



**SALINAN**

GUBERNUR SUMATERA UTARA

PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA

NOMOR 21 TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN ASESMEN KOMPETENSI

APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa penilaian kompetensi aparatur sipil negara dalam rangka pembinaan dan meningkatkan profesionalisme di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara;
  - b. bahwa Pemerintah Provinsi Sumatera Utara bertanggung jawab atas penyelenggaraan penilaian kompetensi dalam rangka mewujudkan aparatur sipil negara yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 233 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan kepala Perangkat Daerah harus memenuhi persyaratan kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural dan kompetensi pemerintahan;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Penyelenggaraan Asesmen Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2023 tentang Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6864);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

7. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
10. 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);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 561);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
15. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 64);
16. Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perpindahan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perpindahan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023 Nomor 10);
17. Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 Nomor 2);
18. Peraturan Gubernur Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023 Nomor 39);

19. Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023 Nomor 29) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024 Nomor 7);
20. Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2024 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024 Nomor 3);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN ASESMEN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Sumatera Utara.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

4. Kepala Daerah adalah Gubernur Sumatera Utara selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang selanjutnya disebut Gubernur.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
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. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Unit Pelayanan Teknis Daerah Pusat Asesmen Kompetensi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yang selanjutnya disingkat UPTD adalah Penyelenggara Asesmen Kompetensi.
11. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

12. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. 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.
16. Asesmen kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural serta pemerintahan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau metode asesmen lainnya.
17. Psikotes adalah alat ukur yang menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan, kepribadian dan kondisi kejiwaan serta preferensi Asesi yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu pekerjaan.
18. Metode asesmen kompetensi adalah cara menilai kompetensi dengan menggunakan alat ukur dan simulasi dalam suatu rangkaian pelaksanaan asesmen kompetensi Aparatur Sipil Negara.

19. Metode Assessment Center atau pusat asesmen kompetensi 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 Asesor.
20. Metode Sederhana adalah proses asesmen kompetensi dengan Metode Assessment Center menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat sederhana, tes psikologi dan/atau ditambah dengan paling kurang 1 (satu) simulasi tingkat sederhana.
21. Metode Sedang adalah proses asesmen kompetensi dengan Metode Assessment Center menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang.
22. Metode Kompleks adalah proses asesmen kompetensi dengan Metode Assessment Center menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat kompleks, tes psikologi dan ditambah paling kurang 3 (tiga) simulasi tingkat kompleks.
23. Metode Asesmen Lainnya adalah metode selain Metode Assessment Center yang digunakan dalam pelaksanaan asesmen kompetensi Pegawai Negeri Sipil atau Non Pegawai Negeri Sipil.
24. Asesor adalah Pegawai dan/atau Tenaga Ahli lainnya yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan asesmen kompetensi yang bersertifikat asesor serta mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan asesmen kompetensi.
25. Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Asesor SDM Aparatur adalah Pegawai Negeri Sipil sebagai pejabat fungsional di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang bersertifikat asesor serta mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan asesmen kompetensi.

26. Asesi adalah individu yang menjadi objek asesmen kompetensi baik itu Aparatur Sipil Negara ataupun Pegawai Non Aparatur Sipil Negara.
27. Administrator Asesmen Kompetensi yang selanjutnya disebut Admin Asesmen Kompetensi adalah Pejabat yang bertanggung jawab/memimpin pelaksanaan asesmen kompetensi dengan Metode Assessment Center.
28. *Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah sistem dengan alat bantu komputer guna memperoleh standar minimal kompetensi.
29. Simulasi adalah alat ukur yang menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata dapat muncul dalam tugas/pekerjaan.
30. Wawancara Kompetensi adalah proses tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan atau sedang diduduki.
31. *Assessor Meeting* adalah pertemuan antar Asesor dan Admin Asesmen Kompetensi untuk membahas nilai kompetensi Asesi oleh setiap Asesor untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir asesmen.
32. Umpan Balik (*Feedback*) adalah kegiatan penyampaian hasil asesmen kompetensi dari Asesor kepada Asesi baik secara langsung maupun tidak langsung.
33. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil yang dibayarkan atas kinerja.

