 Media penyuluhan.</p> <p>2.5 Alat pengolah data.</p> <p>2.6 Alat dokumentasi.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Petunjuk teknis/pedoman penyusunan materi penyuluhan.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Data dan informasi wilayah serta karakteristik sasaran meliputi: keadaan wilayah sasaran, kebijakan program pemerintah, keadaan sosial, ekonomi, dan budaya, perilaku Pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan sasaran, dan dokumen perencanaan penyuluhan.</p> <p>1.2 Topik/substansi materi penyuluhan.</p> <p>1.3 Media penyuluhan.</p> <p>1.4 Prinsip dan teknik penyusunan materi penyuluhan.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menetapkan prioritas masalah berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan penyuluhan.</p> <p>2.2 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>2.3 Menyajikan data dan informasi sesuai dengan prinsip penyusunan materi penyuluhan.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi di tempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Sistematis.            4.3 Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis:            5.1 Kecermatan dalam menyajikan materi penyuluhan.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan materi penyuluhan masyarakat	<p>1.1 Tujuan penyuluhan ditetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan penyuluhan.</p> <p>1.2 Topik dan kelompok sasaran ditetapkan berdasarkan tujuan penyuluhan.</p> <p>1.3 Media penyuluhan ditetapkan sesuai dengan karakteristik kelompok sasaran.</p>
	2. Membuat materi penyuluhan masyarakat	<p>2.1 Data dan informasi disiapkan sesuai dengan topik/substansi penyuluhan yang ditetapkan.</p> <p>2.2 Materi penyuluhan disajikan berdasarkan analisis data dan informasi.</p> <p>2.3 Materi penyuluhan diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>



17. Unit Kompetensi Melakukan Pengembangan Penyuluhan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.017.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Pengembangan Penyuluhan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam mengembangkan penyuluhan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan pengembangan penyuluhan masyarakat.</li> <li>1.2 Diadministrasikan yang dimaksud pada kriteria unjuk kerja 2.4 yaitu dicatat dan dilaporkan kepada pejabat yang berwenang.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Laporan evaluasi penyuluhan masyarakat.</li> <li>2.2 <i>Personal use</i>.</li> <li>2.3 ATK.</li> <li>2.4 Alat pengolah data.</li> <li>2.5 <i>Tallysheet</i>/lembar pengumpulan data evaluasi.</li> <li>2.6 Alat dokumentasi.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4.2 Petunjuk teknis/pedoman pengembangan penyuluhan masyarakat.
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 Sistem penyuluhan.</li> <li>1.2 Metode dan teknik penyuluhan.</li> <li>1.3 Metode penilaian efektivitas penyuluhan.</li> <li>1.4 Sistematika penyusunan laporan.</li> </ul> <p>2. Keterampilan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Menyusun parameter dan melakukan penilaian.</li> <li>2.2 Menentukan akar masalah dalam kegiatan penyuluhan.</li> <li>2.3 Menetapkan model penyuluhan yang efektif dan efisien.</li> <li>2.4 Menyajikan data dan informasi secara sistematis dan komprehensif.</li> </ul> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li> <li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li> <li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li> </ul> <p>4. Sikap kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1 Cermat.</li> <li>4.2 Teliti.</li> <li>4.3 Sistematis.</li> <li>4.4 Komprehensif.</li> <li>4.5 Kreatif.</li> <li>4.6 Inovatif.</li> </ul>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dalam menentukan masalah dalam penyelenggaraan penyuluhan.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menganalisa efektivitas penyelenggaraan penyuluhan	1.1 Laporan evaluasi penyuluhan masyarakat ditelaah sesuai kebutuhan. 1.2 Efektivitas dalam penyelenggaraan penyuluhan dinilai menggunakan parameter tertentu.
	2. Menetapkan sistem dan metoda pengembangan penyuluhan	2.1 Isu strategis dalam penyelenggaraan penyuluhan dianalisa berdasarkan hasil penilaian efektivitas penyuluhan. 2.2 Konsep pengembangan penyuluhan yang efektif dan efisien disajikan berdasarkan hasil analisa. 2.3 Konsep pengembangan sistem dan metoda penyuluhan divalidasi sesuai ketentuan. 2.4 Hasil pengembangan sistem dan metode penyuluhan diadministrasikan sesuai ketentuan.

18. Unit Kompetensi Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.018.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan sesuai situasi dan kondisi daerah
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan masyarakat.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 <i>Personal use.</i></p> <p>2.2 ATK.</p> <p>2.3 Alat dokumentasi.</p> <p>2.4 Alat pengolah data.</p> <p>2.5 <i>Tally sheet</i> pengumpulan data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4.2 Petunjuk teknis/pedoman identifikasi kebutuhan pelatihan masyarakat
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Metode/Teknik pengumpulan dan pengolahan data dan informasi.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Membuat <i>checklist</i> data dan informasi.</p> <p>2.2 Melakukan komunikasi efektif dalam pengumpulan data dan informasi.</p> <p>2.3 Menggambar sketsa/membuat bagan.</p> <p>2.4 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Komunikatif.</p> <p>4.2 Cermat.</p> <p>4.3 Teliti.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.2 Kecermatan dan ketelitian dalam pengumpulan serta pengolahan data dan informasi.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengumpulkan data dan informasi kebutuhan pelatihan masyarakat	1.1 Data sekunder dan primer diidentifikasi sesuai kebutuhan. 1.2 Sumber serta pengambilan data dan informasi ditetapkan sesuai kebutuhan. 1.3 Instrumen pengumpulan data dan informasi disiapkan sesuai kebutuhan. 1.4 Koordinasi dilakukan sesuai ketentuan. 1.5 Data dan informasi dikumpulkan berdasarkan metode yang telah ditetapkan.
	2. Menyajikan data kebutuhan pelatihan masyarakat	2.1 Data dan informasi diolah sesuai ketentuan. 2.2 Kebutuhan pelatihan masyarakat diidentifikasi berdasarkan hasil analisis data. 2.3 Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

19. Unit Kompetensi Menyiapkan Alat Peraga/Media Pelatihan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.019.01
2	Judul Unit Kompetensi	Menyiapkan Alat Peraga/ Media Pelatihan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam menyiapkan alat peraga/media pelatihan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk menyiapkan alat peraga/media pelatihan masyarakat.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Program pelatihan.</li> <li>2.2 Alat tulis kantor.</li> <li>2.3 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.3 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.4 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> </ol> </li> </ol>
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Metode pembelajaran.</li> <li>1.2 Jenis media pembelajaran.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Membuat checklist data kebutuhan alat peraga/media pelatihan.</p> <p>2.2 Mengembangkan inovasi alat peraga/media pelatihan yang efektif dan efisien.</p> <p>2.3 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Teliti.</p> <p>4.3 Kreatif.</p> <p>4.4 Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Kecermatan dan ketelitian dalam menginventarisasi alat peraga/media pelatihan.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan alat peraga/media pelatihan masyarakat	<p>1.1 Program pelatihan diidentifikasi sesuai kebutuhan.</p> <p>1.2 Kurikulum silabus, regulasi dan referensi terkait disiapkan sesuai program pelatihan yang ditetapkan.</p>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	2. Menetapkan alat peraga/ media pelatihan masyarakat	2.1 Metode pembelajaran ditetapkan. 2.2 Kebutuhan alat peraga/media pelatihan disiapkan berdasarkan kurikulum silabus, dan metode pembelajaran. 2.3 Hasil kegiatan diadministrasikan sesuai ketentuan.

