

.....

BAGAIMANA ASN SAMPAI PADA PUNCAK KARIR ?

Hj. Imas Sukmariah, S.Sos., M.AP
Sekretaris Utama BKN

Kamis, 4 April 2024

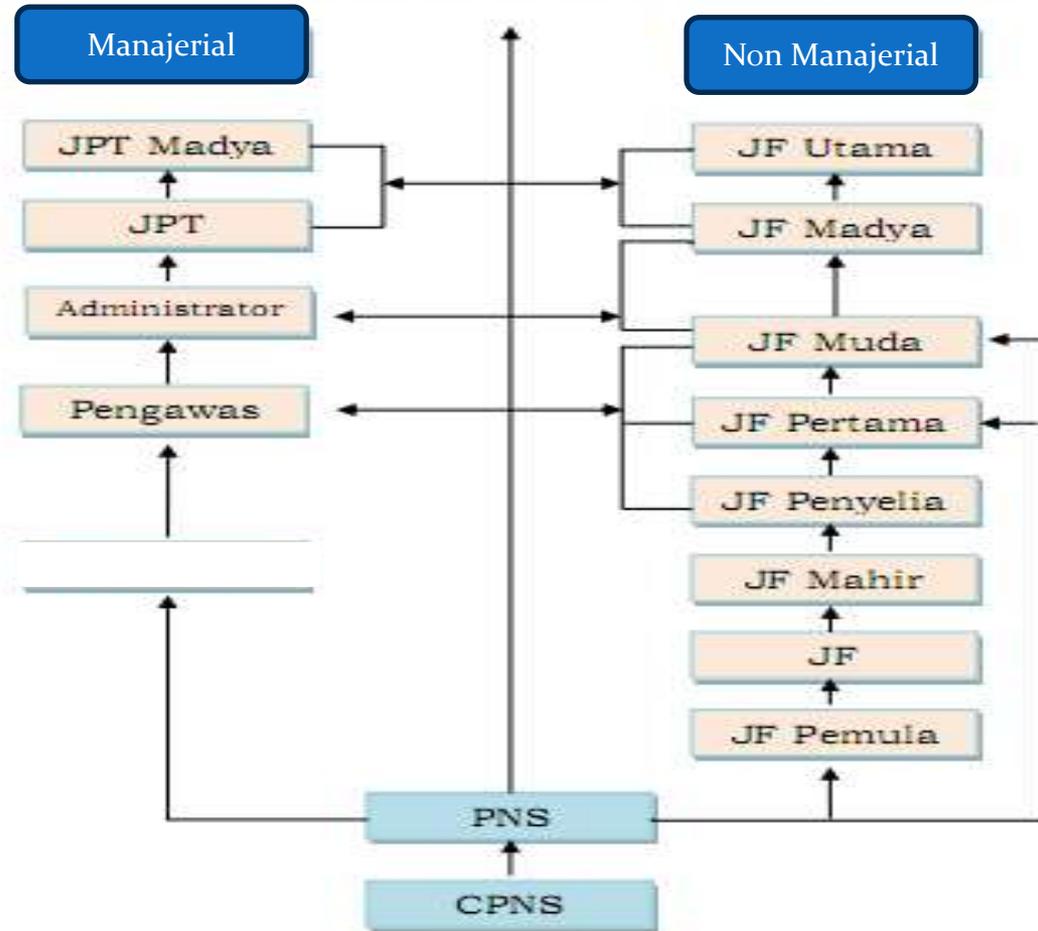
LATAR BELAKANG

- ✓ Berdasarkan Undang-undang 20 tahun 2023 Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit Sistem Merit yang penyelenggaraannya sesuai dengan prinsip meritokrasi.
- ✓ Prinsip meritokrasi adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus
- ✓ Salah satu ruang lingkup dalam Manajemen ASN adalah Pengembangan Talenta dan Karier

Karier, Pola Karier PNS dan Alur Pengembangan Karier

- Karier adalah pengembangan pegawai secara individu dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS;
- Pola Karier PNS adalah *pola pembinaan PNS* yang menggambarkan alur pengembangan Karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
- Alur Pengembangan Karier adalah *lintasan perpindahan jabatan* secara vertikal, horizontal, maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.

