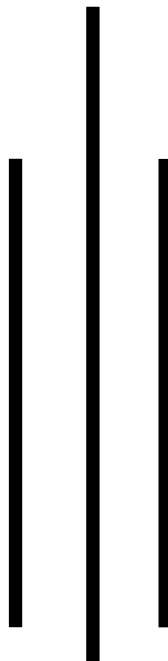




**KERANGKA ACUAN KERJA
KEGIATAN PENGEMBANGAN KARIR ASN
TAHUN 2021**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2020**

**KERANGKA ACUAN KERJA
KEGIATAN PENGEMBANGAN KARIR ASN**

TAHUN 2021

A. LATAR BELAKANG

1. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
- b. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
- c. 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);
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- e. Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penjabat Sekretaris Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 9);
- f. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 85);
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6402);

- h. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
- j. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- k. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 91 Tahun 2019 tentang Penunjukan Pejabat Sekretaris Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1359);
- l. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi;
- m. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2016 tentang Penelusuran Kader Potensial (Talent Scouting) Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dan Mekanisme Promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- n. Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- o. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Provinsi Jawa Tengah Tanggal 14 Agustus 2020.

2. Gambaran Umum

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (Sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Sedangkan untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi. Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) sistem merit, meliputi kriteria:

1. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
2. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;

3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Selain itu, dalam praktek kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain:

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, agama, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara;
3. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
5. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;

9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit;

Pemerintah juga telah mengamanatkan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sehingga lebih menguatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif baik untuk instansi pusat maupun daerah. Untuk menjamin Pejabat Pimpinan Tinggi memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan Pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif ini adalah salah satu perubahan yang dilakukan dalam proses reformasi birokrasi.

Proses pengisian jabatan pada instansi pemerintah yang sebelumnya dilaksanakan secara tertutup sekarang diatur pelaksanaannya melalui seleksi terbuka dengan sistem merit. Sistem merit diartikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Pemilihan pejabat secara terbuka dan kompetitif dianggap sebagai salah satu solusi yang dapat dilaksanakan dalam rangka memperbaiki berbagai kelemahan yang ada pada proses pengisian jabatan yang selama ini dilaksanakan secara tertutup.

Pemilihan pejabat dengan tidak menjadikan sistem merit sebagai dasar penilaian berakibat pada rendahnya profesionalitas aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sistem merit merupakan mekanisme yang dianggap paling layak dalam pengembangan SDM birokrasi karena memberikan ilustrasi pengelolaan birokrasi secara proporsional dan professional. SDM yang berkontribusi dan berkapasitas lebih tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pengembangan karier serta apresiasi prestasi dibandingkan dengan

SDM yang berkontribusi serta berkapasitas lebih rendah. Melalui seleksi terbuka dalam pengisian jabatan membuat setiap PNS memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk duduk dalam suatu jabatan tertentu selama memiliki kompetensi seperti yang dibutuhkan. PNS yang tidak dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki akan secara langsung tereliminasi oleh PNS lain yang memiliki kompetensi yang lebih. Dengan demikian akan lebih mudah menemukan PNS yang handal dan profesional karena meningkatnya persaingan dalam rangka menunjukkan kualitas yang dimiliki. Selain itu dalam proses pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka juga dalam pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara, sehingga menjamin pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tugas dari KASN adalah sebagai berikut :

1. Komisi ASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, serta menjamin pelaksanaan sistem merit dalam perumusan Kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah.
2. Dalam melaksanakan pengawasan sebagaimana dimaksud KASN berwenang memutuskan adanya pelanggaran norma dasar, kode etik, kode perilaku Pegawai ASN.
3. Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Yang Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti.

Pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka saat ini sendiri diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang juga sekaligus mencabut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, karena dalam beberapa aspek sudah tidak sejalan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Berkaitan dengan promosi terbuka dalam jabatan ASN, Upaya kongkrit dari rencana aksi Gubernur Jawa Tengah dalam kebijakan promosi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, yaitu antara lain :

- a. Sistem seleksi secara terbuka untuk Jabatan Administrator dan Pengawas melalui mekanisme *Talent Scouting* untuk mendapatkan *Talent Pool* yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2016 tentang Penelurusan Kader Potensial (*Talent Scouting*) Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dan Mekanisme Promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- b. Sistem seleksi secara terbuka dan kompetitif untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi yang diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Sebagai amanat dari ketentuan tersebut dan implementasi rencana aksi reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk penempatan pimpinan birokrasi dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas dengan mengedepankan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membeda-bedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, status pernikahan dan kondisi kecacatan. Selanjutnya sebagai upaya untuk mewujudkan reformasi berbasis kompetensi maka para *leader* birokrasi harus diisi oleh PNS yang terbaik melalui sistem seleksi yang transparan, obyektif, berkeadilan dan akuntabel sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Melalui sistem seleksi tersebut diharapkan para pemimpin birokrasi mampu mendayagunakan sumber-sumber birokrasi dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah. Dalam pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrator dan Pengawas, selain yang bersangkutan memenuhi persyaratan administrasi yaitu harus dalam kelompok *talent pool*, juga didasarkan pada syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan juga memperhatikan integritas dan moralitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan Kegiatan Pengembangan Karir ASN yaitu :

- a. Mendapatkan Pejabat Pimpinan Tinggi yang terbaik yang memiliki kompetensi unggul, profesional dan berintegritas sehingga mampu memberikan kinerja

- yang unggul dalam mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah;
- b. Menjamin pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Mendapatkan PNS terbaik yang memiliki kompetensi unggul, profesional dan berintegritas sebagai *Talent Pool* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagai bahan pertimbangan utama untuk menduduki jabatan sehingga mampu memberikan kinerja yang unggul dalam mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah;
 - d. Untuk mendapatkan sistem seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi serta *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang transparan, obyektif, berkeadilan dan akuntabel maka perlu dilakukan penyempurnaan sistem seleksi secara berkesinambungan;
 - e. Untuk mendukung percepatan pelaksanaan merit sistem di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan terus melakukan perbaikan dalam sisi pelaksanaan pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif yang berdasarkan prinsip obyektifitas dan berkeadilan.

C. RUANG LINGKUP KEGIATAN

Ruang Lingkup Kegiatan Pengembangan Karir ASN adalah sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- 2) Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- 3) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah;
- 4) Penelusuran kader potensial (*Talent Scouting*) Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

D. SASARAN

Sasaran dari Kegiatan Pengembangan Karir ASN yaitu para PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten/Kota di Jawa Tengah.

E. LOKASI KEGIATAN

Pelaksanaan seluruh kegiatan di Tahun Anggaran 2021 akan dilaksanakan di Wilayah Provinsi Jawa Tengah.

F. JADWAL PELAKSANAAN

Tabel I
Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Karir ASN
Tahun 2021

NO	KEGIATAN	BULAN											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama												
2.	Talent Scouting Jabatan Administrator dan Pengawas												
3.	Monev Pengisian JPT Pratama Kab/Kota di Jawa Tengah												
4.	Penyusunan Laporan												

G. KELUARAN

Tabel II
Keluaran Kegiatan Pengembangan Karir ASN Tahun 2021

NO	KEGIATAN	FISIK	NON FISIK
1.	Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	1 kali pelaksanaan	
2.	Talent Scouting Jabatan Administrator dan Pengawas	1 kali pelaksanaan	
3.	Monev Pengisian JPT Pratama Kab/Kota di Jawa Tengah	9 kali pelaksanaan	
4.	Penyusunan Laporan	1 dokumen	

H. ANGGARAN

Anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Karir ASN Tahun 2021 sebesar Rp. 1.083.690.000,- dengan rincian sebagaimana terlampir dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2021.

I. PENUTUP

Kerangka Acuan Kerja ini diharapkan menjadi pedoman bagi pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan. Disamping itu dengan adanya Kerangka Acuan Kerja kegiatan yang telah direncanakan Tahun 2020 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dengan program prioritas pembangunan Jawa Tengah yang telah ditetapkan sesuai bidang tugasnya.

Semarang, Desember 2020

**KEPALA BIDANG PERENCANAAN DAN
PENGEMBANGAN PEGAWAI
Selaku Kuasa Pengguna Anggaran**

**ARY WIDIYANTORO, S.STP, M.Si
Pembina
NIP. 19800305 199912 1 001**