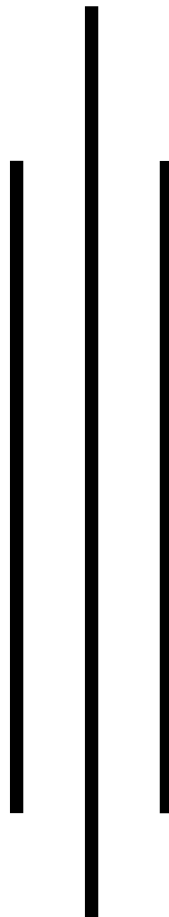




**KERANGKA ACUAN KERJA  
KEGIATAN EVALUASI DAN PENATAAN PNS DALAM JABATAN PIMPINAN  
TINGGI, ADMINISTRATOR, DAN PENGAWAS  
TAHUN 2020**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH  
TAHUN 2019**

**KERANGKA ACUAN KERJA  
KEGIATAN EVALUASI DAN PENATAAN PNS DALAM JABATAN PIMPINAN TINGGI,  
ADMINISTRATOR, DAN PENGAWAS  
TAHUN 2020**

---

**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 Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5887);
- f. 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);
- g. 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);

- h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- i. 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;
- j. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri 821.22/5992/SJ tanggal 29 Oktober 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- k. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 56 Tahun 2017 tanggal 11 Oktober 2017 Tentang Standarisasi Biaya Kegiatan dan Honorium, Biaya Pemeliharaan dan Standarisasi Harga Pengadaan Barang/Jasa Kebutuhan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018;
- l. 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.

## **2. Gambaran Umum**

Reformasi Birokrasi dalam bidang SDM aparatur diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik di pemerintahan pusat dan daerah yang berorientasi untuk mendukung pembangunan nasional. Pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam reformasi birokrasi, diimplementasikan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Sebagai bentuk dari pelaksanaan kebijakan promosi terbuka dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas dikeluarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB) Nomor 16 Tahun 2012 tanggal 21 September 2012 perihal Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawasyang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

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.

Bahwa 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 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Permenpan dan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka 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 (JPT) 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(eselon II) 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 (eselon III dan IV) 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, Gubernur Jawa Tengah terpilih dalam periode kepemimpinannya telah merumuskan "agenda 18" yang berisi visi, misi dan program unggulan yang menjadi prioritas dalam pencapaiannya. Salah satu program unggulan dalam bidang kepegawaian adalah reformasi birokrasi yang berbasis kompetensi dengan rencana aksi 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 Terbuka untuk Jabatan Administrator (eselon III) dan Pengawas (eselon IV) melalui *Talent Scouting* untuk mendapatkan *Talent Pool*;
- b. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah secara terbuka dan kompetitif.

Penataan PNS dalam jabatan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2019 dilaksanakan melalui seleksi secara terbuka dengan harapan 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 Seleksi oleh Gubernur Jawa Tengah yang berasal dari unsur internal dan eksternal. Sementara itu guna menjamin adanya pertimbangan yang obyektif untuk proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah peran dan tugas Tim Penilai Kinerja (TPK) PNS Provinsi Jawa Tengah masih dipandang perlu yaitu untuk memberikan pertimbangan kepada Gubernur Jawa Tengah.

Secara faktual, latar belakang reformasi kepegawaian didasarkan pada kondisi yaitu pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan

yang baik. Pemerintah Pusat melalui reformasi kepegawaian telah menetapkan regulasi yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

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 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 (TPK) PNS Provinsi Jawa Tengah untuk ditetapkan oleh PPKD (Gubernur Jawa Tengah).

Sebagai upaya konseptual atas dasar penilaian kinerja dan perilaku para pejabat struktural dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan sebagai upaya pengembangan karir lebih lanjut bagi para Pejabat, maka Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melaksanakan kebijakan Evaluasi Kinerja Pejabat struktural dengan maksud untuk memberikan penilaian atas kinerja para Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas dalam pelaksanaan tupoksi mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah dan juga sebagai bahan pertimbangan serta pengembangan karier lebih lanjut.

Kegiatan Evaluasi Kinerja dilaksanakan dengan menggunakan metode 360° dengan 3 (tiga) informan (atasan, rekan kerja dan bawahan dari pejabat yang dinilai) untuk menjaga kualitas hasil. Kegiatan Evaluasi Kinerja dilakukan secara online berbasis aplikasi yang mampu diakses oleh seluruh user dan proses penilaian dilakukan secara serentak dalam kurun waktu tertentu dan tetap dijamin kerahasiaannya. Adapun instrumen yang digunakan adalah instrumen terukur yang didalamnya memuat Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan untuk mengetahui perilaku kerja Pejabat yang bersangkutan. Kemudian juga dinilai aspek Inovasi, Program Unggulan, Prestasi Kerja dalam rangka mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap Implementasi Visi dan Misi Gubernur Jawa Tengah. Kegiatan Evaluasi Kinerja ini dilaksanakan secara simultan di tiap semester dan dapat digunakan sebagai data dukung dalam proses pengambilan kebijakan dalam rangkap promosi, rotasi dan mutasi dalam jabatan struktural serta pada proses pengembangan karir lebih lanjut.

