

**KERANGKA ACUAN KERJA  
UNIT PENILAIAN KOMPETENSI ASN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH  
TAHUN ANGGARAN 2022**

**A. LATAR BELAKANG**

**1. Dasar Hukum**

Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- 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 Gubernur Jawa Tengah Nomor 104 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

## 2. Gambaran Umum

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dan faktor kunci bagi organisasi Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam melakukan pelayanan publik. Untuk dapat menjawab tuntutan masyarakat dalam melakukan pelayanan publik, perlu dilakukan upaya pengembangan pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) guna mewujudkan Pegawai ASN yang memiliki integritas, profesionalitas, kompeten dan mampu berkinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya menjadi sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap Instansi Pemerintah.

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.

Untuk dapat menghasilkan para pejabat yang diinginkan tersebut maka diperlukan sebuah instrument yang dapat mengukur dan mengetahui potensi dan 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.

### B. MAKSUD DAN TUJUAN

Saat ini Pemerintah Provinsi Jawa Tengah juga telah 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.

Sedangkan untuk mendukung program tersebut, sejak tahun 2004 Pemerintah Povinsi Jawa Tengah telah mengembangkan metode penilaian kompetensi yaitu dengan

Assessment Center. Metode ini telah digunakan sejak tahun 2005 sampai tahun 2017. Mulai tahun 2018 untuk menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan antar lembaga assessment maka diperlukan perkembangan yang berkelanjutan (*sustainability*).

### **C. RUANG LINGKUP KEGIATAN**

Kegiatan pada Unit Penilaian Kompetensi ASN sebagai dasar pengembangan assessment center baik metode maupun pengembangan kualitas SDM Assessor dan dilakukan dengan beberapa kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Penunjang Admisntrasi Umum Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan antara lain :
  - a. Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu;
  - b. Kegiatan Penyelenggaraan Rapat dan Koordinasi.
2. Kegiatan Pengelolaan Assessment Center, dengan Sub-Sub Kegiatan antara lain :
  - a. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
  - b. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Pemerintah Kabupaten/Kota;
  - c. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pejabat Administrator dan Pengawas PNS Pemerintah Pemerintah Kabupaten/Kota;
  - d. Penilaian Potensi dan Kompetensi PNS berbasis Komputer pada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
  - e. Kegiatan Evaluasi Penilaian Potensi dan Kompetensi;
  - f. Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan Penilaian Potensi dan Kompetensi.

### **D. SASARAN**

Sasaran kegiatan pada Unit Penilaian Kompetensi ASN BKD Provinsi Jawa Tengah adalah melakukan pengembangan metode assessment center dan melakukan penilaian kompetensi dan potensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Kota.

### **E. LOKASI KEGIATAN**

Seluruh kegiatan pada Unit Penilaian Kompetensi ASN dengan Sub kegiatan Penunjang Administrasi Umum dan Pengelolaan Assessment Center akan dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

## F. URAIAN KEGIATAN

NO	KEGIATAN	URAIAN	BENTUK KEGIATAN
1	Fasilitasi kunjungan Tamu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kegiatan penunjang untuk memfasilitasi kunjungan tamu dalam rangka kegiatan promosi/studi banding terkait kegiatan penilaian potensi dan kompetensi serta pengembangan assessment center.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan Makan Minum Rapat</li> </ul>
2	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk mendapatkan bahan pengembangan <i>assessment center</i> di lingkungan Provinsi Jawa Tengah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perjalanan Dinas</li> </ul>
3	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (Talents Scouting)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memeroleh gambaran mengenai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemprov Jateng</li> <li>• Menyusun database kompetensi PNS sebagai media penelusuran kader potensial (Talent Pool)</li> <li>• Updating instrument penilaian kompetensi</li> <li>• Digitalisasi instrument penilaian kompetensi</li> <li>• Memeroleh gambaran pengembangan dan pengelolaan assessment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kegiatan Penilaian</li> <li>• Workshop</li> <li>• In House Training</li> <li>• Studi Banding</li> </ul>
4	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (PCAP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemkab/Pemkot untuk seleksi terbuka/evaluasi JPT Pratama</li> <li>• Koordinasi dan konsultasi terkait kebutuhan penilain kompetensi</li> <li>• Menyusun metode penilaian kompetensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kegiatan penilaian</li> <li>• Perjalanan Dinas</li> </ul>
5	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pejabat Administrator dan Pengawas PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (QAP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemkab/Pemkot untuk calon pejabat administrator dan pengawas</li> <li>• Menganalisa kebutuhan penilaian kompetensi di Pemkab/Pemkot</li> <li>• Edukasi terkait produk <i>assessment</i> pada Unit Penilaian Kompetensi ASN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kegiatan Penilaian</li> <li>• Seminar/Webinar</li> <li>• Perjalanan dinas</li> </ul>
6	Penilaian Potensi dan Kompetensi PNS berbasis Komputer pada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (CAT Potensi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penilaian potensi dan kompetensi PNS kepada seluruh PNS Pemprov Jateng.</li> <li>• Memetakan potensi PNS di lingkungan Pemprov Jateng</li> <li>• Integrasi database hasil penilaian Potensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kegiatan Penilaian</li> <li>• Perjalanan Dinas</li> </ul>
7	Kegiatan Evaluasi Penilaian Potensi dan Kompetensi;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengevaluasi Kegiatan Penilaian yang sudah pernah dilakukan di tingkat Kab/Kota maupun di Pemprov Jateng</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perjalanan Dinas</li> </ul>
8	Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan Penilaian Potensi dan Kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan Instrumen Penilaian</li> <li>• Sertifikasi ISO 9001 tentang Manajemen Mutu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In-House Training</li> <li>• Sertifikasi ISO</li> </ul>

