



GUBERNUR JAWA TENGAH

PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH

NOMOR 35 TAHUN 2015

TENTANG

SINERGITAS PILAR PENGEMBANGAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
BERBASIS KOMPETENSI DAN BERINTEGRITAS DI PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TENGAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TENGAH,

Menimbang : a. bahwa untuk mendukung peningkatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah diperlukan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang kompeten dan berintegritas sesuai bidang tugasnya;

b. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkompeten dan berintegritas perlu sinergitas antar perangkat daerah dalam rangka pengembangan sumber daya manusia aparatur;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Sinergitas Pilar Pengembangan Pegawai Aparatur Sipil Negara Berbasis Kompetensi Dan Berintegritas Di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);

2. 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);

3. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

[Handwritten signature]

Indonesia Tahun 2015 Nomor 28, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Jabatan Fungsional Umum Di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 3);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 6);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG SINERGITAS PILAR PENGEMBANGAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS KOMPETENSI DAN BERINTEGRITAS DI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Jawa Tengah.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Jawa Tengah.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah.



5. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
6. Badan Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Badan Diklat adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah.
7. Biro Organisasi dan Kepegawaian yang selanjutnya disebut Biro Orpeg adalah Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.
8. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
9. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjaya yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
10. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
11. Standar Kompetensi adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
12. Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan yang diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama dan pengabdian kepada masyarakat bangsa dan negara
13. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada 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.
14. Sinergitas pilar pengembangan Pegawai ASN adalah terbangunnya keterpaduan antar lembaga dalam rangka pelaksanaan Analisis Jabatan, penyusunan peta dan jenis jabatan, penetapan standar kompetensi jabatan, penempatan Pegawai ASN dalam jabatan, penetapan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN dan evaluasi pengembangan kompetensi, penetapan kebutuhan diklat, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan.
15. Pengembangan kompetensi adalah proses peningkatan individu berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
16. Pengembangan karier adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi.
17. Pengembangan Pegawai ASN adalah proses peningkatan kompetensi dan peningkatan karier Pegawai ASN.

18. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai ASN.

BAB II

TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Tujuan sinergitas pilar pengembangan Pegawai ASN berbasis kompetensi dan berintegritas di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah adalah untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme Pegawai ASN di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Pasal 3

Ruang lingkup sinergitas pilar pengembangan Pegawai ASN berbasis kompetensi dan berintegritas di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mencakup kebijakan dalam bidang kelembagaan, pembinaan dan pengembangan.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN PERENCANAAN

Bagian Kesatu Arah Kebijakan

Pasal 4

Arah kebijakan sinergitas pengembangan Pegawai ASN berbasis kompetensi dan berintegritas di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan melalui sinergitas pilar pengembangan Pegawai ASN yang meliputi :

- a. bidang kelembagaan melakukan kegiatan Analisis Jabatan, mengkaji dan menentukan peta jabatan, mengkaji dan menentukan jenis jabatan serta menentukan kompetensi jabatan;
- b. bidang pembinaan mengkaji kebutuhan Pegawai ASN dalam menduduki jabatan sesuai peta jabatan yang sudah ditetapkan, menganalisis kebutuhan kompetensi bagi Pegawai ASN baik kompetensi teknis, manajerial, sosiokultural dan kompetensi pemerintah daerah;
- c. bidang pengembangan melakukan kegiatan analisis dan identifikasi kebutuhan diklat berbasis kompetensi sesuai analisis jabatan, merencanakan diklat sesuai kebutuhan kompetensi, melaksanakan diklat berbasis kompetensi serta melaksanakan evaluasi diklat.