Alur Karier PNS



Keterangan :

— : horizontal

↑ : vertikal

↔ : diagonal

Persiapan Pola Karier PNS

1. Masa Orientasi

- ✓ Penempatan CPNS sesuai formasi
- ✓ Penugasan PNS sesuai formasi
- ✓ On Boarding Internal (proses pengenalan kelembagaan, tugas dan fungsi organisasi)
- ✓ Pengiriman peserta dalam Latsar

2. Pengembangan Kompetensi

- ✓ Penempatan CPNS sesuai formasi (dapat dilakukan mutasi untuk kepentingan organisasi)
- ✓ Penugasan dalam JF dan Jabatan Pelaksana sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan Kinerja.
- ✓ Perencanaan pengembangan Kompetensi melalui diklat non klasikal
- ✓ Pemberian kesempatan Diklat Klasikal (Gelar maupun Non Gelar) dan Non Klasikal untuk pemenuhan 20 JP per tahun

3. Pengembangan Karier

- ✓ Minimal 2 tahun sd 5 tahun dilakukan mutasi internal (tour of duty) dan eksternal (tour of area)
- ✓ Promosi
 1. Identifikasi Kebutuhan Talenta (Pelaksana, Pengawas, Administrator)
 2. Seleksi administrasi, rekam jejak, kinerja
 3. Pengembangan Talenta melalui coaching, mentoring atau penugasan
 4. Pengusulan Calon Talenta

MASA ORIENTASI

- ✓ Setiap Pegawai Baru (Calon Pegawai Negeri Sipil/CPNS dan Pegawai Pindah Wilayah Kerja) WAJIB mengikuti masa orientasi melalui Program On Boarding.
- ✓ Program On boarding merupakan program pengenalan organisasi dan tata kerja, sistem pengelolaan Pemerintahan, dan internalisasi nilai-nilai (values) ASN BERAKHLAK
- ✓ Orientasi (masa Prajabatan), yaitu pembekalan spesifik terkait pelaksanaan tugas dan masa orientasi di unit kerja penempatan; Pemerintah wajib memberikan Pelatihan Dasar CPNS selama Masa Prajabatan
- ✓ Pengangkatan CPNS menjadi PNS dengan memperhatikan evaluasi pelatihan dasar dan ketentuan pengangkatan sesuai peraturan perundang-undangan;
- ✓ Setelah diangkat menjadi PNS, dilakukan pemetaan potensi melalui penilaian Kompetensi. Pemetaan dilakukan sebagai pertimbangan penempatan awal dalam Jabatan dan Pengembangan Kompetensi

