



GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

**PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR 46 TAHUN 2018**

TENTANG

PENILAIAN KOMPETENSI MANAJERIAL APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHAESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,**

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi NTT yang profesional dan berbasis kompetensi, maka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, pengangkatan dalam Jabatan Administrasi dan Fungsional serta penyusunan profil ASN harus melalui penilaian kompetensi manajerial;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Penilaian Kompetensi Manajerial Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
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 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 Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENILAIAN KOMPETENSI MANAJERIAL APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Definisi atau Batasan Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Timur.
3. Kabupaten adalah Kabupaten/Kota di Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Bupati/Walikota adalah Bupati/Walikota se-Nusa Tenggara Timur.
5. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu unit organisasi negara.

9. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki PNS setelah memenuhi syarat yang ditentukan.
10. Kompetensi Manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.
11. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan tertentu, yang ditetapkan oleh masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian.
12. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan tertentu, yang ditetapkan oleh masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian.
13. Penilaian Kompetensi Manajerial adalah suatu proses membandingkan kompetensi manajerial jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan.
14. Profil Kompetensi adalah daftar level kompetensi yang dimiliki ASN.
15. Kesenjangan (gap) Kompetensi adalah perbedaan antara level kompetensi yang dicapai dibandingkan dengan level kompetensi yang dipersyaratkan sesuai standar kompetensi manajerial.
16. Alat Ukur Kompetensi adalah alat untuk menguji atau mengukur kualitas dan level kompetensi seseorang.
17. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai dan mengukur kompetensi serta memprediksi keberhasilan ASN dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi paling kurang 2 (dua) simulasi di samping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
18. *Quasi Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai dan mengukur kompetensi serta memprediksi keberhasilan ASN dalam suatu jabatan dengan menggunakan paling kurang 2 (dua) alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
19. Psikotes adalah tes dengan menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan serta preferensi Assessee yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan Pegawai dalam suatu pekerjaan. 

20. Kompetensi Integritas adalah konsistensi berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya.
21. Kompetensi Kerjasama adalah kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi.
22. Kompetensi Komunikasi adalah kemampuan untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis disertai argumentasi yang logis dengan cara-cara yang sesuai baik secara lisan maupun tertulis; memastikan pemahaman; mendengarkan secara aktif dan efektif; mempersuasi, meyakinkan dan membujuk orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
23. Kompetensi Orientasi pada Hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistimatis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil, untuk keberhasilan organisasi.
24. Kompetensi Pelayanan Publik adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/golongan/partai politik.
25. Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain adalah kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya. 

26. Kompetensi Mengelola Perubahan adalah kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.
27. Kompetensi Pengambilan Keputusan adalah kemampuan membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri setelah mempertimbangkan prinsip kehati-hatian, dirumuskan secara sistematis dan seksama berdasarkan berbagai informasi, alternatif pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.
28. Unit Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disingkat UPK adalah unit organisasi yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi ASN.
29. Tim Penilai Kompetensi Manajerial yang selanjutnya disebut TPK Manajerial adalah Tim yang dibentuk selama UPK belum terbentuk yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi manajerial ASN.
30. Instansi Pengguna adalah instansi pemerintahan lain yang menggunakan jasa UPK atau TPK Manajerial Pemerintah Provinsi untuk melaksanakan penilaian kompetensi manajerial.
31. Simulasi adalah alat ukur kompetensi dengan menggunakan persoalan kompleks yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata mungkin muncul dalam tugas pekerjaan sehari-hari.
32. Assessor SDM Aparatur yang selanjutnya disebut Assessor adalah seorang PNS yang memenuhi syarat-syarat tertentu, telah mengikuti pelatihan Assessor dan memiliki keahlian teknis untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial.
33. Administrator adalah Assessor yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial dengan metode *Assessment Center*.
34. Psikolog adalah petugas dengan latar belakang profesi psikolog yang bertugas melakukan psikotes.
35. Assessee adalah orang yang akan dinilai kompetensinya. 

