



**KERANGKA ACUAN KERJA
KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DAN PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA
TAHUN 2018**

A. LATAR BELAKANG

1. Dasar Hukum

Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten/Kota Tahun 2018 mengacu pada peraturan-peraturan, yaitu antara lain :

- 1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6);
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pedoman Penilaian Calon Sekda Provinsi dan Kab/Kota Serta Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Kab/Kota;



- 7) Peraturan Kepala Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;
- 8) Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
- 9) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Nomor 7 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 13);
- 10) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2015 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2015;
- 11) Peraturan Gubernur Nomor 42 A Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Fasilitas Pengembangan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah dan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;

2. Gambaran Umum

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) patut diapresiasi, karena membawa nuansa baru yang lebih baik dalam sistem manajemen SDM aparatur, dan dapat dikatakan merupakan tonggak sejarah perubahan dalam birokrasi Indonesia. Terdapat ide-ide progresif dan perubahan-perubahan signifikan, salah satu diantaranya adalah adanya jenis jabatan baru yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Dalam Undang Undang ini, mengatur secara khusus mengenai JPT dan pengisiannya pada instansi pusat dan daerah. Hal ini tentu bertujuan untuk menjaring pimpinan atau pejabat yang memiliki profil sebagaimana tuntutan dinamikan perubahan dan harapan masyarakat.

Selanjutnya, pada pasal 108 Undang-undang tersebut, dinyatakan bahwa pengisian JPT Utama dan Madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan instansi daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengisian jabatan ini dilakukan



dengan membentuk panitia seleksi untuk melakukan seleksi dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pejabat tersebut, dan **uji kompetensi melalui pusat penilaian (assessment center)** atau metode penilaian lainnya.

Dalam menata kinerja manusia, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menerapkan pendekatan *competency-based HR management* (CBHRM) atau Manajemen SDM berbasis kompetensi (MSDM-BK). Oleh karena itu setiap SDM dalam suatu organisasi yang unggul perlu memiliki kompetensi yang jelas dan terukur. Dengan merujuk pada konsep Manajemen SDM berbasis kompetensi (MSDM-BK), Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah melaksanakan Tes Kompetensi dengan menerapkan metode *Assessment Center*, guna mengukur kompetensi pejabat struktural. Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 dinyatakan bahwa *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi paling kurang 2 (dua) simulasi disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.

Assessment Center merupakan salah satu metode penilaian kompetensi yang memiliki obyektivitas tinggi dibandingkan metode penilaian lainnya. Keunggulan dari metode ini dapat menggali kompetensi kandidat melalui tingkah laku yang ditampilkan secara *observable* sesuai dengan tuntutan situasi dan lingkungan penugasan yang dihadapi. Selanjutnya, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengembangkan modifikasi dari metode *Assessment Center* ini menjadi *Position Competencies Assessment Program* (PCAP) dan *Quasi Assessment Program* (QAP).

Position Competencies Assessment Program (PCAP) merupakan salah satu model *assessment* yang digunakan untuk seleksi calon Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota, serta Calon Direksi BUMN/BUMD dan jabatan strategis lainnya pada *level top manager*. Adapun *Quasi Assessment Program* (QAP) adalah modifikasi *assessment* yang digunakan untuk keperluan dan atau job target tertentu dengan pertimbangan khusus, seperti seleksi calon Pejabat Administrator dan Pengawas serta jabatan lainnya pada *level middle manager*.



B. MAKSUD DAN TUJUAN

Kepemimpinan birokrasi pemerintah berperan sangat strategis dalam kinerja birokrasi dalam mendukung kinerja dunia usaha maupun kualitas layanan masyarakat. Hal tersebut diyakini turut mempengaruhi dalam menentukan kebijakan pembangunan serta arah perjalanan suatu bangsa. Menghadapi tantangan abad ke-21 dan dinamika perubahan termasuk pergantian pimpinan pemerintahan, menuntut perubahan profil kepemimpinan birokrasi pemerintahan yang mampu mendukung birokrasi yang progresif dan melayani.

Hal tersebut sejalan dengan semakin tinggi harapan masyarakat terhadap kualitas dan kinerja birokrasi. Pemimpin dalam jabatan publik diharapkan mampu memformulasikan kebijakan yang pro-masyarakat dan berorientasi pada kemanfaatan hasilnya. Selain itu, pemimpin birokrasi, antara lain berintegritas dan mampu mengelola segala perbedaan budaya, latar belakang suku dan agama, serta kepentingan seluruh elemen bangsa. Dengan demikian saatnya pemerintah memilih dan menempatkan seorang pemimpin/pejabat yang akan menduduki jabatan dalam birokrasi pemerintahan secara tepat, sehingga mampu menghasilkan pejabat yang memiliki keunggulan moral, bersih, peduli dan profesional.

Untuk dapat menghasilkan para pejabat yang diinginkan tersebut maka diperlukan sebuah instrument yang dapat mengukur dan mengetahui kompetensi dari masing-masing ASN sehingga didapatkan para pejabat yang berkompeten dan meninggalkan unsur like dan dislike yang selama ini melekat dalam image penempatan/pemilihan pejabat struktural baik di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah maupun Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah.