## **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

### **1. Maksud**

Kegiatan "Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas" didasarkan pada pertimbangan yaitu :

- a. Bahwa guna mewujudkan program unggulan reformasi birokrasi berbasis kompetensi maka leader (pemimpin birokrasi) harus diisi PNS terbaik melalui sistem seleksi yang transparan, obyektif, berkeadilan dan akuntabel;
- b. Bahwa guna melaksanakan penataan dan pengisian dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menggunakan metode *Talent Pool* (kader potensial) PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang dihasilkan dari mekanisme *Talent Scouting*;
- c. Bahwa *Talent Pool* merupakan syarat dan pertimbangan utama dalam mempromosikan seseorang dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
- d. Agar pelaksanaan penataan dalam jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku maka proses pengisian dilakukan dengan menggunakan *Talent Pool* melalui mekanisme sidang Tim Penilai Kinerja PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan mempertimbangan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain.
- e. Guna mengetahui kinerja para Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas dalam pelaksanaan tupoksi mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah dan sebagai bahan pertimbangan serta pengembangan karier lebih lanjut dilakukan kebijakan evaluasi kinerja dengan mekanisme 360 °.

### **2. Tujuan**

Tujuan yang ditetapkan untuk kegiatan "Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas", yaitu :

- a. Mendapatkan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas yang terbaik memiliki kompetensi unggul, profesional dan berintegritas sehingga diharapkan mampu memberikan kinerja yang unggul dalam mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah;
- b. Mendapatkan PNS terbaik memiliki kompetensi unggul, profesional dan berintegritas sebagai *Talent Pool* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sehingga PNS yang dipertimbangkan untuk menduduki Jabatan

Administrator dan Jabatan Pengawas mampu memberikan kinerja yang terbaik dalam mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah;

- c. Agar proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian seorang PNS berdasarkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain yang diambil dari kader potensial (*Talent Pool*) dengan mekanisme Pertimbangan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Memberikan jaminan karir bagi para pejabat struktural dalam menjalankan tugasnya agar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta mendapatkan informasi tentang Kinerja individu para Pejabat, kekurangan/kelebihan, kesesuaian dengan jabatan saat ini, dan Integritas saat melaksanakan tugas sebagai pejabat yang nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut.

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

Ruang lingkup Kegiatan Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yaitu :

- 1) Proses Pengumpulan/inventarisasi bahan Sidang Tim Penilai Kinerja;
- 2) Proses *updating* data kekosongan jabatan baik karena pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri, diberhentikan, dijatuhi hukuman disiplin atau karena hal lain yang mengakibatkan seseorang diberhentikan dari dan dalam jabatan.
- 3) Pelaksanaan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS Provinsi Jawa Tengah, baik terkait pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian seorang PNS dari jabatan dalam rangka pengembangan karir seorang PNS dan penyegaran organisasi;
- 4) Pelaksanaan pengambilan sumpah/janji jabatan dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas;
- 5) Pelaksanaan Rapat Koordinasi dan Pembinaan dalam Jabatan Struktural di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dengan peserta Pejabat Administrator yang sudah memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi terbuka JPT Pratama;
- 6) Pelaksanaan penilaian kinerja berbasis online dengan menggunakan instrumen terukur dan metode 360° dengan 3 (tiga) informan (atasan, rekan kerja dan bawahan dari pejabat yang dinilai) dengan aspek penilaian Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan untuk mengetahui perilaku kerja Pejabat yang bersangkutan. Kemudian juga dinilai aspek Inovasi, Program Unggulan, Prestasi Kerja dalam rangka mengetahui sejauh mana pencapaian terhadap Implementasi Visi dan Misi Gubernur Jawa Tengah.



#### D. SASARAN

Sasaran dari kegiatan "Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas" yaitu seluruh PNS Provinsi Jawa Tengah.

#### E. LOKASI KEGIATAN

Lokasi dari kegiatan "Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas" yaitu di wilayah Provinsi Jawa Tengah.

#### F. JADWAL PELAKSANAAN

**Tabel I**  
**Jadwal Pelaksanaan kegiatan Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas Tahun 2020**

No	Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sidang TPK	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	Pelantikan		■		■		■		■		■		
3	Rakor Pembinaan dalam Jabatan Struktural						■						
4	Penilaian Kinerja						■	■	■				
5	Penyusunan Laporan												■

#### G. KELUARAN

Hasil dari kegiatan Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas ini berupa sistem karir yang profesional dan terarah, manajemen kepegawaian yang terorganisir, dengan pendekatan kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja seorang PNS dalam suatu jabatan. *Talent Pool* (kader potensial) merupakan pertimbangan utama seseorang untuk diangkat dalam suatu jabatan. Sidang Tim Penilai Kinerja dimaksudkan untuk memberikan pertimbangan seorang PNS untuk diangkat dan ditempatkan dalam jabatan agar sesuai dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain dan selanjutnya diajukan kepada PPKD untuk mendapatkan persetujuan, dan untuk dilakukan pengambilan sumpah/janji dan pelantikan.

**Tabel I**  
**Keluaran Program kegiatan Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan**  
**Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas Tahun 2020**

<b>No</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Fisik</b>	<b>Non Fisik</b>
1	Sidang Tim Penilai Kinerja	6 kali Sidang TPK	
2	Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan dan Pelantikan	6 kali Pelantikan	
3	Rakor Pembinaan dalam Jabatan Struktural	2 kali Pelaksanaan	
4	Penilaian Kinerja	1 kali Pelaksanaan	

## **H. ANGGARAN**

Anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program kegiatan Evaluasi dan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas Tahun 2019 sebagaimana terlampir dalam Rencana Anggaran Tahun 2020.

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

Semarang,

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

**Drs. WISNU ZAROH, M.Si**  
**Pembina Tingkat I**  
**NIP. 19630526 199503 1 002**