36. Pengawas adalah pejabat administrator atau pengawas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi yang ditugaskan untuk mengawasi pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial agar berjalan sesuai mekanisme peraturan yang berlaku.
37. Petugas Administrasi dan Pelaporan yang selanjutnya disebut Petugas Minlap adalah petugas yang menjalankan fungsi administratif dalam setiap kegiatan penilaian kompetensi manajerial yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan.
38. *Assessor Meeting* adalah pertemuan antara para Assessor dan Administrator untuk membahas nilai kompetensi *Assessee* oleh masing-masing Assessor untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir penilaian.
39. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unit kerja pemerintahan daerah yang memiliki tugas mengelola anggaran dan barang daerah.
40. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi adalah Gubernur.
41. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota.
42. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah sebagai acuan dalam pelaksanaan dan pemanfaatan penilaian kompetensi manajerial di lingkungan Pemerintah Provinsi.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah untuk menciptakan standardisasi pelaksanaan dan pemanfaatan penilaian kompetensi manajerial ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi. *M*

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. Kelembagaan dan Personil Penilaian;
- b. Tempat Penilaian;
- c. Mekanisme Penilaian;
- d. Jenis Kompetensi dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi;
- e. Jangka Waktu Pelaksanaan Penilaian;
- f. Pembiayaan;
- g. Pelaporan dan Evaluasi;
- h. Pemanfaatan Hasil Penilaian; dan
- i. Penggunaan Jasa UPK atau TPK Manajerial oleh instansi lain.

BAB II
KELEMBAGAAN DAN PERSONIL PENILAIAN

Bagian Kesatu
Kelembagaan

Pasal 5

- (1) Dalam rangka menyelenggarakan penilaian kompetensi perlu dibentuk Unit Penilaian Kompetensi (UPK).
- (2) Selama UPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dibentuk maka penilaian kompetensi manajerial dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi (TPK) Manajerial.
- (3) TPK Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua

Personil

Pasal 6

TPK Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (2) adalah:

- a. Pengawas;
- b. Administrator, Psikolog dan Assessor; dan
- c. Petugas Minlap. 

Pasal 7

- (1) Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial.
- (2) Persyaratan untuk menjadi pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- memiliki integritas;
 - mempunyai kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab yang tinggi; dan
 - menguasai regulasi terkait penilaian kompetensi manajerial.

Pasal 8

Administrator, Psikolog dan Assessor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, merupakan unsur pelaksana penilaian kompetensi manajerial yang menjalankan fungsinya sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Petugas Minlap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, bertugas mendukung pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial yang meliputi antara lain:
- menyiapkan administrasi kegiatan;
 - menyiapkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan;
 - mendokumentasikan pelaksanaan kegiatan; dan
 - melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada kepala BKD.
- (2) Persyaratan untuk menjadi Petugas Minlap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- memahami kebutuhan teknis dan administratif dalam pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial; dan
 - memiliki keterampilan menyiapkan administrasi kegiatan, menyiapkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan, mendokumentasikan pelaksanaan kegiatan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan. M

BAB III

TEMPAT PENILAIAN

Pasal 10

Dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi manajerial harus disiapkan area *Assessee* dan area *Assessor* yang terpisah, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Area *Assessee*, disesuaikan dengan kebutuhan metode pengambilan data; dan
- b. Area *Assessor* meliputi ruang *Assessor Meeting* dan ruang kerja *Assessor*.

BAB IV

MEKANISME PENILAIAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 11

- (1) Penilaian kompetensi manajerial dilakukan oleh UPK atau TPK Manajerial.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya, UPK atau TPK Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat independen dan bebas dari intervensi pihak manapun.
- (3) Hasil penilaian kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diserahkan kepada Gubernur atau Pejabat Pembina Kepegawaian instansi pengguna melalui PyB untuk digunakan dalam manajemen ASN berbasis kompetensi.
- (4) Hasil penilaian kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku selama 2 (dua) tahun.

Bagian Kedua

Prinsip-Prinsip Penilaian kompetensi manajerial

Pasal 12

Dalam penilaian kompetensi manajerial berlaku prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Objektif, yaitu hasil penilaian kompetensi menggambarkan potensi dan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki *assessee*;
- b. Valid, yaitu hasil penilaian harus menjamin akurasi kompetensi yang akan dinilai;
- c. Konsisten, yaitu hasil penilaian harus mencerminkan konsistensi kompetensi yang dimiliki *assessee* dalam kurun waktu tertentu; dan u

- d. Transparan, yaitu hasil penilaian kompetensi yang menggambarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki *assessee* dapat diketahui oleh *assessee* yang dinilai dan pejabat yang berwenang.

