



BerAKHLAK **#bangga**
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten melayani
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif bangsa

PEMBINAAN KARIER ASN PADA INSTANSI PUSAT DAN DAERAH

Direktur Jabatan ASN BKN, Ketua Departemen
Pengembangan Karier ASN, DP KORPRI Nasional

Jakarta, 10 Januari 2025



ISU STRATEGIS TERKAIT TATA KELOLA & PEMBINAAN KARIER ASN

01

TREN MANAJEMEN SDM MASA DEPAN

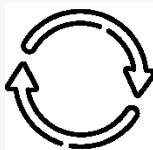
1. Pengelolaan gap antargenerasi;
2. Literasi dan kompetensi digital;
3. Pemenuhan kesejahteraan pegawai;
4. Sistem kerja yang kolaboratif & dinamis;
5. Manajemen talenta.



02

ORKESTRASI & SINKRONISASI KEBIJAKAN ASN

1. Koordinasi penyusunan kebijakan Manajemen ASN untuk mencegah fragmentasi;
2. Kesenjangan kapasitas implementasi antarinstansi;
3. Kolaborasi multipihak dalam implementasi kebijakan.



03

TRANSFORMASI DIGITAL

1. Interoperabilitas antar sistem informasi layanan kepegawaian;
2. Akurasi dan kelengkapan data untuk mobilitas talenta;
3. Keamanan data;
4. Penerapan HR analytics;
5. Kehadiran AI & *machine learning*.



04

PENGAWASAN SISTEM MERIT

1. Komitmen penerapan sistem merit oleh PPK dan instansi pemerintah;
2. Transisi peran & paradigma pengawasan sistem merit.



Arahan Presiden Prabowo Subianto terkait

Reformasi Birokrasi



Responsivitas Birokrasi

Birokrasi lebih responsif dan tidak mempersulit masyarakat



Pengelolaan ASN

Memastikan disiplin dan produktifitas aparatur, serta melaksanakan peningkatan kompetensi



Reformasi Pelayanan Publik

Pembenahan pelayanan publik agar lebih efisien dan transparan sesuai kebutuhan masyarakat



Pemberantasan Korupsi dan Kebocoran Anggaran

Penegakan hukum, terutama dalam mencegah korupsi di kalangan birokrasi. Pengawasan harus diperketat agar tidak terjadi penyimpangan dalam alokasi anggaran



Pelayanan Berbasis Teknologi

Pemanfaatan teknologi untuk mempercepat penyebaran pendidikan dan akses ke layanan dasar



Percepatan Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan yang telah dirumuskan dengan cepat dan efektif



Efektivitas Alokasi Anggaran

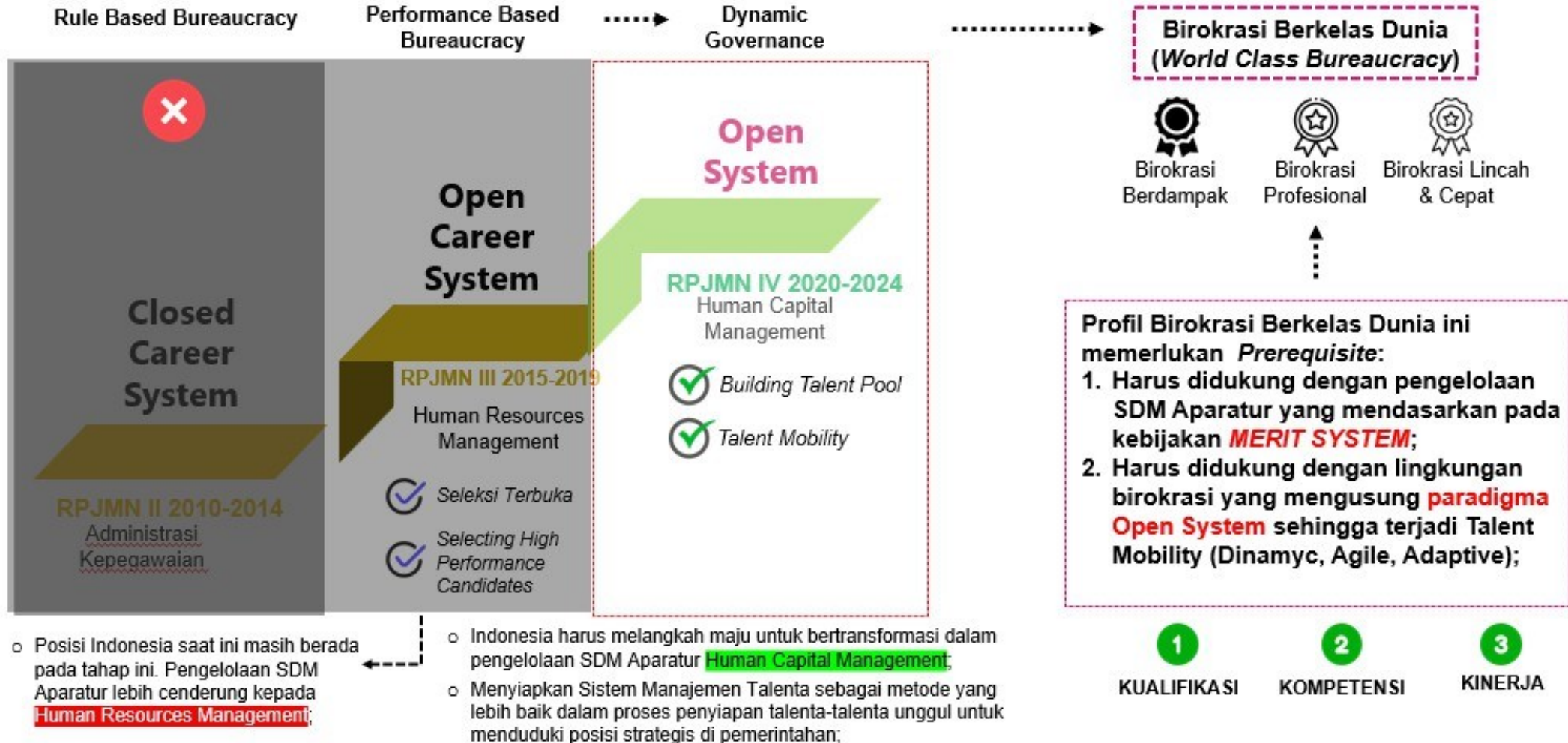
Alokasi anggaran digunakan secara efektif dan mendukung program prioritas, mengurangi kegiatan yang tidak berdampak langsung pada rakyat