Kegiatan Tes Kompetensi Pejabat Struktural Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Fasilitasi Pejabat Pemerintah Kabupaten/Kota tahun 2017 dilaksanakan dengan menggunakan metode Assessment Center memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk mengukur kompetensi dan atau potensi individual dari Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- b) Untuk mengukur kompetensi dan atau potensi individual dari Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah;
- c) Untuk mendapatkan informasi sebagai dasar pengembangan dan perencanaan karier Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan;



- d) Untuk mendapatkan bahan rekomendasi kelebihan dan kekurangan kompetensi dan atau potensi pejabat dan calon pejabat sehingga dapat dilakukan upaya pembinaan;
- e) Untuk mendapatkan bahan konseling guna mendorong peningkatan kinerja pejabat yang bersangkutan;
- f) Untuk mendapatkan bahan pengembangan assessment center di lingkungan Provinsi Jawa Tengah (metode pelaksanaan, instrument assessment center dan meningkatkan kualitas SDM Assessment Center).

C. RUANG LINGKUP KEGIATAN

Kegiatan Penilaian Kompetensi ASN Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten/Kota dilakukan untuk mengetahui kompetensi dan potensi ASN baik untuk proses promosi ke jabatan yang lebih tinggi ataupun penilaian kompetensi ASN untuk pemetaan dari dan dalam suatu jabatan, disamping itu juga dilakukan pengembangan assessment center baik metode maupun pengembangan kualitas SDM Assessor dan dilakukan dengan beberapa kegiatan sebagai berikut :

- a. Fasilitasi penilaian kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dilingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- b. Penyusunan Instrument assessment center Kabupaten/Kota dan Provinsi;
- c. Studi komparasi pengembangan instrument dan organisasi assessment center;
- d. Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- e. Pelaksanaan Jasa konsultasi pembuatan program assessment center;
- f. Pelaksanaan rapat koordinasi nasional assessment center;
- g. Konsultasi penyelenggaraan assessment center;
- h. Pelaksanaan magang assessment ke lembaga assessment center pemerintah lainnya;
- i. Monitoring dan evaluasi pemanfaatan hasil assessment center oleh pemerintah Kabupaten/Kota di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.



D. SASARAN

Sasaran kegiatan penilaian kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten/Kota ini adalah melakukan pengembangan metode assessment center dan melakukan penilaian kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Kota.

E. LOKASI KEGIATAN

Kegiatan penilaian kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten/Kota akan dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

F. JADWAL KEGIATAN

Kegiatan ini akan dilaksanakan pada :

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | |
|----|---|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|---------|-----|-----|
| | | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agus | Sep | Oktober | Nov | Des |
| 1 | Fasilitasi penilaian kompetensi JPT | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Instrument assessment center | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penilaian kompetensi ASN Pemprov. Jateng | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Jasa konsultasi pembuatan program | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Konsultasi Assesment center | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Monitoring dan evaluasi hasil assessment center | | | | | | | | | | | | |

G. KELUARAN

Hasil dari penilaian kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten/Kota tahun 2018 ini berupa :



| NO | Kegiatan | Keluaran |
|----|---|---|
| 1 | Fasilitasi penilaian kompetensi JPT | 12 batch PCAP |
| 2 | Penyusunan Instrument assessment center | 10 Instrument yang terdiri dari : a. 5 instrument Penilaian Kompetensi dengan Metode QAP untuk calon Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah b. 5 instrument Penilaian Kompetensi dengan Metode QAP untuk calon Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota |
| 3 | Penilaian kompetensi ASN Pemprov. Jateng | Mengetahui kompetensi dan potensi dari 200 orang ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah |
| 4 | Jasa konsultasi pembuatan program | 1 program penilaian kompetensi/potensi |
| 5 | Konsultasi Assesment center | |
| 6 | Monitoring dan evaluasi hasil assessment center | 6 kali pelaksanaan guna mendapatkan feedback dari hasil assessment center yang telah dilaksanakan. |

H. ANGGARAN

Anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program Pemetaan PNS Potensial Untuk Menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 sebesar Rp 945.000,- dengan perincian sebagaimana terlampir dalam Rencana Anggaran Tahun 2018.



I. PENUTUP

Besar harapan kami dengan tersusunnya KAK kegiatan Penilaian Kompetensi ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten/Kota ini dapat dipergunakan sebagai pedoman pelaksanaan sehingga dapat terlaksana dengan lancar dan dapat mencapai sasaran. Disamping itu dengan adanya Kerangka Acuan Kerja kegiatan yang telah direncanakan Tahun 2018 menunjukan adanya korelasi yang signifikan dengan program prioritas pembangunan Jawa Tengah yang telah ditetapkan sesuai bidang tugasnya

Semarang, Maret 2017

**KEPALA UNIT PENILAIAN KOMPETENSI
ASN BKD PROVINSI JAWATENGAH**

DWI HARYANTI,SH
Pembina Tk.I
NIP. 19590703 198603 2 005