20. Unit Kompetensi Melaksanakan Pelatihan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.020.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Pelatihan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan pelatihan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan pelatihan masyarakat.</p> <p>1.2 Evaluasi terhadap penyampaian materi meliputi <i>pre-test</i>, <i>post-test</i> serta hasil belajar peserta.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Program Pelatihan Masyarakat.</p> <p>2.2 Bahan ajar.</p> <p>2.3 Alat peraga/media pelatihan.</p> <p>2.4 Alat tulis kantor.</p> <p>2.5 Alat pengolah data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.3 Peraturan terkait dengan topik/substansi pelatihan.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Substansi materi yang diajarkan.</p> <p>1.2 Teknik/Metode pembelajaran.</p> <p>1.3 Media pembelajaran.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Melaksanakan metode pembelajaran yang inovatif dan informatif.</p> <p>2.2 Menggunakan/mengoperasionalkan media pembelajaran.</p> <p>2.3 Melakukan komunikasi efektif.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Komunikatif.</p> <p>4.3 Kreatif dan Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Ketepatan dan kejelasan dalam menyampaikan materi pelatihan.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menyiapkan pelatihan masyarakat	<p>1.1 Program pelatihan masyarakat ditetapkan sesuai kebutuhan.</p> <p>1.2 Bahan ajar, media dan alat peraga disiapkan sesuai kebutuhan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	2. Menyelenggarakan pelatihan masyarakat	2.1 Materi disampaikan sesuai dengan kurikulum pembelajaran yang ditetapkan. 2.2 Evaluasi terhadap penyampaian materi dilakukan sebagai bahan perbaikan.

21. Unit Kompetensi Menyusun Program Pelatihan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.021.01
2	Judul Unit Kompetensi	Menyusun Program Pelatihan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam menyusun program pelatihan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk menyusun program pelatihan masyarakat berdasarkan kebutuhan dan karakteristik kelompok sasaran.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan masyarakat.</p> <p>2.2 Alat tulis kantor.</p> <p>2.3 Alat pengolah data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Petunjuk teknis/pedoman penyusunan program pelatihan masyarakat.</p> <p>4.3 Standar kompetensi yang relevan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4.4 Uraian tugas/ <i>job description</i> .
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Teknik penyusunan program pelatihan.</p> <p>1.2 Metode dan media pelatihan masyarakat.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menetapkan prioritas pelatihan yang dibutuhkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan masyarakat.</p> <p>2.2 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>2.3 Memetakan kurikulum silabus.</p> <p>2.4 Mendesain program pelatihan yang efektif dan efisien.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Teliti.</p> <p>4.3 Komprehensif.</p> <p>4.4 Kreatif dan Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Kecermatan dan ketelitian dalam menyusun kurikulum dan silabus.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Merumuskan program pelatihan masyarakat	1.1 Nama pelatihan diidentifikasi berdasarkan kebutuhan pelatihan. 1.2 Tujuan pelatihan dan mata pelatihan yang ditempuh dirumuskan berdasarkan kebutuhan. 1.3 Persyaratan peserta dan pelatih diidentifikasi berdasarkan tujuan pelatihan dan mata latihan yang ditempuh. 1.4 Kurikulum dan silabus disusun sesuai ketentuan. 1.5 Daftar peralatan dan bahan yang digunakan diidentifikasi sesuai kebutuhan.
	2. Melakukan validasi program pelatihan masyarakat	2.1 Metode validasi ditentukan sesuai dengan komponen yang akan divalidasi. 2.2 Validasi program pelatihan masyarakat dilakukan sesuai ketentuan. 2.3 Program pelatihan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

22. Unit Kompetensi Menyusun Bahan Ajar Pelatihan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.022.01
2	Judul Unit Kompetensi	Menyusun Bahan Ajar Pelatihan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan penyusunan bahan ajar pelatihan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan penyusunan bahan ajar pelatihan masyarakat.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Program pelatihan.</p> <p>2.2 ATK.</p> <p>2.3 Alat pengolah data.</p> <p>2.4 Referensi terkait sesuai dengan program pelatihan yang ditetapkan.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.3 Peraturan terkait dengan program pelatihan yang ditetapkan.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4.2 Petunjuk teknis/pedoman penyusunan bahan ajar pelatihan.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Teknik penyusunan bahan ajar pelatihan masyarakat.</p> <p>1.2 Substansi teknis bahan ajar.</p> <p>1.3 Metode validasi bahan ajar pelatihan masyarakat.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menggunakan alat pengolah data.</p> <p>2.2 Menginterpretasikan kurikulum dan silabus kedalam bahan ajar secara sistematis, komprehensif, dan informatif.</p> <p>2.3 Melakukan komunikasi efektif saat melakukan validasi.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Komunikatif.</p> <p>4.3 Inovatif.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dalam menginterpretasikan kurikulum silabus dalam bentuk bahan ajar secara sistematis, komprehensif, inovatif, dan informatif.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan untuk penyusunan bahan ajar pelatihan masyarakat	1.1 Program pelatihan ditetapkan sesuai kebutuhan. 1.2 kurikulum silabus, regulasi dan referensi terkait diidentifikasi sesuai kebutuhan yang ditetapkan.
	2. Merumuskan bahan ajar pelatihan masyarakat	2.1 Kurikulum silabus diinterpretasikan dalam bentuk bahan ajar yang sistematis, komprehensif, inovatif, dan informatif. 2.2 Bahan ajar diadministrasikan sesuai ketentuan.

