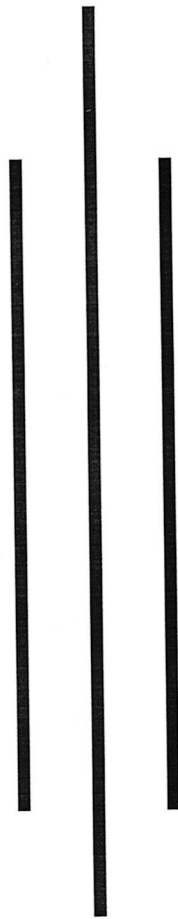




KERANGKA ACUAN KERJA

**KEGIATAN PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA
TAHUN 2023**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2022**

**KERANGKA ACUAN KERJA
KEGIATAN PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA TAHUN 2023**

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);
- 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);

- 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 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;
- l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 91 Tahun 2019 tentang Penunjukan Penjabat Sekretaris Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1359);
- m. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 28 Tahun 2021 tentang Talent Management Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- n. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Provinsi Jawa Tengah tanggal 14 Agustus 2020.

2. Gambaran Umum

Mendasari ketentuan Pasal 76 dan 77 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, bahwa Instansi Pemerintah memiliki kewajiban untuk melaksanakan penilaian kinerja PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan dengan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Sebagai langkah strategis dalam penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah memiliki kewajiban untuk mengelola menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Guna menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier, Undang-Undang ASN juga mengamanatkan agar penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Sebagai upaya untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku PNS, yang nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan, bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, diterapkan kebijakan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360°.

Dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah secara online, maka seluruh PNS wajib melakukan penilaian kepada atasan, rekan kerja dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survey secara mandiri, rahasia dan terukur melalui sistem penilaian yang objektif dan periodik. Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360° dimaksud dilaksanakan mempertimbangkan pendapat atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survei secara tertutup dan periodik dengan instrumen terukur yang didalamnya memuat Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan, Nasionalisme, dan Anti Korupsi dengan ditambahkan penilaian pada aspek Inovasi, Program Unggulan, Prestasi Kerja untuk mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap Implementasi Visi dan Misi Gubernur Jawa Tengah.

Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu pada bulan Juni dan Desember tahun berjalan yang dilaksanakan secara mandiri secara online, tertutup dan rahasia dan hasilnya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil 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.

Kebijakan promosi terbuka untuk mengisi kekosongan jabatan ASN pada hakekatnya, dilaksanakan sebagai upaya untuk menjamin obyektivitas, keadilan (*equity*), transparansi dan akuntabilitas dalam pengisian jabatan lowong sehingga diharapkan PNS yang menduduki jabatan ASN memiliki kompetensi unggul dan mampu bekerja secara profesional. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara semakin mempertegas, bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan instansi pemerintah 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 dimana untuk pelaksanaannya dilakukan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Selanjutnya guna memberikan arah dan petunjuk teknis bagi pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong secara terbuka dan kompetitif ditetapkan Permenpan dan RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Permenpan dan RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 821.22/5992/SJ tanggal 29 Oktober 2014, terjadi perubahan yang mendasar dalam pembinaan Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas, yaitu :

- a. Pengisian dalam Jabatan Pimpinan Tinggi di daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota) dilaksanakan melalui seleksi secara terbuka. Untuk Pemerintah Kabupaten/Kota tidak ada lagi konsultasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama kepada Gubernur,

namun untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah secara terbuka harus dikoordinasikan kepada Gubernur;

- b. Secara normatif, untuk pertimbangan yang obyektif dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil untuk dapat dibentuk Tim Penilai Kinerja dalam memberikan pertimbangan yang obyektif kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam penataan Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas.

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 28 Tahun 2021 tentang *Talent Management* Pegawai Negeri Sipil 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.

Penataan PNS dalam jabatan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan melalui seleksi secara terbuka dan berkeadilan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi PNS untuk dapat dipromosikan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sepanjang memenuhi persyaratan yang ditentukan dengan sistem *talent scouting* sehingga akan menghasilkan pejabat yang berkompeten, responsif, memiliki kinerja dan integritas yang unggul, serta mampu merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya serta menjamin penataan personil berdasarkan *merit system*.

Untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam proses seleksi secara terbuka dibentuk Tim Panitia Seleksi oleh Gubernur Jawa Tengah yang berasal dari unsur internal dan eksternal dan untuk menjamin adanya pertimbangan yang obyektif untuk proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS Provinsi Jawa

Tengah untuk memberikan pertimbangan kepada Gubernur Jawa Tengah dalam penetapan keputusan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian PNS dalam Jabatan Administrator dan Pengawas.