Penguatan Koordinasi Antarlembaga

Memperkuat sinergitas dan koordinasi antar kementerian/lembaga dalam hal pengentasan kemiskinan, pembangunan ekonomi, dan swasembada pangan serta energi.

TRANSFORMASI BIROKRASI DAN PENGELOLAAN SDM APARATUR (MENUJU OPEN SYSTEM)



MANAJEMEN ASN & PENGEMBANGAN KARIER ASN PASCA UU 20/2023 BERDASARKAN SISTEM MERIT

1

Prinsip Penyelenggaraan Manajemen ASN



Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit



Sistem merit diselenggarakan sesuai prinsip meritokrasi

2

Pengembangan Karier ASN Dilaksanakan Berdasarkan Kriteria Sistem Merit



3

Mobilitas Talenta untuk Pengembangan Karier ASN dilaksanakan melalui Manajemen Talenta



4

Hasil Pengembangan Karier Berbasis Merit



Orang terlayak (best fit) diangkat dalam jabatan dan dapat bekerja dengan maksimal tanpa kekhawatiran gangguan pelanggaran sistem merit terhadap pengembangan kariernya

5

Kesimpulan

Artinya:

- Bangun **MANAJEMEN TALENTA**
- Sebagai dasar **MOBILITAS TALENTA & PENGEMBANGAN KARIER ASN**
- Laksanakan sesuai **PRINSIP MERITOKRASI**

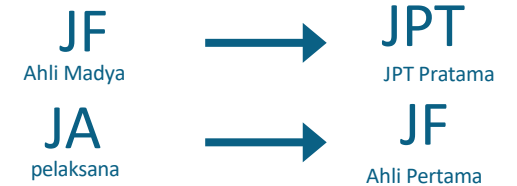
POLA KARIER

HORIZONTAL

Horizontal

Perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.

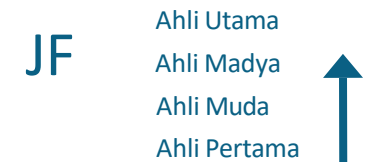
Perpindahan



Vertikal

Merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.

Kenaikan Jenjang Jabatan



Diagonal

Perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.

Promosi



VERTIKAL

DIAGONAL

Jalur Karier Vertikal

Pola Karier Vertikal dilakukan dengan cara Promosi:



Promosi dalam kelompok JA

Promosi dalam JA sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal bagi:

1. Pengawas ke dalam jabatan Administrator
2. Pelaksana ke dalam jabatan Pengawas

Promosi dalam kelompok JF

- Promosi dalam kelompok JF dilakukan dalam hal kenaikan jenjang
- kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.