## BAB II

### PRINSIP DAN KOMPONEN PENYELENGGARAAN

#### ASESMEN KOMPETENSI

##### Pasal 2

Prinsip penyelenggaraan Asesmen Kompetensi berdasarkan pada:

- a. independensi yaitu penyelenggaraan Asesmen Kompetensi tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun;

- b. objektif yaitu hasil Asesmen menggambarkan hasil kompetensi yang sesungguhnya dari Asesi;
- c. valid yaitu hasil Asesmen Kompetensi menjamin keakuratan kompetensi Asesi;
- d. reliabel yaitu hasil Asesmen Kompetensi mencerminkan konsistensi kompetensi dalam kurun waktu tertentu; dan
- e. transparan yaitu hasil Asesmen Kompetensi dapat dipertanggungjawabkan dan diketahui oleh Asesi dan Pejabat Pembina Kepegawaian.

### Pasal 3

Komponen penyelenggaraan Asesmen Kompetensi terdiri atas:

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

### Bagian Kesatu

#### Standar Kompetensi Jabatan

### Pasal 4

- (1) Standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah standar kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural.
- (2) Deskripsi dari standar kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

### Bagian Kedua

#### Tim Asesmen Kompetensi

### Pasal 5

Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, paling kurang terdiri atas:

- a. ketua tim Asesmen Kompetensi;
- b. admin Asesmen Kompetensi;

- c. Asesor;
- d. *tester*; dan
- e. tenaga pendukung.

#### Pasal 6

- (1) Ketua tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, yaitu Asesor SDM Aparatur atau Pejabat yang bertanggung jawab/memimpin pelaksanaan asesmen kompetensi dengan memperhatikan kesesuaian jenjang target jabatan Asesi;
- (2) Kriteria penunjukan ketua tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan ketentuan:
  - a. Asesmen Kompetensi dengan menggunakan metode sederhana, diketuai paling rendah oleh Asesor SDM Aparatur jenjang muda;
  - b. Asesmen Kompetensi dengan menggunakan metode sedang, diketuai paling rendah oleh Asesor SDM Aparatur jenjang madya; dan
  - c. Asesmen Kompetensi dengan menggunakan metode kompleks, diketuai oleh Asesor SDM Aparatur jenjang utama.

#### Pasal 7

- (1) Admin Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b yaitu Asesor SDM Aparatur atau Pejabat yang bertanggung jawab/memimpin pelaksanaan Asesmen Kompetensi dengan memperhatikan kesesuaian jenjang target jabatan Asesi;
- (2) Kriteria penunjukan Admin Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan ketentuan:
  - a. Asesmen Kompetensi dengan metode sederhana, Admin Asesmen Kompetensi diduduki paling rendah oleh Asesor SDM Aparatur jenjang muda;

- b. Asesmen Kompetensi dengan metode sedang, Admin Asesmen Kompetensi diduduki paling rendah oleh Asesor SDM Aparatur jenjang madya; dan
- c. Asesmen Kompetensi dengan metode kompleks, Admin Asesmen Kompetensi diduduki oleh Asesor SDM Aparatur jenjang utama.

#### Pasal 8

- (1) Asesor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c yaitu Asesor SDM Aparatur dengan memperhatikan kesesuaian antara jenjang jabatan Asesor dan target jabatan yang akan dinilai;
- (2) Kriteria melakukan Asesmen Kompetensi dengan Metode *Assessment Center*:
  - a. Asesor SDM Aparatur jenjang pertama melakukan Asesmen Kompetensi jabatan pelaksana, pengawas, serta jabatan fungsional yang setara;
  - b. Asesor SDM Aparatur jenjang muda melakukan Asesmen Kompetensi jabatan administrator dan JPT Pratama di Daerah dan jabatan fungsional yang setara kecuali jabatan Sekretaris Daerah; dan
  - c. Asesor SDM Aparatur jenjang madya dan utama melakukan Asesmen Kompetensi Jabatan JPT Pratama, JPT Madya, Sekretaris Daerah di Daerah serta jabatan fungsional yang setara.
- (3) Dalam hal UPTD tidak terdapat Asesor SDM Aparatur yang memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka dapat ditunjuk Asesor SDM Aparatur satu jenjang dibawahnya.

#### Pasal 9

- (1) Persyaratan *tester* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d meliputi:
  - a. psikolog/sarjana psikologi; dan
  - b. menguasai alat tes psikologi.

- (2) Interpretasi tes psikologi hanya dapat dilakukan oleh *tester* yang berlatarbelakang keilmuan psikolog.
- (3) Dalam hal tidak tersedia *tester* yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat menggunakan *tester* dari penyelenggara Asesmen Kompetensi instansi lain.

