



BUPATI TEGAL  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI TEGAL  
NOMOR 16 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI TEGAL,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mendukung penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia melalui penilaian kompetensi maka perlu diselenggarakan penilaian kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
  - b. bahwa untuk memenuhi persyaratan penyelenggaraan penilaian kompetensi PNS Pemerintah Kabupaten Tegal akan menyusun Pedoman Penilaian Kompetensi;
  - c. bahwa sesuai dengan Pasal 4 Peraturan Kepala BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, maka diperlukan Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);
  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. 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);
  4. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 8);
  6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
  7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);

8. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal sebagaimana telah beberapa kali dirubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Tegal.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi PNS adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
3. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
4. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
5. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

6. Penilaian Kompetensi manajerial dan sosial kultural yang selanjutnya disebut penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau metode penilaian lainnya.
7. Metode penilaian kompetensi adalah cara menilai kompetensi dengan menggunakan alat ukur dan simulasi dalam suatu rangkaian pelaksanaan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
8. Metode *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang Assessor.
9. Metode Sederhana adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat sederhana, tes psikologi dan / atau ditambah paling kurang 1 (satu) simulasi tingkat sederhana.
10. Metode Sedang adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang.
11. Metode Kompleks adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat kompleks, tes psikologi dan ditambah paling kurang 3 (tiga) simulasi tingkat kompleks.
12. Metode Penilaian Lainnya adalah metode selain metode *Assessment Center* yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
13. Assessor adalah Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, Calon Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Assessor Independen.
14. Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya Assessor SDM Aparatur adalah pejabat fungsional Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural di lingkungan instansi pemerintah.

15. Calon *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Calon *Assessor* SDM Aparatur adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki formasi *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur, dan telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah tetapi belum diangkat dalam jabatan fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur.
16. *Assessor* Independen adalah *Assessor* yang tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil, memiliki sertifikat *Assessor* kompetensi manajerial, serta bernaung atau bekerja pada lembaga penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.
17. *Assessee* adalah pegawai Aparatur Sipil Negara atau pegawai Non ASN yang akan dinilai kompetensinya dan akan menduduki jabatan Aparatur Sipil Negara.
18. Administrator Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disebut AdminPenilaian Kompetensi adalah *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur senior yang bertanggung jawab/memimpin pelaksanaan penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center*.
19. *Tester* adalah psikolog/sarjana psikologi yang melaksanakan tes psikologi sesuai kaidah dan norma psikologi untuk mendapatkan hasil yang akurat dan menggambarkan potensi *Assessee*.
20. Tenaga pendukung adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas memfasilitasi kegiatan penilaian kompetensi khususnya di bidang administrasi dan keuangan.
21. Narasumber adalah Pejabat Pimpinan Tinggi/Pakar yang memahami proses menggali substansi bidang atau jabatan yang akan dinilai.
22. Simulasi adalah alat ukur yang menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata dapat muncul dalam tugas/pekerjaan.
23. Wawancara Kompetensi adalah proses tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan atau sedang diduduki.
24. *Assessor Meeting* adalah pertemuan antar *Assessor* dan Admin Penilaian Kompetensi untuk membahas nilai kompetensi *Assessee* oleh setiap *Assessor* untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir penilaian.
25. Umpan balik adalah kegiatan penyampaian hasil kompetensi baik secara langsung maupun tidak langsung.

26. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu unit organisasi negara.
27. Psikotes adalah alat ukur yang menggunakan berbagai alat tes psikologi sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan serta preferensi *Assessee* sebagai salah satu indikator dalam memprediksi keberhasilan Pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
28. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
29. Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi ASN selanjutnya disingkat UPTD Penilaian Kompetensi ASN adalah unit pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menyelenggarakan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini disusun dengan maksud untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan dan pemanfaatan penilaian kompetensi di Pemerintah Daerah.
- (2) Peraturan Bupati ini disusun dengan tujuan untuk mewujudkan pelaksanaan dan pemanfaatan penilaian kompetensi yang sesuai standar.

## BAB II

### PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI ASN

#### Bagian Kesatu

#### Prinsip Penyelenggaraan

#### Pasal 3

Prinsip Penyelenggaraan penilaian kompetensi, meliputi: :

- a. Independensi, yaitu penyelenggaraan penilaian kompetensi tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun;
- b. Objektif, yaitu hasil penilaian menggambarkan hasil kompetensi yang sesungguhnya dari *Assessee*;
- c. Valid, yaitu hasil penilaian kompetensi menjamin keakuratan kompetensi *Assessee*;

- d. Reliabel, yaitu hasil penilaian kompetensi mencerminkan konsisten kompetensi dalam kurun tertentu;
- e. Transparan, yaitu hasil penilaian kompetensi dapat dipertanggungjawabkan dan diketahui oleh Assessee, Bupati dan/atau pejabat lain yang berkepentingan.

