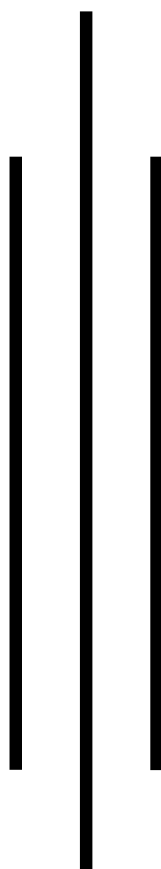




**KERANGKAACUANKERJA
KEGIATAN PENATAAN PNS DALAM JABATAN PIMPINAN TINGGI, JABATAN
ADMINISTRATOR, DAN JABATAN PENGAWASDI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2018**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2017**

KERANGKA ACUAN KERJA
KEGIATAN PENATAAN PNS DALAM JABATAN PIMPINAN TINGGI, JABATAN
ADMINISTRATOR, DAN JABATAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2018

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 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
 - g. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5887);
 - h. 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);
 - i. 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;
 - j. 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;
 - k. 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;
 - l. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 45 Tahun 2016 tentang Standarisasi Biaya Kegiatan dan Honorarium, Biaya Pemeliharaan dan Standarisasi Harga Pengadaan Barang/Jasa Kebutuhan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017;
 - m. 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 struktural 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 struktural Yang 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 struktural, 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 struktural eselon II kepada Gubernur, namun untuk pengisian JPT Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah secara terbuka harus dikoordinasikan kepada Gubernur;

- b. Secara normatif, untuk pertimbangan yang obyektif dalam penataan jabatan administrator (eselon III dan IV) dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja. Namun demikian dengan pertimbangan masa transisi dimana belum ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, masih sangat diperlukan peran Tim Penilai Kinerja dalam memberikan pertimbangan yang obyektif kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam penataan jabatan struktural.

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 dan jabatan administrator di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, yaitu antara lain :

- a. Promosi terbuka 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 2015 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

struktural melalui mekanisme sidang Tim Penilai Kinerja (TPK) PNS Provinsi Jawa Tengah untuk ditetapkan oleh PPKD (Gubernur Jawa Tengah).

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Kegiatan "Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah" 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 struktural 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 struktural;
- 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.

2. Tujuan

Tujuan yang ditetapkan untuk kegiatan "Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah", yaitu :

- 1) Mendapatkan Pejabat struktural (Administrator dan 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;

- 2) 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 struktural mampu memberikan kinerja yang terbaik dalam mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur Jawa Tengah;
- 3) 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;

C. RUANG LINGKUP KEGIATAN

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

- 1) Proses Pengumpulan/inventarisasi bahan Sidang Tim Penilai Kinerja;
- 2) Proses up dating 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 struktural.
- 5)

D. SASARAN

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

E. LOKASI KEGIATAN

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

F. JADWAL PELAKSANAAN

Tabel I
Jadwal Pelaksanaan kegiatan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

No	Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sidang TPK												
2	Pelantikan												
3	Penyusunan Laporan												

G. KELUARAN

Hasil dari kegiatan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan 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 Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

No	Kegiatan	Fisik	Non Fisik
1	Sidang Tim Penilai Kinerja	10 kali Sidang TPK	
2	Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan dan Pelantikan	5 kali Pelantikan	

H. ANGGARAN

Anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program kegiatan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 sebesar Rp 621.000.000,- dengan perincian sebagaimana terlampir dalam Rencana Anggaran Tahun 2018.

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 2018 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
NIP. 19630526 199503 1 002**