Selanjutnya sebagai upaya untuk mewujudkan reformasi berbasis kompetensi maka para pimpinan birokrasi harus diisi oleh PNS yang terbaik melalui sistem seleksi yang transparan, obyektif, berkeadilan dan akuntabel sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu melalui *Talent Scouting*. Melalui sistem seleksi tersebut diharapkan akan menghasilkan para pemimpin birokrasi yang potensial (*Talent Pool*) yang nantinya dapat dijadikan sebagai pertimbangan utama dalam pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas melalui mekanisme sidang Tim Penilai Kinerja PNS Provinsi Jawa Tengah.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud dan Tujuan

Maksud dan Tujuan kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN yaitu :

- a. Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara optimal maka setiap PNS di lingkungan Pemprov Jateng secara periodik dilaksanakan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360°;
- b. untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku PNS di Lingkungan Pemprov Jateng yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS dipandang perlu untuk dilakukan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360°;
- c. Untuk mewujudkan reformasi birokrasi berbasis kompetensi maka pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrator dan Pengawas harus diisi PNS terbaik yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja melalui sistem seleksi yang transparan, obyektif, berkeadilan dan akuntabel;
- d. 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
- e. Untuk menjamin proses pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sepenuhnya didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, kinerja, kepangkatan, pendidikan dan

- pelatihan, rekam jejak jabatan, dan juga mempertimbangkan integritas dan moralitas dengan tanpa membeda-bedakan suku, agama, ras, golongan jenis kelamin, status pernikahan dan kondisi kecacatan;
- f. Untuk menjamin adanya keadilan bagi para PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang sesuai dengan bidang tugas dan profesionalismenya dengan sistem *talent pool* yang diperoleh dari *talent scouting*;
 - g. Untuk mewujudkan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui pembahasan sidang Tim Penilai Kinerja yang obyektif, terukur dan berkeadilan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang nantinya digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menetapkan Keputusan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam Jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

C. RUANG LINGKUP KEGIATAN

Ruang lingkup Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN yaitu :

- 1) Pelaksanaan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° yang dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu pada bulan Juni dan Desember tahun berjalan yang dilaksanakan secara mandiri secara online, tertutup dan rahasia yang hasilnya akan digunakan sebagai sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS;
- 2) Pembaharuan data kekosongan jabatan baik karena pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri, diberhentikan, dijatuhi hukuman disiplin atau karena hal lain yang mengakibatkan seseorang diberhentikan dari jabatan;
- 3) Pelaksanaan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS Provinsi Jawa Tengah, terkait pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian seorang PNS dari dan dalam jabatan, yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam penetapan Keputusan Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian dalam Jabatan Administrator dan Pengawas;
- 4) Penelusuran kader potensial (Talent Scouting) Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

D. SASARAN

Sasaran dari kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja yaitu seluruh PNS Provinsi Jawa Tengah.

E. LOKASI KEGIATAN

Lokasi dari kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja yaitu di wilayah Provinsi Jawa Tengah.

F. JADWAL PELAKSANAAN

Tabel I
Jadwal Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja 2023

No	Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku												
2	Sidang Tim Penilai Kinerja PNS												
3	Talent Scouting JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Pengawas												
4	Penyusunan Laporan												

G. KELUARAN

Hasil dari kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ini berupa peningkatan kinerja organisasi pemerintah yang semakin baik, karena pengangkatan PNS dalam jabatan dilakukan berdasarkan kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja dan juga untuk mewujudkan sistem karir PNS yang terarah dan berkeadilan.

Tabel I
Keluaran Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Tahun 2023

No	Kegiatan	Fisik	Non Fisik
1	Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku	2 kali Pelaksanaan	
2	Sidang Tim Penilai Kinerja PNS	6 kali Pelaksanaan	
3	Talent Scouting Jabatan Administrator dan Pengawas	1 kali Pelaksanaan	
4	Penyusunan Laporan	1 dokumen	

H. ANGGARAN

Anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja tahun 2023 sebesar Rp. 870.575.000,- dengan rincian sebagaimana terlampir.

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 2022 menunjukan adanya korelasi yang signifikan dengan program prioritas pembangunan Jawa Tengah yang telah ditetapkan sesuai bidang tugasnya.

Semarang, Februari 2022

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



ARY WIDIYANTORO, S.STP, M.Si

Pembina

NIP. 19800305 199912 1 001