Promosi dalam kelompok JPT

Promosi ke dalam JPT dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

JPT

Dalam 1 kelompok

Utama
Madya
Pratama

JPT

JF Keahlian

Dalam 1 kelompok

Utama
Madya
Muda
Pertama

JF Keahlian

JF Keterampilan

Dalam 1 kelompok

Penyelia
Mahir
Terampil
Pemula

JF Keterampilan

JA

Dalam 1 kelompok

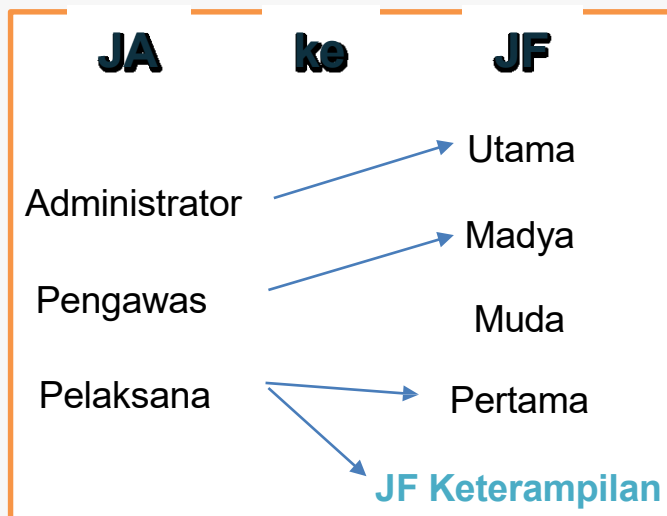
Administrator
Pengawas
Pelaksana

JA

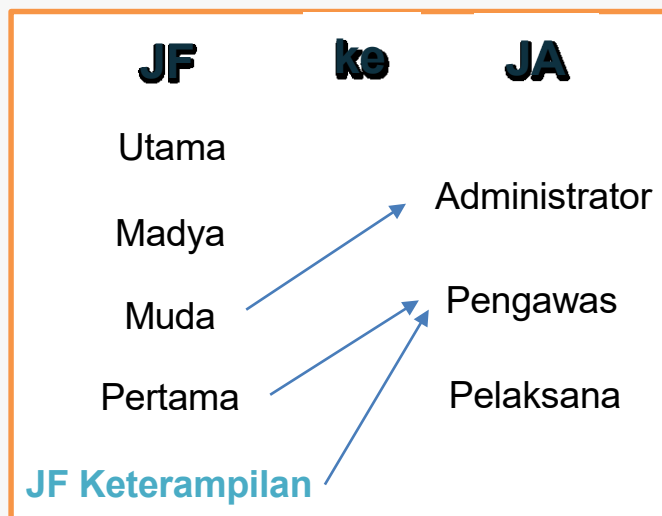
Jalur Pola Karier Diagonal

Perpindahan karier diagonal dilakukan bagi:

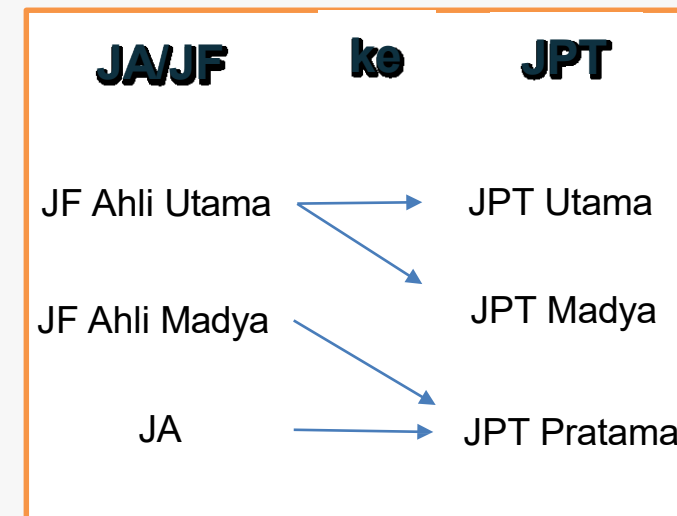
- JA ke JF;
- JF ke JA;
- JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
- JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama.



Perpindahan karier diagonal di atas dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF.



Perpindahan karier diagonal di atas dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF



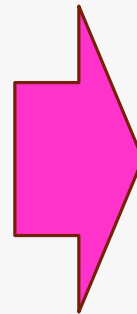
dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundangundangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

PENILAIAN DAN PEMETAAN TALENTA SEBAGAI DASAR KARIER PNS

DASAR PENILAIAN KOTAK TALENTA (TALENT POOL)

1. PENILAIAN KINERJA
a. Nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan
b. Nilai Perilaku Kerja

2. POTENSIAL
a. Potensi
b. Kompetensi
c. Rekam Jejak Jabatan, dan
d. Pertimbangan Lain.



DI ATAS
DI BAWAH
SESUAI
EKSPEKTASI
EKSPEKTASI
EKSPEKTASI

KOTAK TALENTA

4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi

RENDAH

MENENGAH
POTENSIAL

TINGGI

Bagi Pejabat Pembina Kepegawaian

- ☐ Menghindari kerugian anggaran (*potential lost*) dalam pengelolaan SDM.
- ☐ Memudahkan dalam pengelolaan SDM
- ☐ Meningkatkan kepercayaan (*trust*) masyarakat/publik terhadap pimpinan.
- ☐ Meningkatkan dedikasi dan loyalitas PNS terhadap pimpinan.
- ☐ Meningkatkan motivasi kerja PNS.