## G. JADWAL KEGIATAN

NO	KEGIATAN	BULAN											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Fasilitasi kunjungan Tamu												
2	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi												
3	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (Talents Scouting)												
4	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (PCAP)												
5	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pejabat Administrator dan Pengawas PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (QAP)												
6	Penilaian Potensi dan Kompetensi PNS berbasis Komputer pada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (CAT Potensi)												
7	Kegiatan Evaluasi Penilaian Potensi dan Kompetensi;												
8	Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan Penilaian Potensi dan Kompetensi.												

## H. KELUARAN

Hasil dari kegiatan pada Unit Penilaian Kompetensi ASN BKD Provinsi Jawa Tengah berupa :

NO	KEGIATAN	KELUARAN
1	Fasilitasi kunjungan Tamu	Jumlah bulan terpenuhinya kebutuhan fasilitasi kunjungan tamu yaitu 12 Bulan
2	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi	Jumlah bulan terpenuhinya pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah yaitu 12 Bulan
3	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah PNS Pemprov Jateng yang dinilai potensi dan Kompetensinya sejumlah 260 Orang</li> <li>Instrument penilaian yang terupdate</li> <li>Produk instrument penilaian yang sudah terdigitalisasi</li> </ul>

	Provinsi Jawa Tengah (Talents Scouting)	
4	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (PCAP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah PNS Pemerintah Kab/Kota yang dinilai potensi dan kompetensinya sejumlah 40 Orang</li> </ul>
5	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pejabat Administrator dan Pengawas PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (QAP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah PNS Pemprov Jateng yang dinilai potensi dan Kompetensinya sejumlah 225 Orang</li> <li>Peta kebutuhan penilaian kompetensi ASN di Pemkab/Pemkot</li> </ul>
6	Penilaian Potensi dan Kompetensi PNS berbasis Komputer pada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (CAT Potensi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah PNS Pem Prov Jateng yang terpetakan kompetensinya sebanyak 5150 Orang</li> </ul>
7	Kegiatan Evaluasi Penilaian Potensi dan Kompetensi;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah telaahan hasil penilaian PNS pemprov Jateng sebanyak 2 Dokumen</li> </ul>
8	Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan Penilaian Potensi dan Kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyempurnaan metode penilaian kompetensi</li> </ul>

## I. ANGGARAN

Anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan Kegiatan Unit Penilaian Kompetensi ASN BKD Provinsi Jawa Tengah pada Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp 1.229.840.000, dengan rincian sebagai berikut :

NO	KEGIATAN	USULAN ANGGARAN PADA TAHUN 2022
1	Fasilitasi kunjungan Tamu	Rp. 35.000.000,-
2	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi	Rp. 50.000.000,-
3	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (Talents Scouting)	Rp. 170.000.000,-
4	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (PCAP)	Rp. 200.000.000,-
5	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pejabat Administrator dan Pengawas PNS Pemerintah Kabupaten/Kota (QAP)	Rp. 180.000.000,-
6	Penilaian Potensi dan Kompetensi PNS berbasis Komputer pada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (CAT Potensi)	Rp. 385.000.000,-
7	Kegiatan Evaluasi Penilaian Potensi dan Kompetensi;	Rp. 45.000.000,-

<b>8</b>	Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan Penilaian Potensi dan Kompetensi.	Rp. 164.840.000,-
----------	---	-------------------

## J. PENUTUP

Besar harapan kami dengan tersusunnya KAK kegiatan Pada Unit Penilaian Kompetensi ASN 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 2022 menunjukan adanya korelasi yang signifikan dengan program prioritas pembangunan Jawa Tengah yang telah ditetapkan sesuai bidang tugasnya