Bagian Ketiga
Metode dan Tahapan Penilaian
Pasal 13

Metode yang digunakan dalam penilaian kompetensi manajerial adalah metode *assessment center* dan *quasi assessment center* yang dilaksanakan dengan persyaratan dan tahapan-tahapan sebagaimana telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

BAB V
JENIS KOMPETENSI DAN ALAT UKUR
PENILAIAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Jenis Kompetensi
Pasal 14

- (1) Jenis kompetensi manajerial yang diukur adalah kompetensi yang sudah ditetapkan dalam Standar Kompetensi Manajerial masing-masing jabatan atau rumpun jabatan.
- (2) Apabila Standar Kompetensi Manajerial Jabatan belum ditetapkan maka dalam setiap penyelenggaraan penilaian kompetensi manajerial harus ditetapkan terlebih dahulu kompetensi yang akan diukur melalui Surat Keputusan Gubernur atau Kepala Badan Kepegawaian Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dan Surat Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat Pimpinan Tinggi yang menangani kepegawaian di instansi pengguna.
- (3) Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), antara lain sebagai berikut:
- Integritas;
 - Kerjasama;
 - Komunikasi;
 - Orientasi pada Hasil;
 - Pelayanan Publik;
 - Pengembangan Diri dan Orang Lain;
 - Mengelola Perubahan; dan
 - Pengambilan Keputusan.

(4) Jenis kompetensi lain dapat ditetapkan sesuai kebutuhan instansi pengguna.

Bagian Kedua
Alat Ukur Penilaian
Pasal 15

- (1) Alat ukur penilaian kompetensi manajerial terdiri dari:
- Psikotes;
 - Wawancara kompetensi;
 - Kuesioner kompetensi; dan
 - Simulasi: *In-Tray, Proposal Writting, Presentasi, Analisis Kasus, Leaderless Group Discussion (LGD),* dan *Role Playing.*
- (2) Assessor dapat mengembangkan dan/atau menggunakan alat ukur lainnya sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB VI
JANGKA WAKTU PELAKSANAAN PENILAIAN

Pasal 16

Jangka waktu pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial ASN adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II dan Lampiran III dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 17

Segala pembiayaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan penilaian kompetensi manajerial ASN dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur serta sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB VIII
PELAPORAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu
Pelaporan
Pasal 18

- (1) UPK atau TPK manajerial wajib menyampaikan Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui PyB. 

- (2) Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bersifat rahasia dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam manajemen ASN.
- (3) Format Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Kedua

Evaluasi

Pasal 19

- (1) UPK atau TPK dapat melakukan evaluasi terhadap:
- penyelenggaraan penilaian kompetensi manajerial yang telah dilakukan; dan
 - pemanfaatan hasil penilaian kompetensi manajerial.
- (2) Evaluasi terhadap penyelenggaraan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan segera setelah pelaksanaan penilaian.
- (3) Evaluasi terhadap pemanfaatan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun.

BAB IX

PEMANFAATAN HASIL PENILAIAN KOMPETENSI MANAJERIAL

Pasal 20

- (1) Hasil Penilaian kompetensi manajerial digunakan dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi yang meliputi :
- pengembangan kompetensi pegawai;
 - pengembangan karier;
 - pemetaan pegawai;
 - manajemen talenta; dan
 - pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi.
- (2) Pengembangan Kompetensi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah menggunakan hasil penilaian kompetensi manajerial untuk menentukan rencana pengembangan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan minat pegawai.
- (3) Pengembangan karier pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah menggunakan hasil penilaian kompetensi manajerial untuk melakukan mutasi dan promosi. *My*

- (4) Pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah menggunakan hasil penilaian kompetensi manajerial dan penilaian capaian kinerja untuk membuat pengelompokan pegawai.
- (5) Manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilakukan dengan mengidentifikasi, mengembangkan, mengevaluasi dan menempatkan talent berdasarkan hasil penilaian kompetensi manajerial.
- (6) Diklat berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilakukan untuk mengurangi kesenjangan (gap) kompetensi pegawai.

Pasal 21

- (1) UPK atau BKD wajib membuat pangkalan data (*database*) kompetensi manajerial ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi.
- (2) Pangkalan data kompetensi manajerial ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dalam bentuk aplikasi yang mudah digunakan.

BAB X

PENGGUNAAN JASA UPK ATAU TPK MANAJERIAL

OLEH INSTANSI LAIN

Pasal 22

UPK atau TPK Manajerial Provinsi dapat digunakan oleh instansi lain, baik instansi pemerintah maupun non pemerintah, untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial.