23. Mengembangkan Sistem dan Metoda Pelatihan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.023.01
2	Judul Unit Kompetensi	Mengembangkan Sistem dan Metoda Pelatihan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam mengembangkan sistem dan metoda pelatihan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan pengembangan sistem dan metoda pelatihan masyarakat.</p> <p>1.2 Diadministrasikan yang dimaksud pada kriteria unjuk kerja 2.4 yaitu dicatat dan dilaporkan kepada pejabat yang berwenang.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 <i>Laporan</i> evaluasi penyelenggaraan pelatihan.</p> <p>2.2 <i>Personal use.</i></p> <p>2.3 ATK.</p> <p>2.4 Alat pengolah data.</p> <p>2.5 Alat dokumentasi.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.3 Peraturan terkait dengan program pelatihan yang ditetapkan.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Petunjuk teknis/pedoman pengembangan sistem dan metoda pelatihan masyarakat.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Sistem dan metode pembelajaran pelatihan masyarakat.</p> <p>1.2 Metode penilaian efektivitas penyelenggaraan pelatihan masyarakat.</p> <p>1.3 Sistematika penyusunan laporan.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menyusun parameter dan melakukan penilaian.</p> <p>2.2 Menentukan akar masalah dalam penyelenggaraan pelatihan masyarakat.</p> <p>2.3 Menetapkan sistem dan metode pembelajaran pelatihan masyarakat yang efektif dan efisien.</p> <p>2.4 Menyajikan data dan informasi secara sistematis dan komprehensif.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Teliti.</p> <p>4.3 Sistematis.</p> <p>4.4 Komprehensif.</p> <p>4.5 Kreatif.</p> <p>4.6 Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Kecermatan dalam menentukan masalah penyelenggaraan pelatihan masyarakat.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menganalisa efektivitas pelatihan masyarakat	<p>1.1 Laporan evaluasi penyelenggaraan pelatihan masyarakat ditelaah sesuai kebutuhan.</p> <p>1.2 Efektivitas dalam penyelenggaraan pelatihan masyarakat dinilai berdasarkan parameter tertentu.</p>
	2. Menetapkan pengembangan sistem dan metode pelatihan masyarakat	<p>2.1 Isu strategis dalam penyelenggaraan pelatihan masyarakat dianalisa berdasarkan hasil penilaian efektivitas penyelenggaraan pelatihan masyarakat.</p> <p>2.2 Konsep pengembangan sistem dan metode pelatihan masyarakat disajikan berdasarkan hasil analisa.</p> <p>2.3 Konsep pengembangan sistem dan metode pelatihan masyarakat divalidasi sesuai ketentuan.</p> <p>2.4 Hasil pengembangan sistem dan metode pelatihan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>

24. Unit Kompetensi Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pendampingan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.024.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pendampingan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melakukan identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melakukan identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 <i>Personal use</i>.</p> <p>2.2 ATK.</p> <p>2.3 Alat dokumentasi.</p> <p>2.4 Alat pengolah data.</p> <p>2.5 <i>Tally sheet</i> pengumpulan data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Petunjuk teknis/pedoman identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1 Kebijakan pemerintah terkait pembangunan disetiap sektor.</li><li>1.2 Metode/Teknik pengumpulan dan pengolahan data dan informasi.</li></ul> <p>2. Keterampilan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>2.1 Membuat <i>checklist</i> data dan informasi.</li><li>2.2 Melakukan komunikasi efektif dalam pengumpulan data dan informasi.</li><li>2.3 Menggambar sketsa/membuat bagan.</li><li>2.4 Mengoperasikan alat pengolah data.</li></ul> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li><li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li><li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li></ul> <p>4. Sikap kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>4.1 Komunikatif.</li><li>4.2 Cermat.</li><li>4.3 Teliti.</li></ul> <p>5. Aspek kritis:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>5.1 Kecermatan dan ketelitian dalam pengumpulan serta pengolahan data dan informasi.</li></ul>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi data dan informasi kebutuhan pendampingan masyarakat	1.1 Data sekunder dan primer diidentifikasi sesuai kebutuhan. 1.2 Sumber serta metode pengambilan data dan informasi ditetapkan sesuai kebutuhan. 1.3 Instrumen pengumpulan data dan informasi disiapkan sesuai kebutuhan.
	2. Mengumpulkan data dan informasi kebutuhan pendampingan masyarakat	2.1 Koordinasi dilakukan sesuai ketentuan. 2.2 Data dan informasi dikumpulkan menggunakan metode yang telah ditetapkan.
	3. Menyajikan data kebutuhan pendampingan masyarakat	3.1 Data dan informasi diolah sesuai ketentuan. 3.2 Kebutuhan pendampingan masyarakat diidentifikasi berdasarkan hasil pengolahan data. 3.3 Hasil identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.



25. Menyusun Rencana Operasional Pendampingan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.025.01
2	Judul Unit Kompetensi	Menyusun Rencana Operasional Pendampingan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam menyusun rencana operasional pendampingan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk menyusun rencana operasional pendampingan masyarakat.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat.</li> <li>2.2 Alat tulis kantor.</li> <li>2.3 Alat pengolah data.</li> <li>2.4 Referensi terkait.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> <li>4.2 Pedoman penyusunan rencana operasional pendampingan masyarakat.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Metode pendampingan masyarakat.</li> <li>1.2 Jenis pendampingan masyarakat dan perencanaannya.</li> <li>1.3 Sistematika dokumen perencanaan operasional.</li> </ol> </li>   <li>2. Keterampilan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Teknik analisa prioritas pendampingan masyarakat (identifikasi status awal, kebutuhan, faktor kritis).</li> <li>2.2 Melakukan perhitungan tata waktu, sumberdaya (antara lain manusia dan biaya) kegiatan pendampingan masyarakat secara efektif dan efisien.</li> <li>2.3 Mengidentifikasi peran para pihak.</li> <li>2.4 Menyajikan dokumen rencana operasional secara sistematis.</li> </ol> </li>   <li>3. Kondisi Pengujian:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li> <li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li> <li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li> </ol> </li>   <li>4. Sikap kerja:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Cermat.</li> <li>4.2 Teliti.</li> <li>4.3 Sistematis.</li> <li>4.4 Efektif dan Efisien.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dan ketelitian dalam menentukan tata waktu, tahapan kegiatan, lokasi, sumberdaya dan metode pendampingan masyarakat.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menetapkan kegiatan pendampingan masyarakat	1.1 Hasil identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat ditelaah. 1.2 Kegiatan pendampingan masyarakat ditentukan berdasarkan prioritas.
	2. Membuat rencana operasional pendampingan masyarakat	2.1 Tata waktu, tahapan kegiatan, lokasi, sumberdaya dan metode ditentukan secara efektif dan efisien. 2.2 Rencana operasional pendampingan masyarakat dirumuskan sesuai ketentuan. 2.3 Rencana operasional pendampingan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