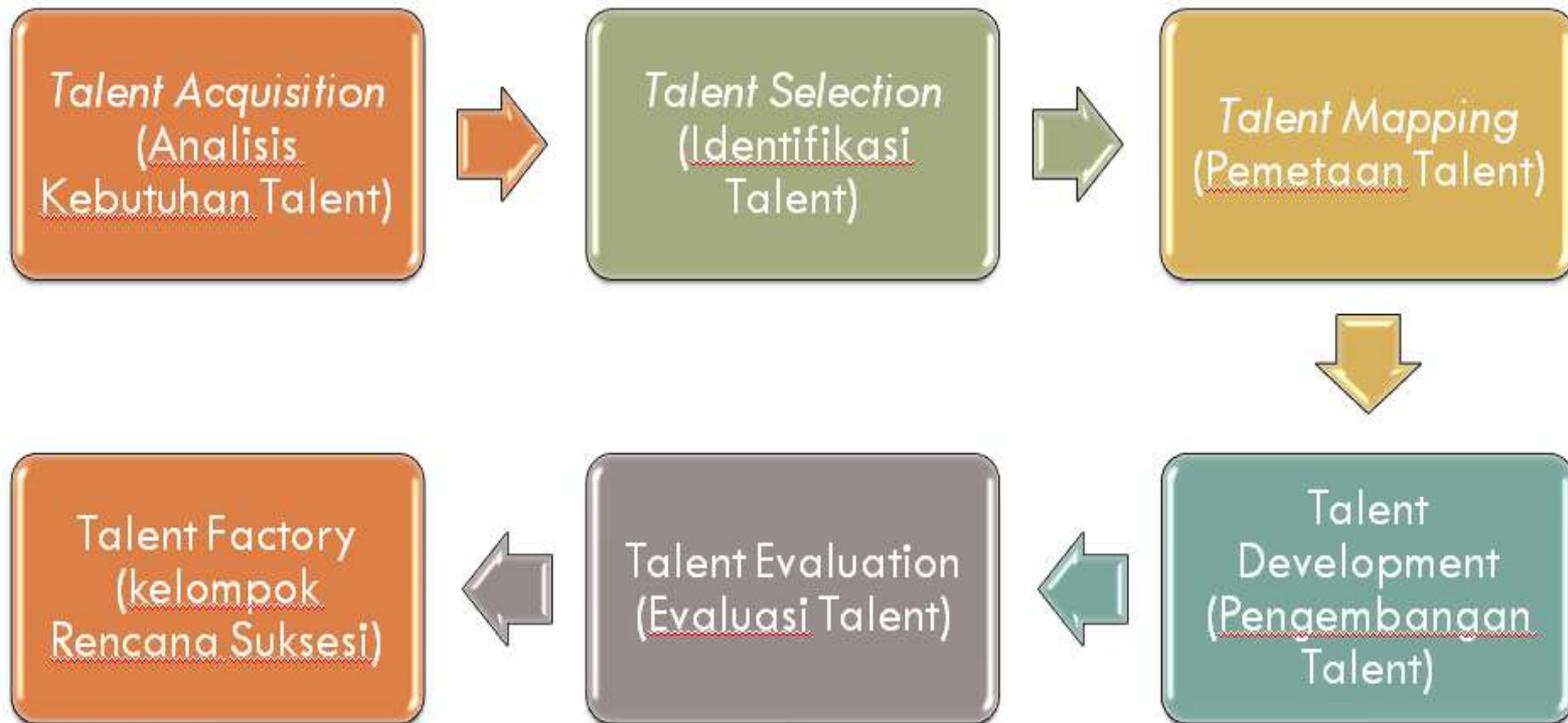
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- ✓ Pengembangan Kompetensi meliputi Pengembangan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural. Jalur yang ditempuh melalui :
 1. Pendidikan (pemberian tugas, ijin belajar atau keterangan belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan lebih tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan)
 2. Pelatihan (terdiri atas pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal)
- ✓ Pemerintah wajib memberikan Pelatihan Kepemimpinan;
- ✓ Pemerintah memberikan kesempatan Pelatihan Fungsional sesuai dengan bidang yang dibutuhkan;
- ✓ Melaksanakan Diklat Kader atau Pelatihan sejenis merupakan Pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pegawai untuk menjadi pejabat administrator dan pejabat pengawas melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan, dilakukan melalui seleksi secara transparan yang meliputi seleksi administrasi, uji gagasan, uji kesehatan, dan penilaian Kompetensi dengan predikat sangat memuaskan, diprioritaskan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi

PENGEMBANGAN KARIER

- ✓ Dilakukan melalui mutasi dan promosi. Pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- ✓ Tahapan Pengembangan karier meliputi
 - Talent Acquisition (Analisis Kebutuhan talent),
 - Talent Selection (Seleksi Talent),
 - Talent Mapping (Pemetaan Talent),
 - Talent Development (Pengembangan Talent),
 - Talent Evaluation (Evaluasi Talent) dan
 - Talent Factory Pool

Tahapan Pengembangan Karier PNS



Talent Acquisition (Analisis Kebutuhan Talenta)

Tahap untuk mengenali, menarik, dan mengorientasi individual berbakat agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi secara efisien dan efektif. Dilakukan melalui identifikasi jabatan target dan analisis rasio.

1. Jabatan Target, merupakan tahapan perhitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola atau dikembangkan dalam Manajemen Talenta. Kebutuhan Talent didasarkan pada jumlah jabatan yang akan kosong pada satu tahun mendatang. Contoh : Jabatan kosong karena pensiun, meninggal atau sebab lain
2. Analisis Rasio, merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan Talenta dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong. Contoh = 1 :3 (yang berarti 1 jabatan akan diisi dengan 3 calon yang memenuhi syarat.

Talent Selection (Seleksi Talenta)

Tahap untuk memperoleh kandidat yang memiliki talent dalam rencana suksesi pengisian jabatan yang lebih tinggi.