Pasal 23

Penilaian kompetensi manajerial pada instansi lain dilaksanakan setelah Pejabat Pembina Kepegawaian atau pimpinan instansi lain tersebut mengajukan permohonan kepada Gubernur melalui BKD dan permohonan tersebut disetujui.

Pasal 24

Hal-hal mengenai personil penilaian, tempat penilaian, mekanisme penilaian, jenis kompetensi, alat ukur penilaian, jangka waktu penilaian dan pelaporan akhir penilaian sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Bab II, Bab III, Bab IV, Bab V, Bab VI, dan Bab VIII Peraturan Gubernur ini.

Pasal 25

- (1) Segala pembiayaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan penilaian kompetensi manajerial ASN pada instansi lain dibebankan kepada anggaran instansi pengguna.

- (2) Segala pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selain honorarium disesuaikan dengan Standar Biaya Umum (SBU) instansi pengguna.
- (3) Honorarium dibayarkan sesuai SBU Pemerintah Provinsi.

BAB XII
PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ditetapkan di Kupang,
pada tanggal 5 NOVEMBER 2018



VIKTOR BUNGKILU LAISKODAT

Diundangkan di Kupang,
pada tanggal 5 NOVEMBER 2018



BENEDIKTUS POLO MAING

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2018 NOMOR 17

LAMPIRAN I : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR : 46 TAHUN 2018
TANGGAL : 5 NOVEMBER 2018

**ALOKASI WAKTU DAN JUMLAH ANGGOTA TIM PENILAI KOMPETENSI MANAJERIAL
DENGAN MENGGUNAKAN METODE PENILAIAN KOMPLEKS**

No.	Jumlah Peserta (Assessee)	Jumlah Anggota Tim Penilai Kompetensi	Metode Pengambilan Data	Alokasi Waktu yang Dibutuhkan	Keterangan
1	3 – 15 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 3 – 4 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2 Simulasi 3	7 - 9 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 2 hari Pengisian FLA : 1 – 2 hari Asmeet : 2 -3 hari Penyusunan Laporan : 1 hari Penyerahan Hasil : 1 hari
2	16 – 35 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 4 – 7 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2 Simulasi 3	10 – 12 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 2-3 hari Pengisian FLA : 3 hari Asmeet : 3 hari Penyusunan Laporan : 1-2 hari Penyerahan Hasil : 1 hari
3	36 – 55 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 7 – 11 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2 Simulasi 3	12 – 14 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 3 hari Pengisian FLA : 3 hari Asmeet : 3-4 hari Penyusunan Laporan : 2-3 hari Penyerahan Hasil : 1 hari
4	56 – 75 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 11 – 15 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2 Simulasi 3	14 – 16 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 3 - 4 hari Pengisian FLA : 3 - 4 hari Asmeet : 4 hari Penyusunan Laporan : 3 hari Penyerahan Hasil : 1 hari



LAMPIRAN II : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR**NOMOR :** TAHUN 2018**TANGGAL :** 2018
**ALOKASI WAKTU DAN JUMLAH ANGGOTA TIM PENILAI KOMPETENSI MANAJERIAL
DENGAN MENGGUNAKAN METODE PENILAIAN SEDANG**

No.	Jumlah Peserta (Assessee)	Jumlah Anggota Tim Penilai Kompetensi	Metode Pengambilan Data	Waktu yang Dibutuhkan	Keterangan
1	3 – 15 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 3 – 4 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2	6 - 8 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 2 hari Pengisian FLA : 1 – 2 hari Asmeet : 1 -2 hari Penyusunan Laporan : 1 hari Penyerahan Hasil : 1 hari
2	16 – 35 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 4 – 7 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2	9 – 11 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 2-3 hari Pengisian FLA : 2 hari Asmeet : 2 – 3 hari Penyusunan Laporan : 1 - 2 hari Penyerahan Hasil : 1 hari
3	36 – 55 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 7 – 11 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2	11 – 13 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 3 hari Pengisian FLA : 2 - 3 hari Asmeet : 3 -4 hari Penyusunan Laporan : 2 hari Penyerahan Hasil : 1 hari
4	56 – 75 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 11 – 15 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1 Simulasi 2	13 – 15 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan data: 3 - 4 hari Pengisian FLA : 3 hari Asmeet : 4 hari Penyusunan Laporan : 2-3 hari Penyerahan Hasil : 1 hari