26. Unit Kompetensi Melaksanakan Pendampingan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.026.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Pendampingan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan pendampingan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan pendampingan masyarakat.</p> <p>1.2 Dalam pelaksanaan pendampingan masyarakat, unit kompetensi ini terkait dengan unit kompetensi:</p> <p>a. Membangun Relasi Sosial.</p> <p>b. Membangun Solidaritas Sosial.</p> <p>c. Melaksanakan Pengembangan Kesadaran Kritis Masyarakat Untuk Perubahan.</p> <p>d. Melaksanakan Pengelolaan Risiko Perubahan.</p> <p>e. Melaksanakan Fasilitasi Penanganan Konflik di Masyarakat.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Rencana operasional pendampingan masyarakat.</p> <p>2.2 Materi pendampingan.</p> <p>2.3 Alat/media pendampingan sesuai jenis/kegiatan pendampingan yang ditentukan.</p> <p>2.4 Alat pengolah data.</p> <p>2.5 Referensi terkait kegiatan pendampingan yang ditentukan.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.3 Peraturan terkait dengan substansi kegiatan pendampingan.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Pedoman dalam pelaksanaan pendampingan masyarakat.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Substansi kegiatan pendampingan masyarakat.</p> <p>1.2 Metode pendampingan masyarakat.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menemukenali <i>local champion</i> / kader lokal.</p> <p>2.2 Menggunakan alat/media pendampingan sesuai dengan jenis/kegiatan pendampingan yang ditentukan.</p> <p>2.3 Melakukan prognosis capaian hasil kegiatan.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Teliti.            4.3 Komunikatif.</p> <p>5. Aspek kritis:            5.1 Kecermatan dalam memberikan bimbingan teknis.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi jenis kegiatan pendampingan masyarakat	<p>1.1 Jenis/kegiatan pendampingan masyarakat ditentukan berdasarkan rencana operasional pendampingan masyarakat.</p> <p>1.2 kelompok sasaran diidentifikasi berdasarkan rencana operasional.</p>
	2. Menerapkan pendampingan masyarakat	<p>2.1 Tahapan kegiatan dan target yang akan dicapai didiskusikan bersama kelompok sasaran.</p> <p>2.2 Bimbingan teknis terhadap kelompok sasaran dilakukan sesuai kebutuhan.</p> <p>2.3 Monitoring progress kegiatan dilakukan bersama kelompok sasaran sampai dengan target capaian kegiatan pendampingan masyarakat dapat tercapai.</p> <p>2.4 Hasil kegiatan pendampingan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>

27. Unit Kompetensi Menyusun Materi Pendampingan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.027.01
2	Judul Unit Kompetensi	Menyusun Materi Pendampingan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam menyusun materi pendampingan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk penyusun materi pendampingan masyarakat.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Alat tulis kantor.</p> <p>2.2 Hasil identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat.</p> <p>2.3 Data dan informasi terkait dengan topik pendampingan.</p> <p>2.4 Media penyampaian materi pendampingan.</p> <p>2.5 Alat pengolah data.</p> <p>2.6 Alat dokumentasi.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.3 Peraturan terkait dengan tujuan dan topik pendampingan masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4.2 Pedoman penyusunan materi pendampingan masyarakat.
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Data dan informasi wilayah serta karakteristik sasaran meliputi: keadaan wilayah, kebijakan program pemerintah, keadaan sosial, ekonomi, dan budaya, perilaku, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan sasaran.</p> <p>1.2 Topik/substansi materi pendampingan.</p> <p>1.3 Media penyampaian materi pendampingan.</p> <p>1.4 Prinsip dan teknik penyusunan materi pendampingan masyarakat.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menetapkan prioritas masalah berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pendampingan.</p> <p>2.2 Mengoperasikan alat pengolah data.</p> <p>2.3 Menyajikan data dan informasi pendampingan masyarakat secara sistematis, komprehensif, dan informatif.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4. Sikap kerja: 4.1 Cermat. 4.2 Sistematis. 4.3 Kreatif dan Inovatif. 4.4 Informatif.  5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dalam menyajikan materi pendampingan.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan substansi materi pendampingan masyarakat	1.1 Tujuan pendampingan masyarakat ditetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pendampingan masyarakat. 1.2 Kegiatan pendampingan dan kelompok sasaran ditetapkan berdasarkan tujuan pendampingan masyarakat. 1.3 Media penyampaian materi ditetapkan sesuai dengan karakteristik kelompok sasaran.
	2. Membuat materi pendampingan masyarakat	2.1 Data dan informasi disiapkan sesuai dengan topik/substansi pendampingan yang ditetapkan. 2.2 Materi pendampingan disajikan berdasarkan analisis data dan informasi. 2.3 Materi pendampingan diadministrasikan sesuai ketentuan.

28. Unit Kompetensi Mengembangkan Model Pendampingan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.028.01
2	Judul Unit Kompetensi	Mengembangkan Model Pendampingan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam mengembangkan model pendampingan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk pengembangan model pendampingan masyarakat.</p> <p>1.2 Diadministrasikan yang dimaksud pada kriteria unjuk kerja.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Rencana Operasional Pendampingan Masyarakat.</p> <p>2.2 Laporan evaluasi penyelenggaraan pendampingan masyarakat.</p> <p>2.3 <i>Personal use</i>.</p> <p>2.4 ATK.</p> <p>2.5 Alat pengolah data.</p> <p>2.6 Alat dokumentasi.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4.2 Pedoman pengembangan model pendampingan masyarakat.
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Metode dan teknik pendampingan masyarakat.</p> <p>1.2 Metode penilaian efektivitas pendampingan masyarakat.</p> <p>1.3 Sistematika penyusunan laporan.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Menyusun parameter dan melakukan penilaian.</p> <p>2.2 Menentukan isu strategis dan mengidentifikasi alternatif solusi.</p> <p>2.3 Menetapkan model pendampingan masyarakat yang efektif dan efisien.</p> <p>2.4 Menyajikan data dan informasi secara sistematis dan komprehensif.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/Asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Teliti.</p> <p>4.3 Kreatif dan inovatif.</p> <p>4.4 Sistematis dan komprehensif.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan dalam menentukan isu strategis dan solusi penyelenggaraan pendampingan masyarakat.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menganalisa efektivitas penyelenggaraan pelatihan masyarakat	1.1 Laporan evaluasi penyelenggaraan pendampingan masyarakat ditelaah sesuai kebutuhan. 1.2 Efektivitas dalam penyelenggaraan pendampingan masyarakat dinilai menggunakan parameter tertentu.
	2. Menetapkan model pendampingan masyarakat	2.1 Isu strategis dalam pendampingan masyarakat dianalisa berdasarkan hasil penilaian efektivitas pendampingan masyarakat. 2.2 Konsep pengembangan model pendampingan masyarakat disajikan sesuai ketentuan. 2.3 Konsep pengembangan model pendampingan masyarakat divalidasi sesuai ketentuan. 2.4 Hasil pengembangan model pendampingan masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