## Bagian Kedua

### Komponen Penyelenggaraan

#### Paragraf 1

##### Umum

#### Pasal 4

Komponen penyelenggaraan penilaian kompetensi, terdiri atas:

- a. standar kompetensi jabatan;
- b. tim penilaian kompetensi;
- c. metode dan alat ukur; dan
- d. fasilitas.

#### Paragraf 2

### Standar Kompetensi Jabatan

#### Pasal 5

Kompetensi jabatan terdiri atas:

- a. kompetensi manajerial; dan
- b. kompetensi sosial kultural.
- c. kompetensi teknis.

#### Paragraf 3

### Tim Penilaian Kompetensi

#### Pasal 6

- (1) Tim Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b ditetapkan oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Tegal.
- (3) Tim Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang terdiri atas :
  - a. Ketua Tim Penilaian Kompetensi;
  - b. Admin Penilaian Kompetensi;
  - c. *Assessor*;
  - d. *Tester*; dan
  - e. Tenaga pendukung.

- (4) Dalam hal jumlah *Assessor* yang berasal dari Pemerintah Daerah belum tercukupi di dalam keanggotaan Tim Penilaian Kompetensi, maka dapat melibatkan *Assessor* dari instansi pemerintah lain dan/atau *Assessor* Independen.
- (5) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan Narasumber untuk Penilaian Kompetensi menggunakan simulasi presentasi.

#### Paragraf 4

#### Metode dan Alat Ukur

#### Pasal 7

- (1) Penggunaan metode dan alat ukur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c disesuaikan dengan tujuan penilaian dan target jabatan yang dinilai.
- (2) Metode sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
  - a. metode *Assessment Center*,
  - b. metode penilaian lainnya.

#### Pasal 8

Dalam hal kebutuhan pengembangan metode penilaian kompetensi selain metode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dapat dilakukan metode penilaian berkelanjutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 9

- (1) Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a terdiri atas:
  - a. metode sederhana;
  - b. metode sedang; dan
  - c. metode kompleks.
- (2) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk menilai kompetensi pada jabatan pelaksana, pengawas, serta jabatan fungsional yang setara.
- (3) Metode sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk menilai kompetensi pada Jabatan Administrator dan JPT Pratama di instansi pusat dan Provinsi/Kabupaten/Kota serta jabatan fungsional yang setara.

- (4) Metode kompleks sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c digunakan untuk menilai kompetensi pada JPT Pratama Sekretaris Daerah di Kabupaten/Kota, JPT Madya dan Utama pada Instansi Pusat serta jabatan fungsional yang setara.

#### Pasal 10

Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. dirancang untuk jabatan tertentu;
- b. menggunakan beberapa alat ukur (*multi methods/tools*) dalam proses pengambilan data;
- c. dilakukan oleh beberapa *Assessor*; dan
- d. adanya proses integrasi data untuk mendapatkan kesimpulan nilai kompetensi *Assessee*.

#### Pasal 11

Metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b, dilakukan hanya untuk paling tinggi jabatan administrator dan jabatan fungsional yang setara.

#### Pasal 12

Metode penilaian kompetensi berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 merupakan antisipasi terhadap pengembangan metode penilaian kompetensi di masa yang akan datang.

#### Pasal 13

- (1) Alat ukur yang digunakan dalam setiap metode penilaian kompetensi disesuaikan dengan kompetensi yang akan dinilai.
- (2) Alat ukur sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. alat ukur dalam metode *Assessment Center*;
  - b. alat ukur metode penilaian lainnya; dan
  - c. alat ukur metode penilaian kompetensi berkelanjutan.

#### Pasal 14

- (1) Alat ukur dalam metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a terdiri atas:
  - a. simulasi;
  - b. wawancara kompetensi; dan
  - c. Tes Psikologi.

(2) Simulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, antara lain terdiri atas:

a. *in-tray/in-basket*

merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, dimana Assessee diberikan tugas untuk merespon masalah-masalah yang terkandung pada berkas-berkas soal yang diberikan;

b. penulisan proposal (*proposal writing*)

merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk membuat proposal tertulis;

c. presentasi

merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk menyampaikan suatu informasi atau permasalahan dan penyelesaian permasalahan di hadapan orang lain secara sistematis;

d. analisis kasus (*case analysis*)

merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk menyelesaikan kasus yang diberikan;

e. diskusi kelompok tanpa pemimpin (*leaderless group discussion*)

merupakan simulasi yang dilakukan dengan menggunakan satu atau beberapa persoalan yang harus diselesaikan secara bersama oleh para Assessee;

f. bermain peran (*role play*)

merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk berperan sesuai dengan perintah;

g. *bussiness games*

merupakan bentuk simulasi yang lengkap yang disesuaikan dengan situasi nyata dunia kerja;

h. mencari fakta (*fact finding*)

merupakan bentuk simulasi dimana assesee diberikan data-data tertentu yang selanjutnya Assessor akan mengajukan beberapa pertanyaan terkait data-data tersebut.