Bagi Pegawai

- ☐ Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai
- ☐ Mengembangkan dan mengkomunikasikan jalur karir
- ☐ Meningkatkan kepuasan kerja



Bagi Instansi

- ☐ Meningkatkan kinerja instansi
- ☐ Meningkatkan kepuasan masyarakat yang dilayani
- ☐ Memastikan SDM yang diperlukan tersedia saat ini dan ke depan
- ☐ Meningkatkan efisiensi
- ☐ Mengembangkan pegawai yang bertalenta
- ☐ Menumbuhkan calon pemimpin senior di masa depan
- ☐ Merekrut pegawai kunci
- ☐ Mempertahankan pegawai kunci
- ☐ Mengatasi gap kompetensi pegawai
- ☐ Flexibilitas mobilitas talenta



KESENJANGAN KOMPETENSI

Perbedaan kualitas SDM antara pusat dan Daerah

TATA KELOLA YANG BELUM OPTIMAL

- Belum adanya penataan ulang pasca Penyederhanaan Birokrasi
- Adanya kendala dalam pelaksanaan promosi dan Mutasi

MINIMNYA ANGGARAN

Terutama untuk daerah terpencil untuk program pengembangan kompetensi

KURANGNYA KESADARAN ATAS SISTEM MERIT

Masih adanya praktik yang tidak transparan

01

PENINGKATAN KOMPETENSI

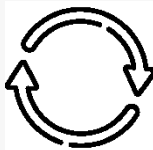
1. Pelatihan kepemimpinan,
2. Pelatihan Teknis;
3. Pengembangan kompetensi klasikal dan non klasikal
4. Pelatihan Kolaborasi antara Pemerintah Daerah, LAN, BKN dan Kementerian terkait;



02

TATA KELOLA

1. Penataan Ulang Pasca Penyederhanaan Birokrasi
2. Percepatan Digitalisasi (memperluas akses teknologi)
3. Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi.
4. Akurasi dan kelengkapan data untuk mobilitas talenta



03

PENINGKATAN ANGGARAN PENGEMBANGAN SDM

1. Penguatan Kerjasama Pusat dan Daerah.
2. Mengalokasikan anggaran lebih besar untuk pengembangan SDM



04

PENGUATAN SISTEM MERIT

1. Komitmen penerapan sistem merit oleh PPK dan instansi pemerintah;
2. Memberikan Supervisi dan evaluasi regular terhadap pelaksanaan system merit
3. Menyediakan pengaduan untuk mencegah praktik yang tidak transparan.



Orientasi pada 7 core values ber-AKHLAK

- ☐ Ber-orientasi pelayanan
- ☐ Akuntabel
- ☐ Kompeten
- ☐ Harmonis
- ☐ Loyal
- ☐ Adaptif
- ☐ Kolaboratif

Mampu BerTRANSFORMASI, ADAPTASI & ADOPSI

- ☐ Menyesuaikan diri dengan kebijakan transformasi jabatan fungsional.
- ☐ Beradaptasi dengan perubahan model kepemimpinan
- ☐ Mengadopsi dengan perkembangan teknologi terkini (era digital 5.0)

Membangun IDENTITAS BARU dengan HABIT BARU

- ☐ Membangun kebiasaan positif dengan konsepsi diri yang kuat atas identitas barunya sebagai seorang ASN
- ☐ Melakukan proses aktivitas baru dengan pengembangan diri yang konsisten, mulai dari hal yang termudah.
- ☐ Mencari lingkungan yang mendukung konsepsi diri tersebut.

PRODUKTIF

- ☐ Membuat rencana dan target kerja
- ☐ Mengelola manajemen waktu
- ☐ Memilih dan memilah skala prioritas

POSITIVE MINDSET

- ☐ Membangun growth mindset dengan belajar terus menerus sebagai organisasi pembelajar.
- ☐ Menyukai tantangan baru.
- ☐ Menghadapi ketidakpastian dengan melakukan terobosan-terobosan baru.

PENGEMBANGAN DIRI SECARA BERKELANJUTAN

- ☐ Memetakan kebutuhan pengembangan diri sesuai dengan visi dan konsepsi diri serta jabatannya.
- ☐ Melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri maupun kolaboratif
- ☐ Pengembangan kompetensi meliputi pengembangan kompetensi manajerial, sosiokultural dan teknis terkait bidang JF yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.





TERIMA KASIH