29. Unit Kompetensi Melaksanakan Kegiatan Fasilitasi Pelembagaan Nilai-Nilai Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.029.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melaksanakan Kegiatan Fasilitasi Pelembagaan Nilai-Nilai Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan fasilitasi pelembagaan nilai-nilai masyarakat
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan kegiatan fasilitasi pelembagaan nilai-nilai masyarakat.</p> <p>1.2 Nilai-nilai masyarakat meliputi dan tidak terbatas pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Nilai masyarakat pembelajar.</li> <li>b. Nilai masyarakat inklusif.</li> <li>c. Pembangunan berkelanjutan.</li> <li>d. Pengawasan berbasis masyarakat.</li> <li>e. Nilai-nilai masyarakat inovatif.</li> <li>f. Keterbukaan masyarakat terhadap nilai-nilai baru.</li> <li>g. Pengorganisasian masyarakat.</li> <li>h. Pengembangan dan pemeliharaan jaringan.</li> </ol> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Hasil pemetaan sosial.</li> <li>2.2 Media/sarana komunikasi.</li> <li>2.3 Alat Tulis Kantor.</li> <li>2.4 Alat pengolah data.</li> </ol> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Pedoman fasilitasi pelebagaan nilai-nilai masyarakat.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Karakteristik masyarakat.</p> <p>1.2 Nilai budaya dan kearifan lokal.</p> <p>1.3 Komunikasi efektif.</p> <p>1.4 Metode partisipatif.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Melakukan komunikasi secara efektif.</p> <p>2.2 Memfasilitasi diskusi secara partisipatif.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		4. Sikap kerja: 4.1 Cermat. 4.2 Teliti.  5. Aspek kritis: 5.1 Kecermatan merumuskan visi dan tujuan masyarakat yang berbasis nilai budaya dan kearifan lokal secara partisipatif.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi kebutuhan fasilitasi pelebmbagaan nilai-nilai masyarakat	1.1 Kelompok sasaran diidentifikasi berdasarkan hasil pemetaan sosial. 1.2 Kegiatan pemberdayaan masyarakat diidentifikasi berdasarkan hasil pemetaan sosial. 1.3 Nilai-nilai budaya dan kearifan lokal diidentifikasi.
	2. Mengaplikasikan nilai-nilai masyarakat dalam pemberdayaan masyarakat	2.1 Para pihak diidentifikasi sesuai kebutuhan. 2.2 Visi dan tujuan masyarakat dirumuskan secara partisipatif. 2.3 Nilai masyarakat dan kearifan lokal diinternalisasikan dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat. 2.4 Nilai masyarakat diaktualisasikan dalam kegiatan pemberdayaan. 2.5 Fasilitasi pelebmbagaan nilai-nilai masyarakat diadministrasikan sesuai ketentuan.

30. Unit kompetensi melakukan fasilitasi pembangunan Jejaring Kemitraan

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.030.01
2	Judul Unit Kompetensi	Melakukan fasilitasi pembangunan Jejaring Kemitraan
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam fasilitasi jejaring kemitraan di masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Digunakan dalam kegiatan pelaksanaan fasilitasi pembangunan jejaring kemitraan di masyarakat secara partisipatif.</li> <li>1.2 Yang dimaksud dikomunikasikannya itu disusun dan ditetapkan bersama dengan mitra terkait.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Alat Tulis Kantor.</li> <li>2.2 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</li> <li>4.2 pedoman fasilitasi pembangunan jejaring kemitraan.</li> </ol> </li> </ol>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Pemahaman tentang jejaring kemitraan, diantaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jaringan sosial.</li> <li>b. Tipologi jaringan.</li> <li>c. Struktur jaringan.</li> <li>d. Spectrum transaksi.</li> <li>e. Akses pelayanan sosial dasar.</li> <li>f. Struktur dan kultur sosial.</li> <li>g. Lingkup pengembangan jejaring kemitraan (Jenis Kerjasama, kontribusi peran dan bentuk dukungan).</li> </ol> <p>1.2 Prinsip-prinsip pengembangan jejaring kemitraan.</p> <p>1.3 Strategi pengembangan jejaring kemitraan.</p> <p>1.4 Kebutuhan kelompok sasaran.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Komunikasi atau pendekatan terhadap objek tujuan dan sasaran.</p> <p>2.2 Kemampuan membangun kepercayaan antar kelompok sasaran.</p> <p>2.3 Kemampuan menyampaikan gagasan atau ide.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:            4.1 Cermat.            4.2 Inovatif.            4.3 Teliti.</p> <p>5. Aspek kritis:            5.1 Ketepatan dalam menerapkan strategi pembangunan jejaring kemitraan.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengidentifikasi aspek-aspek jejaring kemitraan	<p>1.1 Tujuan dan manfaat pembangunan, lingkup pengembangan jaringan kemitraan disusun dan ditetapkan sesuai kebutuhan secara partisipatif.</p> <p>1.2 Tipologi, struktur dan kultur jaringan kemitraan, akses pelayanan sosial dasar diidentifikasi secara partisipatif sesuai dengan tujuan.</p> <p>1.3 Mapping jaringan kemitraan disusun secara partisipatif sesuai dengan hasil identifikasi.</p> <p>1.4 Informasi terkait tujuan pengembangan jejaring kemitraan digali sesuai kebutuhan.</p>
	2. Menyiapkan pelaksanaan fasilitasi pengembangan jejaring kemitraan	<p>2.1. Strategi pembangunan jejaring disusun secara partisipatif mengacu pada panduan.</p> <p>2.2. Tahapan kegiatan pembangunan jejaring kemitraan dikomunikasikan dengan mitra.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	3. Melakukan fasilitasi pengembangan jejaring kemitraan	3.1 Strategi pembangunan jejaring kemitraan diterapkan secara partisipatif sesuai kesepakatan yang direncanakan. 3.2 Tahapan Strategi pembangunan jejaring disusun secara partisipatif mengacu pada panduan. 3.3 Tahapan kegiatan pembangunan jejaring kemitraan dikomunikasikan dengan mitra jejaring kemitraan dilaksanakan sesuai kesepakatan. 3.4 Akses layanan sosial dasar difasilitasi.