## Pasal 15

Alat ukur metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf b digunakan dengan tetap memperhatikan kaidah - kaidah penilaian kompetensi.

## Pasal 16

- (1) Alat ukur yang digunakan dalam metode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c berupa pengembangan dari alat ukur yang ada dan proses pengadministrasiannya dapat dilakukan secara manual maupun menggunakan media teknologi informasi/elektronik.
- (2) Penilaian kompetensi yang dilaksanakan menggunakan media teknologi informasi secara komprehensif dan bersifat massal hanya dapat dilakukan untuk paling tinggi jabatan administrator atau jabatan fungsional yang setara.

## Paragraf 5

### Fasilitas

## Pasal 17

- (1) Fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d berupa sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar.
- (2) Fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbagi atas:
  - a. area *Assessee*; dan
  - b. area *Assessor*.
- (3) Area *Assessee* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berupa ruangan kedap suara dan dilengkapi dengan kamera pemantau (*Closed Circuit Television/CCTV*), paling sedikit terdiri atas:
  - a. 6 (enam) ruang individu;
  - b. 1 (satu) ruang kelas/pengarahan/presentasi; dan
  - c. 1 (satu) ruang diskusi.
- (4) Area *Assessor* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b paling sedikit memiliki:
  - a. ruang pengamatan yang dilengkapi dengan kaca tembus pandang satu arah (*oneway mirror*);
  - b. ruang rekam data yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan komputer;
  - c. ruang pertemuan/rapat *Assessor*; dan
  - d. ruang kerja *Assessor*

### Bagian Ketiga

#### *Assessee*

#### Pasal 18

- (1) *Assessee* penilaian kompetensi terdiri atas:
  - a. *Assessee* internal; dan
  - b. *Assessee* eksternal.
- (2) *Assessee* internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peserta penilaian kompetensi yang berasal dari pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal dan pegawai dari Kementerian /Lembaga Non Kementerian /Lembaga, Provinsi/Kabupaten/Kota yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kabupaten Tegal;
- (3) *Assessee eksternal* sebagaimana pada ayat (1) huruf b merupakan peserta penilaian kompetensi yang berasal dari luar Pemerintah Kabupaten Tegal;
- (4) Penyelenggaraan penilaian kompetensi terhadap *assessee* eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan berdasarkan permintaan dari instansi di luar Pemerintah Daerah;
- (5) Pelaksanaan tugas penilaian kompetensi terhadap *assessee* eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan berdasarkan persetujuan Sekretaris Daerah dan perintah tugas Kepala BKPSDM Kabupaten Tegal.

### Bagian Keempat

#### Tahapan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi

#### Pasal 19

Tahapan penyelenggaraan penilaian terdiri atas :

- a. perencanaan penilaian;
- b. persiapan pelaksanaan;
- c. pelaksanaan; dan
- d. pemantauan (*monitoring*) dan evaluasi.

## Pasal 20

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan perencanaan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a antara lain:

- a. membentuk Tim Penilaian Kompetensi;
- b. menentukan target jabatan yang dinilai;
- c. menentukan matriks metode dan alat ukur penilaian berdasarkan kompetensi yang dinilai;
- d. membuat jadwal pelaksanaan penilaian yang dilakukan dengan prinsip efektif dan efisien;
- e. membuat jadwal tugas *Assessor* (matriks *Assessor*);
- f. menyiapkan kebutuhan jumlah soal dan formulir yang akan digunakan; dan
- g. menyiapkan format laporan sesuai metode yang digunakan.

## Pasal 21

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan persiapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b antara lain:

- a. mengumpulkan dan menganalisis data/dokumen/bahan tentang profil instansi untuk penyusunan soal.
- b. melakukan wawancara substansi dengan instansi pengguna untuk mengetahui nilai-nilai yang diharapkan dari *Assessee*;
- c. membuat simulasi-simulasi untuk penilaian;
- d. menyusun formulir-formulir pribadi untuk diisi oleh *Assessee* sebelum kegiatan penilaian dilaksanakan;
- e. menyiapkan alat/bahan psikotes berdasarkan sasaran penilaian;
- f. menyiapkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan sebagai dasar melakukan penilaian;
- g. Melakukan pengarahan / *briefing* kepada *Assessor* dan petugas pendukung sebelum melakukan penilaian;
- h. menyiapkan sarana dan prasarana; dan
- i. menyiapkan formulir administrasi.