#### Pasal 10

Persyaratan tenaga pendukung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, ditunjuk oleh pejabat yang berwenang, meliputi:

- a. memiliki kemampuan administrasi keuangan, persuratan, dan pengolahan data;
- b. memiliki kemampuan koordinasi; dan
- c. memiliki kemampuan tentang proses Asesmen Kompetensi.

#### Bagian Ketiga

#### Metode dan Alat Ukur

#### Pasal 11

- (1) Metode dan alat ukur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c penggunaannya disesuaikan dengan tujuan asesmen dan target jabatan yang dinilai, untuk metode asesmen kompetensi meliputi:
  - a. metode *Assessment Center*, dan
  - b. metode asesmen lainnya.
- (2) Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, memiliki karakteristik:
  - a. dirancang untuk jabatan tertentu;
  - b. menggunakan beberapa alat ukur (*multi methods/tools*) dalam proses pengambilan data;
  - c. dilakukan oleh beberapa Asesor; dan
  - d. adanya proses integrasi data untuk mendapatkan kesimpulan nilai kompetensi Asesi.
- (3) Metode *Assessment Center*, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. metode sederhana;
  - b. metode sedang; dan
  - c. metode kompleks.

- (4) Metode asesmen lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan hanya untuk paling tinggi jabatan Administrator dan Jabatan Fungsional Yang Setara.

#### Pasal 12

- (1) Alat ukur yang digunakan dalam setiap metode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c disesuaikan dengan kompetensi yang akan dinilai;
- (2) Alat ukur dalam metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a terdiri atas:
- a. tes psikologi;
  - b. CAT;
  - c. simulasi; dan
  - d. wawancara kompetensi.
- (3) Simulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, antara lain terdiri atas:
- a. *in-tray/in-basket*;
  - b. *proposal writing*;
  - c. *presentation*;
  - d. *case analysis*;
  - e. *leaderless group discussion*;
  - f. *role play*;
  - g. *bussiness games*; dan
  - h. *fact finding*.
- (4) Alat ukur metode asesmen lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b penggunaannya dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah Asesmen Kompetensi.

#### Bagian Keempat

##### Fasilitas

#### Pasal 13

Fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d meliputi sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan Asesmen Kompetensi terdiri dari:

- a. ruang perkantoran (sekretariat UPTD);
- b. ruang tunggu Asesi;
- c. ruang CAT;
- d. ruang simulasi/diskusi;
- e. ruang observasi/pengamatan dengan kaca tembus pandang satu arah (*one way mirror*);
- f. ruang kelas/pengarahan/presentasi;
- g. ruang wawancara;
- h. ruang kerja Asesor;
- i. ruang rapat Asesor (*assessor meeting*); dan
- j. ruang rekam data yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan komputer.

### BAB III

#### TAHAPAN PENYELENGGARAAN ASESMEN KOMPETENSI

##### Pasal 14

Tahapan penyelenggaraan Asesmen Kompetensi terdiri dari:

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

##### Pasal 15

- (1) Tahap perencanaan asesmen dan tahap persiapan pelaksanaan asesmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dan huruf b merupakan tahapan sebelum pelaksanaan Asesmen Kompetensi yang dilaksanakan oleh Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini;
- (2) Tahap pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c disesuaikan dengan pedoman kelengkapan Asesmen Kompetensi sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. pengarahan Asesi;
  - b. pengambilan data;
  - c. analisis hasil;
  - d. pengolahan data;
  - e. integrasi data melalui *assessor meeting*;
  - f. hasil dan pelaporan; dan
  - g. umpan balik (*feed back*).
- (3) Tahap pemantauan (monitoring) dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf d, dilakukan untuk menjaga agar mutu dan standar dalam pelaksanaan Asesmen Kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta memastikan pemanfaatan hasil oleh instansi pengguna sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

#### BAB IV

#### STANDARISASI TUJUAN, HASIL ASESMEN DAN PELAPORAN

##### Pasal 16

- (1) Asesmen kompetensi dilaksanakan untuk memperoleh profil kompetensi PNS dalam rangka manajemen sumber daya manusia atau manajemen karir dan manajemen talenta.
- (2) Profil kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk:
  - a. pengisian jabatan melalui promosi;
  - b. pengisian jabatan melalui mutasi;
  - c. pemetaan jabatan; dan
  - d. peningkatan kompetensi sumber daya manusia.
- (3) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan kategori hasil asesmen yang terdiri atas:
  - a. memenuhi syarat apabila mencapai persentase lebih dari atau sama dengan 80 (delapan puluh);