31. Unit Kompetensi Mengembangkan Model Jejaring Kemitraan

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.031.01
2	Judul Unit Kompetensi	Mengembangkan Model Jejaring Kemitraan
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam mengembangkan model jejaring kemitraan
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks Variabel</p> <p>1.1 Digunakan dalam kegiatan pengembangan model jejaring kemitraan di masyarakat.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan antara lain:</p> <p>2.1 ATK.</p> <p>2.2 Alat pengolah data.</p> <p>2.3 Peraturan/SOP/referensi terkait.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p> <p>4.2 Pedoman pengembangan model jejaring kemitraan.</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
5	Panduan Penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Pemahaman tentang jejaring kemitraan, diantaranya:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jaringan sosial.</li> <li>b. Tipologi jaringan.</li> <li>c. Struktur jaringan.</li> <li>d. Spectrum transaksi.</li> <li>e. Akses pelayanan sosial dasar.</li> <li>f. Struktur dan kultur sosial.</li> <li>g. Lingkup pengembangan jejaring kemitraan (Jenis Kerjasama, kontribusi peran dan bentuk dukungan).</li> </ol> </li> <li>1.2 Prinsip-prinsip pengembangan jejaring kemitraan.</li> <li>1.3 Strategi pengembangan jejaring kemitraan.</li> </ol> <p>2. Keterampilan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Menyusun bahan terkait subtansi yang relevan dalam bentuk tulisan.</li> <li>2.2 menjelaskan program/pelaksanaan kegiatan dan hasil pengembangan model fasilitasi.</li> <li>2.3 memunculkan ide-ide baru.</li> </ol> <p>3. Kondisi pengujian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li> <li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li> <li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Teliti.</p> <p>4.2 Cermat.</p> <p>4.3 Kreatif.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 Ketepatan dan kecermatan dalam melakukan analisis kemungkinan penerapan model fasilitasi kegiatan.</p>
6	Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja
	1. Menyiapkan bahan untuk pengembangan model	<p>1.1 Hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan jejaring kemitraan dikumpulkan.</p> <p>1.2 Referensi teknis yang berkaitan dengan pembangunan jejaring kemitraan diidentifikasi sesuai kebutuhan.</p> <p>1.3 Bahan penyusunan konsep pengembangan model fasilitasi disiapkan menurut kebutuhan konsep penyusunannya.</p>
	2. Menciptakan model fasilitasi	<p>2.1 Model-model fasilitasi pembangunan jejaring kemitraan dikembangkan sesuai dengan tujuan dan sasaran kegiatan fasilitasi pembangunan jejaring kemitraan.</p> <p>2.2 Diskusi dan konsultasi dengan <i>stakeholder</i> terkait dilakukan sesuai kebutuhan dan kemungkinan model yang akan dikembangkan.</p> <p>2.3 Masing-masing model dianalisis kemungkinan penerapannya di lapangan.</p> <p>2.4 Pola, jenis kegiatan atau model fasilitasi pembangunan jejaring kemitraan yang akan dikembangkan dipilih berdasarkan hasil analisis.</p> <p>2.5 Panduan pelaksanaan kegiatan fasilitasi disusun berdasarkan model fasilitasi yang baru.</p>
	3. Mendokumentasikan kegiatan	<p>3.1 Laporan hasil pengembangan model fasilitasi pembangunan jejaring kemitraan disusun sesuai ketentuan.</p> <p>3.2 Laporan hasil pengembangan model fasilitasi pembangunan jejaring kemitraan diadministrasikan sesuai ketentuan.</p>

32. Unit Kompetensi Mengembangkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat dan Pemerintahan

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.032.01
2	Judul Unit Kompetensi	Mengembangkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat dan Pemerintahan
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam mengembangkan kapasitas kelembagaan masyarakat dan pemerintahan
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Digunakan dalam peningkatan peranserta kelompok-kelompok dan kelembagaan yang ada di komunitas/masyarakat dalam rangka pengorganisasian masyarakat secara partisipatif untuk mendukung proses pengembangan kapasitas masyarakat, advokasi keswadayaan masyarakat, Pengembangan Ekonomi Lokal (PEL), dan pemanfaatan inovasi teknologi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Alat Tulis Kantor.</li> <li>2.2 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> <li>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.</p>
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <p>1.1 Kelembagaan di masyarakat dan pengorganisasian.</p> <p>1.2 Manajemen dan kepemimpinan.</p> <p>1.3 Pengelolaan pelatihan partisipatif.</p> <p>1.4 Pengembangan kapasitas kelembagaan masyarakat.</p> <p>1.5 Pengembangan kapasitas masyarakat.</p> <p>1.6 Advokasi keswadayaan masyarakat.</p> <p>1.7 PEL.</p> <p>1.8 Inovasi teknologi.</p> <p>2. Keterampilan:</p> <p>2.1 Melakukan analisis kelembagaan.</p> <p>2.2 Mempraktekkan metode pengembangan kapasitas.</p> <p>2.3 Melakukan supervisi, pemantauan dan evaluasi kegiatan.</p> <p>2.4 Mengorganisasi masyarakat.</p> <p>2.5 Menerapkan komunikasi lobi dan negosiasi.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta</p>



NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Komunikatif.</p> <p>4.3 Teliti.</p> <p>5. Aspek kritis:</p> <p>5.1 ketepatan menganalisis kebutuhan masyarakat terkait pengembangan kelembagaan.</p> <p>5.2 ketepatan mengimplementasikan kegiatan pengembangan kapasitas kelembagaan.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Memetakan kapasitas kelembagaan masyarakat dan pemerintahan lokal	<p>1.1 Kosep kelembagaan dijelaskan kepada kelompok sasaran.</p> <p>1.2 Kelembagaan di masyarakat dan di pemerintahan lokal dipetakan sesuai kebutuhan.</p> <p>1.3 Peta kapasitas kelembagaan masyarakat dan pemerintahan lokal diinventarisasi sesuai ketentuan.</p>
	2. Melakukan pengenalan sosial	<p>2.1 Potensi kelembagaan masyarakat dan pemerintahan lokal diidentifikasi sesuai ketentuan.</p> <p>2.2 Kinerja kelembagaan masyarakat dan pemerintahan lokal dianalisis sesuai dengan metode yang digunakan.</p> <p>2.3 Hasil analisis kelembagaan diinventarisasi sesuai ketentuan.</p> <p>2.4 Rekomendasi pengembangan kelembagaan berdasarkan hasil analisis kinerja kelembagaan masyarakat dan pemerintahan dirumuskan secara partisipatif.</p>
	3. Merencanakan kegiatan pengembangan kapasitas kelembagaan	<p>3.1 Tujuan pengembangan kapasitas kelembagaan masyarakat dan pemerintahan lokal dirumuskan secara partisipatif sesuai kebutuhan.</p> <p>3.2 Rancangan pengembangan kapasitas kelembagaan</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>masyarakat dan pemerintahan lokal dirumuskan sesuai ketentuan.</p> <p>3.3 Rancangan pengembangan kapasitas kelembagaan masyarakat dan pemerintahan lokal diajukan.</p>
	<p>4. Mengimplementasikan kegiatan pengembangan kapasitas kelembagaan</p>	<p>4.1 Persiapan implementasi kegiatan pengembangan kapasitas dilakukan.</p> <p>4.2 Sarana dan prasarana perlengkapan pengembangan kapasitas disiapkan sesuai kebutuhan.</p> <p>4.3 Materi dan fasilitator pengembangan kapasitas diidentifikasi sesuai kebutuhan kegiatan.</p> <p>4.4 Pengembangan kapasitas dilakukan sesuai dengan rencana yang telah disiapkan.</p> <p>4.5 Pendampingan atau supervisi kegiatan pengembangan kapasitas kelembagaan dilakukan sesuai ketentuan.</p>