Bagian Kedua Perencanaan

Pasal 5

- (1) Perencanaan sinergitas pengembangan Pegawai ASN berbasis kompetensi dan berintegritas di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan oleh Biro Orpeg, BKD dan Badan Diklat secara terpadu.
- (2) Biro Orpeg melaksanakan perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:

- a. analisis jabatan dengan kegiatan meliputi: penetapan uraian tugas jabatan, analisis uraian tugas terhadap kompetensi jabatan, penetapan syarat jabatan, sosialisasi dan fasilitasi penetapan nama jabatan serta supervisi penggunaan nama jabatan;
 - b. pengkajian dan penetapan standar kompetensi jabatan yang sekurang-kurangnya mencakup nama jabatan, uraian jabatan, kelas/bobot jabatan yang sesuai kompetensi meliputi teknis, manajerial, sosio kultural dan pemerintah daerah serta ukuran kinerja jabatan.
- (3) BKD bersama Badan Diklat melaksanakan perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
- a. inventarisasi, pengolahan dan penyajian Profil Pegawai ASN menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Pendidikan Dan Pelatihan (SIMDIKLAT);
 - b. analisis kesenjangan kompetensi berdasarkan profil Pegawai ASN disesuaikan dengan standar kompetensi dan kebutuhan kompetensi.

Pasal 6

- (1) Profil Pegawai ASN sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf a sekurang-kurangnya memuat:
 - a. data personal;
 - b. kualifikasi;
 - c. pengalaman jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan kompetensi; dan
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja.
- (2) Hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf b menjadi dasar pelaksanaan pengembangan kompetensi yang meliputi jenis kompetensi dan target Pegawai ASN yang akan dikembangkan.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya meliputi pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, sekolah kader/pelatihan kader dan magang.
- (4) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib diikuti oleh setiap Pegawai ASN.

BAB IV

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 7

Jenis kompetensi yang dikembangkan meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan daerah.

Pasal 8

- (1) Badan Diklat melaksanakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 melalui pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan/atau hasil dokumen perencanaan program penyelenggaraan diklat.
- (2) BKD memfasilitasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 melalui sekolah kader/pelatihan kader dan magang.
- (3) Perangkat Daerah memfasilitasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 melalui seminar, kursus, penataran dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya diluar yang dimaksud ayat (1) dan ayat (2).
- (4) Data hasil pengembangan kompetensi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diinput dan disajikan ke dalam Sistem Informasi Pendidikan Dan Pelatihan (SIMDIKLAT) yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG).

Pasal 9

Dalam rangka melaksanakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), Badan Diklat melakukan:

- a. analisis dan identifikasi kebutuhan diklat berbasis kompetensi berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan standar kompetensi;
- b. perencanaan program diklat berdasarkan hasil analisis dan identifikasi kebutuhan diklat serta hasil evaluasi kebutuhan diklat yang dipersyaratkan dalam jabatan;
- c. penyusunan kurikulum, silabi dan modul diklat sesuai dengan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN;
- d. uji kompetensi bagi Pegawai ASN dan peserta diklat mencakup pengukuran kompetensi teknis, manajerial, sosio kultural dan pemerintahan daerah oleh assesor;
- e. evaluasi diklat meliputi tahapan pra diklat, penyelenggaraan diklat dan pasca diklat;
- f. pengembangan sistem informasi kediklatan memuat rekapitulasi kepesertaan, pelaksanaan, jenis kompetensi yang dihasilkan dan pendayagunaan alumni diklat.

BAB V

PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 10

- (1) Pengembangan karier Pegawai ASN Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Perangkat Daerah.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier berdasarkan prinsip sistem merit dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

BAB VI MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 11

- (1) Gubernur melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pengembangan Pegawai ASN berbasis kompetensi dan berintegritas.
- (2) Sekretaris Daerah menugaskan Inspektur Provinsi Jawa Tengah untuk melakukan monitoring dan evaluasi efektivitas pengembangan Pegawai ASN berbasis kompetensi dan berintegritas.
- (3) Inspektur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil monitoring, evaluasi dan rekomendasi kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- (4) Gubernur menugaskan Perangkat Daerah terkait untuk menindaklanjuti rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk penyempurnaan proses pengembangan Pegawai ASN berbasis kompetensi dan berintegritas di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 14 Juli 2015
GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttd

GANJAR PRANOWO

Diundangkan di Semarang
pada tanggal 14 Juli 2015

PLH. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH,

ttd

DJOKO SUTRISNO