## Pasal 22

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c antara lain:

- a. pengarahan *assessee*;
- b. pengambilan data;
- c. analisis hasil;
- d. pengolahan data;
- e. integrasi data melalui *assessor meeting*;
- f. hasil dan pelaporan; dan
- g. umpan balik.

## Pasal 23

Tahapan pemantauan (*monitoring*) dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf d dilakukan untuk menjaga agar mutu dan standar dalam pelaksanaan penilaian kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## Bagian Kelima

### Tujuan Penilaian, Hasil Penilaian, dan Pelaporan

#### Paragraf 1

#### Tujuan Penilaian

## Pasal 24

- (1) Penilaian kompetensi dilaksanakan untuk memperoleh profil kompetensi PNS dalam rangka manajemen sumber daya manusia atau manajemen karier.
- (2) Profil kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk:
  - a. pengisian jabatan melalui promosi atau mutasi; dan
  - b. pemetaan jabatan.

Pargaraf 2  
Hasil penilaian  
Pasal 25

- (1) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri atas:
  - a. memenuhi syarat;
  - b. masih memenuhi syarat; dan
  - c. kurang memenuhi syarat.
- (2) Pemetaan jabatan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 24 ayat (2) huruf b menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri atas:
  - a. optimal;
  - b. cukup optimal; dan
  - c. kurang optimal.
- (3) Kategori hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan pada kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi seseorang (*Job Person Match*), yaitu perbandingan antara nilai capaian kompetensi *Assessee* dengan level kompetensi Standar Kompetensi Jabatan dan ditulis dalam bentuk prosentase.
- (4) Dalam hal penilaian kompetensi untuk tujuan pengisian jabatan *Assessee* yang memenuhi kategori memenuhi syarat dan masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat diberikan sertifikat.
- (5) Pemanfaatan hasil penilaian kompetensi digunakan sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian, antara lain meliputi:
  - a. promosi dan mutasi PNS;
  - b. pengembangan kompetensi PNS;
  - c. penempatan PNS;
  - d. mutasi antar daerah/instansi (mutasi masuk) PNS;
  - e. sistem informasi manajemen; dan
  - f. manajemen talenta.

## Pasal 26

- (1) Katagori nilai memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a apabila mencapai prosentase lebih dari atau sama dengan 80% (delapan puluh perseratus).
- (2) Katagori nilai masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b apabila mencapai prosentase dengan rentang lebih atau sama dengan 68% (enam puluh delapan perseratus) sampai dengan kurang dari 80% (delapan puluh perseratus).
- (3) Katagori nilai kurang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c apabila mencapai prosentase di bawah 68% (enam puluh delapan perseratus).

## Pasal 27

- (1) Kategori nilai optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a apabila mencapai prosentase lebih dari atau sama dengan 90% (sembilan puluh perseratus).
- (2) Kategori nilai cukup optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b apabila mencapai prosentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 78% (tujuh puluh delapan per seratus) sampai dengan kurang dari 90% (sembilan puluh perseratus).
- (3) Kategori nilai kurang optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf c apabila prosentase dibawah 78% (tujuh puluh delapan perseratus).

## Paragraf 3

## Pelaporan

## Pasal 27

- (1) Laporan individual hasil penilaian kompetensi ditandatangani oleh:
  - a. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi ASN BKPSDM Kabupaten Tegal.
  - b. *Assessor* yang bertanggung jawab atas peserta yang dinilai kompetensinya.

- (2) Laporan individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
  - a. identitas pribadi;
  - b. profil potensi;
  - c. profil kompetensi;
  - d. kekuatan dan area pengembangan;
  - e. rekomendasi hasil penilaian;
  - f. saran penempatan; dan
  - g. saran pengembangan.
- (3) Laporan individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan dikelola dalam *database* sistem informasi penilaian kompetensi yang terhubung dengan sistem informasi kepegawaian Pemerintah Kabupaten Tegal.
- (4) Hasil penilaian kompetensi PNS berlaku selama 3 (tiga) tahun.

### BAB III

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 28

Peraturan Bupati ini berlaku saat diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Slawi

Pada tanggal 2 Februari 2022

Diundangkan di Slawi

Pada tanggal 2 Februari 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TEGAL

WIDODO JOKO MULYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2022 NOMOR 16

BUPATI TEGAL,



UMI AZIZAH