### 33. Unit Kompetensi Memperkuat Posisi Tawar

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.033.01
2	Judul Unit Kompetensi	Memperkuat Posisi Tawar
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam memperkuat posisi tawar
4	Ruang Lingkup	<p>1. Konteks variabel</p> <p>1.1 Digunakan dalam menumbuhkan peranserta dan kemandirian masyarakat baik secara material, intelektual maupun manajemen yang memungkinkan masyarakat dapat menanggulangi bentuk-bentuk dominasi dari berbagai pihak, sehingga mampu melakukan pengorganisasian dan kontrol sosial terhadap segala aktivitas pembangunan yang dilakukan di lingkungannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>1.2 Yang dimaksud dengan posisi tawar pada unit kompetensi ini yaitu advokasi.</p> <p>2. Peralatan dan perlengkapan</p> <p>2.1 Alat Tulis Kantor.</p> <p>2.2 Alat pengolah data.</p> <p>3. Peraturan yang diperlukan:</p> <p>3.1 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>3.2 Peraturan Kepala BKN Nomor 39 tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.</p> <p>4. Norma dan Standar:</p> <p>4.1 Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi, Kementerian Desa PDTT Nomor 388 tahun 2018</p>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Kategori Keahlian.
5	Panduan penilaian	<p>1. Pengetahuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 Sosiologi atau kondisi masyarakat sekitar.</li> <li>1.2 Demografi penduduk sekitar.</li> <li>1.3 Teknik komunikasi.</li> <li>1.4 Pengembangan kapasitas masyarakat.</li> <li>1.5 Advokasi keswadayaan masyarakat.</li> <li>1.6 Inovasi Teknologi.</li> </ul> <p>2. Keterampilan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Komunikasi efektif dengan mitra terkait/secara partisipatif.</li> </ul> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</li> <li>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</li> <li>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</li> </ul> <p>4. Sikap kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1 Cermat.</li> <li>4.2 Teliti.</li> </ul>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		5. Aspek kritis: 5.1 Pembuatan rencana kegiatan yang disesuaikan dengan prioritas masalah dalam pelaksanaan kegiatan pengorganisasian masyarakat.
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menginventarisasi posisi tawar masyarakat	1.1 Ragam kegiatan dan potensi masyarakat diinventarisasi sesuai ketentuan. 1.2 Pihak-pihak yang bertransaksi diinventarisasi sesuai ketentuan. 1.3 posisi tawar para pihak yang bertransaksi dianalisis sesuai ketentuan. 1.4 posisi tawar masyarakat diinventarisasi sesuai ketentuan.
	2. Melakukan analisis sosial tentang masalah dan penyebab ketidakseimbangan advokasi	2.1 Ragam kegiatan dan posisi tawar para pihak diidentifikasi sesuai ketentuan. 2.2 Deskripsi masalah ketidakseimbangan advokasi diidentifikasi sesuai ketentuan. 2.3 Deskripsi penyebab ketidakseimbangan advokasi diidentifikasi sesuai ketentuan. 2.4 Masalah dan penyebab ketidakseimbangan advokasi dianalisis sesuai ketentuan.
	3. Melakukan advokasi bagi perbaikan posisi tawar	2.1 Masalah dan penyebab ketidakseimbangan advokasi diidentifikasi sesuai ketentuan. 2.2 Proses pengambilan keputusan secara partisipatif dilakukan sesuai ketentuan. 2.3 Alternatif perbaikan advokasi diidentifikasi sesuai kebutuhan. 2.4 Komunikasi dengan para pihak yang terkait dilakukan sesuai kebutuhan. 2.5 Advokasi bagi perbaikan advokasi diupayakan sesuai ketentuan.

### 34. Unit kompetensi Memfasilitasi Penerapan Inovasi Pemberdayaan

Masyarakat dibidang/ sektor tertentu

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.034.01
2	Judul Unit Kompetensi	Memfasilitasi Penerapan Inovasi Pemberdayaan Masyarakat dibidang/ sektor tertentu
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam memfasilitasi penerapan inovasi pemberdayaan masyarakat dibidang/ sektor tertentu
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel Unit kompetensi ini berlaku untuk memfasilitasi penerapan inovasi pemberdayaan masyarakat dibidang/ sektor tertentu</li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Pemetaan sumberdaya, pemetaan pemangku kepentingan.</li> <li>2.2 Sarana dan prasarana penerapan inovasi.</li> <li>2.3 ATK.</li> <li>2.4 Alat pengolah data.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Tidak ada.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Tidak ada.</li> </ol> </li> </ol>
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Identifikasi penerima manfaat.</li> <li>1.2 Identifikasi dan pemetaan kebutuhan sumberdaya yang dibutuhkan penerima manfaat.</li> <li>1.3 Analisis pemangku kepentingan.</li> <li>1.4 Inovasi teknologi, inovasi sosial, dan inovasi kelembagaan.</li> <li>1.5 Konsep Adopsi Inovasi Teknologi meliputi adopsi literasi digital, teknologi informasi, pendanaan (<i>crowdfunding</i>), teknologi tepat guna dan digital platform sosial media.</li> </ol> </li> <li>2. Keterampilan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Menerapkan metode dan teknik penerapan inovasi.</li> <li>2.2 Memfasilitasi penerapan inovasi.</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>2.3 Menjalin dan mengembangkan aksesibilitas penerima manfaat dengan pemangku kepentingan.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>5.1 Cermat.</p> <p>5.2 Komunikatif.</p> <p>5.3 Teliti.</p> <p>5.4 Sistematis.</p> <p>5.5 Komprehensif.</p> <p>5. Aspek kritis: kecermatan dalam memberikan materi pembelajaran / menawarkan inovasi.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Menginisiasi kesiapan penerapan inovasi teknologi, inovasi sosial, dan inovasi kelembagaan dalam pemberdayaan	<p>1.1 Materi pembelajaran tentang inovasi (ide/metode/produk baru) disiapkan.</p> <p>1.2 Perlengkapan pembelajaran tentang inovasi (ide/metode/produk baru) disiapkan</p> <p>1.3 Inovasi (ide/metode/produk baru) ditawarkan.</p> <p>1.4 Tanggapan penerima manfaat dievaluasi.</p>
	2. Mendampingi masyarakat dalam penerapan inovasi teknologi, sosial, dan	2.1 Inovasi (ide/metode/produk baru) dalam pemberdayaan masyarakat dilaksanakan