LAMPIRAN III : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 46 TAHUN 2018
TANGGAL : 5 NOVEMBER 2018

**ALOKASI WAKTU DAN JUMLAH ANGGOTA TIM PENILAI KOMPETENSI MANAJERIAL
DENGAN MENGGUNAKAN METODE PENILAIAN SEDERHANA**

No.	Jumlah Peserta (Assessee)	Jumlah Anggota Tim Penilai Kompetensi	Metode Pengambilan Data	Waktu yang Dibutuhkan	Keterangan
1	3 – 15 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 3 – 4 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1	5 - 7 hari	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan data: 1-2 hari • Pengisian FLA : 1 hari • Asmeet : 1 -2 hari • Penyusunan Laporan : 1 hari • Penyerahan Hasil : 1 hari
2	16 – 35 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 4 – 7 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1	8 – 10 hari	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan data: 2 hari • Pengisian FLA : 1-2 hari • Asmeet : 3 hari • Penyusunan Laporan : 1 - 2 hari • Penyerahan Hasil : 1 hari
3	36 – 55 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 7 – 11 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1	10 – 12 hari	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan data: 2-3 hari • Pengisian FLA : 2 hari • Asmeet : 3 -4 hari • Penyusunan Laporan : 2 hari • Penyerahan Hasil : 1 hari
4	56 – 75 Peserta	Pejabat Pengawas : 1 orang Administrator Assessor : 1 orang Psikolog : 1 orang Assessor : 11 – 15 orang Petugas Minlap : 1 orang	Wawancara Psikotes Simulasi 1	12 – 14 hari	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan data: 3 hari • Pengisian FLA : 2-3 hari • Asmeet : 4 hari • Penyusunan Laporan : 2-3 hari • Penyerahan Hasil : 1 hari



LAMPIRAN IV : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR : 46 TAHUN 2018
TANGGAL : 6 NOVEMBER 2018

FORMAT LAPORAN HASIL PENILAIAN KOMPETENSI MANAJERIAL



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
(Assessment Center)

Jl. Raya El Tari Nomor 52 Kode Pos 85111

**LAPORAN PENILAIAN KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN
LINGKUP PEMERINTAH TAHUN**

NOMOR :
NAMA :
TTL :
PENDIDIKAN :

GOL/NIP :
JABATAN :
INSTANSI :
TGL. TES :

NO	KOMPETENSI / LEVEL TARGET	LEVEL	PERILAKU
1	(Nama Kompetensi) (Uraian Kompetensi)	(level standar)	(level yang dicapai) (Uraian Perilaku / Kompetensi Asesi)
2	(Nama Kompetensi) (Uraian Kompetensi)	(level standar)	(level yang dicapai) (Uraian Perilaku / Kompetensi Asesi)
3	(Nama Kompetensi) (Uraian Kompetensi)	(level standar)	(level yang dicapai) (Uraian Perilaku / Kompetensi Asesi)
4	(Nama Kompetensi) (Uraian Kompetensi)	(level standar)	(level yang dicapai) (Uraian Perilaku / Kompetensi Asesi)
5	(Nama Kompetensi) (Uraian Kompetensi)	(level standar)	(level yang dicapai) (Uraian Perilaku / Kompetensi Asesi)
6	(Nama Kompetensi) (Uraian Kompetensi)	(level standar)	(level yang dicapai) (Uraian Perilaku / Kompetensi Asesi)

KESIMPULAN : Berdasarkan hasil penilaian di atas, maka disimpulkan bahwa Saudara **Memenuhi Syarat (MS) / Masih Memenuhi Syarat (MMS) / Kurang Memenuhi Syarat (KMS)** (Hapus yang tidak perlu) untuk menduduki Jabatan di lingkungan Pemerintah

SARAN : Agar yang bersangkutan dapat mengoptimalkan peran dirinya dalam jabatan, maka yang bersangkutan harus mengembangkan kompetensi di samping itu ia juga perlu meningkatkan lagi kompetensi

Yang bersangkutan dapat diikutsertakan dalam diklat ia juga dapat mengikuti konseling pada assessment center terdekat dalam rangka pengembangan atau optimisasi kompetensi-kompetensi yang dimaksud.

RANGE LEVEL : 1-5

HASIL : MS/MMS/KMS
(hapus yang tidak perlu)

MENGETAHUI,
ADMINISTRATOR

ASSESSOR,

Pangkat / Gol. Ruang
NIP

Pangkat / Gol. Ruang
NIP