- b. masih memenuhi syarat apabila mencapai persentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 68 (enam puluh delapan) sampai dengan kurang dari 80 (delapan puluh); dan
  - c. kurang memenuhi syarat apabila mencapai persentase di bawah 68 (enam puluh delapan).
- (4) Pemetaan jabatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) huruf c menggunakan kategori hasil asesmen yang terdiri atas:
- a. optimal apabila mencapai persentase lebih dari atau sama dengan 90 (sembilan puluh);
  - b. cukup optimal apabila mencapai persentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 78 (tujuh puluh delapan) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh); dan
  - c. kurang optimal apabila persentase di bawah 78 (tujuh puluh delapan).
- (5) Kategori hasil asesmen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) didasarkan pada kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi seseorang (*Job Person Match*), yaitu perbandingan antara nilai capaian kompetensi Asesi dengan level kompetensi standar kompetensi jabatan dan ditulis dalam bentuk persentase.

#### Pasal 17

- (1) Laporan Asesmen Kompetensi terhadap ASN terdiri dari:
- a. laporan individu peserta Asesmen Kompetensi; dan
  - b. laporan penyelenggaraan Asesmen Kompetensi.
- (2) Format laporan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI sebagai bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB V  
PEMANFAATAN HASIL PENYELENGGARAAN  
ASESMEN KOMPETENSI

Pasal 18

Pejabat Pembina Kepegawaian menggunakan hasil Asesmen Kompetensi sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian, antara lain meliputi:

- a. pengisian dalam jabatan;
- b. pengembangan karir;
- c. pengembangan kompetensi pegawai; dan
- d. manajemen talenta.

BAB VI  
KERJA SAMA

Pasal 19

Pemerintah Daerah lain dapat bekerja sama dengan UPTD dalam melaksanakan Asesmen Kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
SANKSI

Pasal 20

- (1) Dalam hal Asesi yang merupakan PNS penerima TPP tidak hadir pada pemanggilan pertama tanpa pemberitahuan resmi dari kepala Perangkat Daerah dan/atau hadir namun tidak mengikuti tahapan Asesmen Kompetensi, dilakukan pemotongan sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai maksimal TPP selama 6 (enam) bulan.
- (2) Dalam hal Asesi yang merupakan PNS penerima TPP tidak hadir pada pemanggilan kedua tanpa pemberitahuan resmi dari kepala Perangkat Daerah dan/atau hadir namun tidak mengikuti tahapan Asesmen Kompetensi, dilakukan pemotongan sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai maksimal TPP selama 9 (sembilan) bulan.

- (3) Dalam hal Asesi yang merupakan PNS penerima TPP tidak hadir pada pemanggilan ketiga dan seterusnya tanpa pemberitahuan resmi dari kepala Perangkat Daerah dan/atau hadir namun tidak mengikuti tahapan Asesmen Kompetensi, dilakukan pemotongan sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai maksimal TPP selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Pemberlakuan pemotongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diberlakukan sejak bulan berjalan.

#### Pasal 21

- (1) Dalam hal Asesi yang merupakan PNS bukan penerima TPP tidak hadir pada pemanggilan pertama tanpa pemberitahuan resmi dari kepala Perangkat Daerah dan/atau hadir namun tidak mengikuti tahapan Asesmen Kompetensi, dapat dikenakan penjatuhan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala (KGB) selama 1 (satu) tahun.
- (2) Dalam hal Asesi yang merupakan PNS bukan penerima TPP tidak hadir pada pemanggilan kedua tanpa pemberitahuan resmi dari kepala Perangkat Daerah dan/atau hadir namun tidak mengikuti tahapan Asesmen Kompetensi, dapat dikenakan penjatuhan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat (KP) selama 1 (satu) tahun.
- (3) Dalam hal Asesi yang merupakan PNS bukan penerima TPP tidak hadir pada pemanggilan ketiga dan seterusnya tanpa pemberitahuan resmi dari kepala Perangkat Daerah dan/atau hadir namun tidak mengikuti tahapan Asesmen Kompetensi, dapat dikenakan penjatuhan hukuman disiplin berupa dilakukan penurunan pangkat 1 (satu) tingkat.

#### Pasal 22

Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi bagi Asesi yang merupakan PPPK diatur dalam Keputusan Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan  
Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita  
Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Ditetapkan di Medan  
pada tanggal 23 September 2024  
Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA,

ttd

A. FATONI

Diundangkan di Medan  
pada tanggal 23 September 2024  
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA,

ttd

ARIEF S. TRINUGROHO

BERITA DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2024 NOMOR 21