1. Untuk memperoleh kandidat yang memiliki talenta dilakukan identifikasi calon talenta melalui Open Bidding yang meliputi :
 - ✓ seleksi administrasi,
 - ✓ uji kesehatan,
 - ✓ penilaian kompetensi
 - ✓ penulisan makalah
 - ✓ Uji gagasan/wawancara
2. Melalui Manajemen Talenta bagi Instansi yang sudah mendapat penilaian Sistem Merit Sangat Baik dari KASN dan sudah memiliki Sistem Informasi Manajemen Talenta

Talent Mapping (Pemetaan Talenta)

1. Hasil pengukuran kompetensi yang dilakukan melalui CACT oleh BKN atau Pihak ke-3 kemudian dipetakan ke dalam 9 (sembilan) kotak atau Nine Box Grid berdasarkan kompetensi dan potensi pegawai yang bersangkutan.
2. Dalam hal sudah tersedia parameter untuk mengukur kinerja, pemetaan ke dalam 9 (sembilan) kotak atau Nine Box Grid berdasarkan kriteria penilaian kinerja dan potensi pegawai yang bersangkutan

Talent Development (Pengembangan Talenta)

- ✓ Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- ✓ Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta yang dilakukan:
 - a. dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
 - b. antar-Instansi Pemerintah; atau
 - c. ke luar Instansi Pemerintah.
- ✓ Mobilitas talenta diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta.

Kriteria Evaluasi Talenta

Evaluasi mempertimbangkan aspek penilaian meliputi :

- ✓ Nilai Kinerja Pegawai,
- ✓ Rekam Jejak Jabatan
- ✓ Assesmen
- ✓ Kompetensi Teknis dan
- ✓ Uji Gagasan/Wawancara.

Hasil Evaluasi

- ✓ Ready Now, Talenta yang telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada Jabatan setingkat lebih tinggi.
- ✓ Need Development, Talenta yang masih membutuhkan pelatihan dan Pengembangan Kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada Jabatan setingkat lebih tinggi.

Kelompok Rencana Suksesi (Talent Factory)

- ✓ Kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan Jabatan untuk mengisi posisi JPT, Administrator, dan Pengawas.
- ✓ dilaksanakan untuk mewujudkan penyelenggaraan fungsi bergantung dari ketersediaan kandidat kelompok secara berkelanjutan (rencana suksesi).
- ✓ dimanfaatkan untuk memetakan pejabat pada posisi atau Jabatan yang sesuai dengan potensi dan kompetensinya atau sebagai bahan rekomendasi untuk mengikuti seleksi pada Jabatan yang lebih tinggi (Promosi).

Rekomendasi 9 (sembilan) kotak atau *Nine Box Grid*

<p>4</p> <p>Disarankan untuk dilakukan rotasi jabatan dan pengembangan kompetensi</p>	<p>7</p> <p>Disarankan agar dipertahankan dalam jabatan, masuk kelompok rencana suksesi instansi, rotasi/pengayaan jabatan, pengembangan kompetensi dan tugas/ijin belajar</p>	<p>9</p> <p>Disarankan agar dipromosikan dalam jabatan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, dan memperoleh penghargaan</p>
<p>2</p> <p>Disarankan untuk memperoleh bimbingan kinerja dan pengembangan kompetensi serta penempatan dalam jabatan yang sesuai</p>	<p>5</p> <p>Disarankan untuk tempatkan dalam jabatan yang sesuai, bimbingan kinerja dan pengembangan kompetensi</p>	<p>8</p> <p>Disarankan agar dipertahankan dalam jabatan, masuk kelompok rencana sukses instansi, rotasi/pelebaran jabatan dan bimbingan kinerja</p>
<p>1</p> <p>Sangat disarankan untuk tidak menduduki jabatan setingkat lebih tinggi. Disarankan agar menduduki jabatan yang sejenis dan setara</p>	<p>3</p> <p>Disarankan untuk memperoleh bimbingan kinerja, konseling kinerja dan pengembangan kompetensi serta penempatan dalam jabatan yang sesuai</p>	<p>6</p> <p>Disarankan untuk ditempatkan dalam jabatan yang sesuai, bimbingan kinerja dan konseling kinerja</p>



THANK
YOU