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	kelembagaan dalam pemberdayaan	2.2 Sarana dan prasarana untuk penerapan invoasi (ide/metode/produk baru) oleh penerima manfaat didampingi. 2.3 Hasil pelaksanaan kegiatan pembelajaran dievaluasi.
	3. Mengembangkan keterjangkauan (aksesibilitas) sumberdaya untuk penerapan inovasi teknologi, inovasi sosial, dan inovasi kelembagaan dalam pemberdayaan	3.1 Ragam sumberdaya yang diperlukan untuk penerapan ide/metode/produk baru diidentifikasi. 3.2 Ragam pemangku kepentingan yang terkait dengan sumberdaya yang diperlukan untuk penerapan ide/metode/produk baru diidentifikasi. 3.3 Pemangku kepentingan terkait (stakeholders) dipersiapkan. 3.4 Keterjangkauan (aksesibilitas) antara pemangku kepentingan dengan penerima manfaat dibangun. 3.5 Keterjangkauan (aksesibilitas) antara pemangku kepentingan dengan penerima manfaat dievaluasi.



35. Unit Kompetensi Mengembangkan Adopsi Inovasi untuk Pemberdayaan Masyarakat

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1	Kode Unit Kompetensi	DDTT.PSM.035.01
2	Judul Unit Kompetensi	Mengembangkan Adopsi Inovasi untuk Pemberdayaan Masyarakat
3	Uraian Unit Kompetensi	Unit Kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam mengembangkan inovasi untuk pemberdayaan masyarakat
4	Ruang Lingkup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks variabel               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk melaksanakan pengembangan inovasi untuk pemberdayaan masyarakat.</li> </ol> </li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Alat peraga</li> <li>2.2 Media (lisan, cetak, elektronika, multimedia, dan media alternatif).</li> <li>2.3 Sarana dan prasarana pengujian inovasi.</li> <li>2.4 Sarana dan prasarana demonstrasi inovasi.</li> </ol> </li> <li>3. Peraturan yang diperlukan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Tidak ada.</li> </ol> </li> <li>4. Norma dan Standar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Pedoman adopsi inovasi untuk pemberdayaan masyarakat.</li> </ol> </li> </ol>
5	Panduan penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Karakteristik masyarakat.</li> <li>1.2 Perkembangan dan penerapan inovasi dalam pemberdayaan masyarakat (inovasi teknologi, inovasi kelembagaan, inovasi sosial).</li> <li>1.3 Konsep Adopsi Inovasi Teknologi meliputi adopsi literasi digital, teknologi informasi, pendanaan (<i>crowdfunding</i>), teknologi tepat guna dan digital platform sosial media.</li> <li>1.4 Komunikasi efektif.</li> </ol> </li> <li>2. Keterampilan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Melakukan komunikasi secara efektif.</li> <li>2.2 Menggunakan/menerapkan</li> </ol> </li> </ol>

NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
		<p>teknik/metode penggunaan/penerapan inovasi.</p> <p>3. Kondisi Pengujian:</p> <p>3.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan pada tempat uji kompetensi (TUK), tempat kerja, dan/atau tempat kerja simulasi.</p> <p>3.2 Metode asesmen yang dapat diterapkan dapat berupa metode tes tertulis, lisan, observasi ditempat kerja/demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio, dan wawancara, serta metode lain yang relevan.</p> <p>3.3 Penilaian/asesmen kompetensi dilakukan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk memenuhi ketercapaian kompetensi yang ditetapkan.</p> <p>4. Sikap kerja:</p> <p>4.1 Cermat.</p> <p>4.2 Inovatif.</p> <p>5. Aspek kritis: kecermatan dalam mendeskripsikan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan nyata.</p>
	Elemen kompetensi	Kriteria unjuk kerja
	1. Mengembangkan inovasi teknologi, inovasi sosial, dan inovasi kelembagaan	<p>1.1 Kebutuhan nyata masyarakat diidentifikasi.</p> <p>1.2 Inovasi (ide/metode/produk baru yang sesuai kebutuhan nyata dideskripsikan).</p> <p>1.3 Calon penerima manfaat ditetapkan.</p> <p>1.4 Inovasi (ide/ metode/ produk baru) diinformasikan secara lisan dan atau tertulis melalui beragam media.</p> <p>1.5 Tanggapan penerima manfaat tentang inovasi (ide/metode/produk baru) dianalisa.</p>

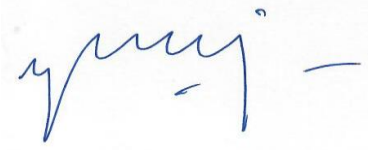
NO	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
	2. Melaksanakan pengujian dan demonstrasi inovasi teknologi, inovasi sosial dan inovasi kelembagaan	2.1 Inovasi (ide/metode/produk baru) diuji secara partisipatif. 2.2 Tanggapan penerima manfaat tentang inovasi (ide/metode/produk baru) dianalisa. 2.3 Hasil pengujian inovasi (ide/metode/produk baru) yang mendapat tanggapan positif di demonstrasikan. 2.4 Tanggapan penerima manfaat tentang inovasi (ide/metode/produk baru) yang didemonstrasikan dianalisis.
	3. Memasyarakatkan inovasi, teknologi, inovasi sosial dan inovasi kelembagaan	3.1 Hasil pengujian dan demonstrasi inovasi (ide/metode/produk baru) yang telah memperoleh tanggapan positif dianalisis. 3.2 Hasil identifikasi inovasi (ide/metode/produk baru) yang telah memperoleh tanggapan positif disosialisasikan. 3.3 Tanggapan masyarakat luas terhadap inovasi (ide/metode/produk baru) dianalisis efek dan dampaknya. 3.4 Aksi-refleksi-aksi (praksis) penerapan inovasi (ide/metode/produk baru) dilakukan.

MENTERI DESA,  
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN  
TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDUL HALIM ISKANDAR

**Salinan sesuai aslinya**  
**Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi**  
**Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana**



**Bonivastus Prasetya Ichtiarto**