



# ARAHAN PRESIDEN RI

DALAM PIDATO PELANTIKAN

1

**PEMBANGUNAN  
SDM**

2

**PEMBANGUNAN  
INFRASTRUKTUR**

3

**SIMPLIFIKASI  
REGULASI**

4

**PENYEDERHANAAN  
BIROKRASI**

5

**TRANSFORMASI  
EKONOMI**



“Pembangunan SDM akan menjadi prioritas utama kita, membangun SDM yang pekerja keras, yang dinamis. Membangun SDM yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Mengundang talenta-talenta global bekerja sama dengan kita”

Ratna Pratiwi, P1 pada Sidang Rapat Umum  
Dewan Perwakilan Rakyat dan  
Wakil Presiden, Tanggal 20/10/2021  
20 Oktober 2021



# ARAHAN PRESIDEN RI

DALAM PIDATO PELANTIKAN

## PEMBANGUNAN SDM

- SDM YANG:
  - ✓ PEKERJA KERAS
  - ✓ DINAMIS
  - ✓ TERAMPIL
  - ✓ MENGUASAI IPTEK/ TEKNOLOGI
- TALENTA GLOBAL
- *ENDOWMENT FUND*
- KERJA SAMA DENGAN INDUSTRI
- PENERAPAN TEKNOLOGI

## PENYEDERHANAAN BIROKRASI

- PANGKAS ESELONISASI (3 & 4)
- PERALIHAN JABATAN STRUKTURAL KE FUNGSIONAL
- FOKUS PADA:
  - ✓ TUJUAN PEMBANGUNAN
  - ✓ INVESTASI LAPANGAN KERJA

# PETA JALAN PEMBANGUNAN ASN

**RPJM 1 (2005-2009)**

**GOOD  
GOVERNANCE**

**RPJM 2 (2010-2014)**

**REFORMASI  
BIROKRASI**

**RPJM 3 (2015-2019)**

**SISTEM  
MERIT**

**RPJM 4 (2020-2024)**

**BIROKRASI  
BERKELAS DUNIA**





# Era Industri 4.0

## INDUSTRY ERA 4.0



## RISIKO OTOMATISASI PEKERJAAN

### Pekerjaan di Negara-negara OECD\*:

- 14% akan terotomatisasi
- 32% akan terjadi pergeseran (*shifting*)

### Pekerjaan yang terancam dengan adanya perubahan:

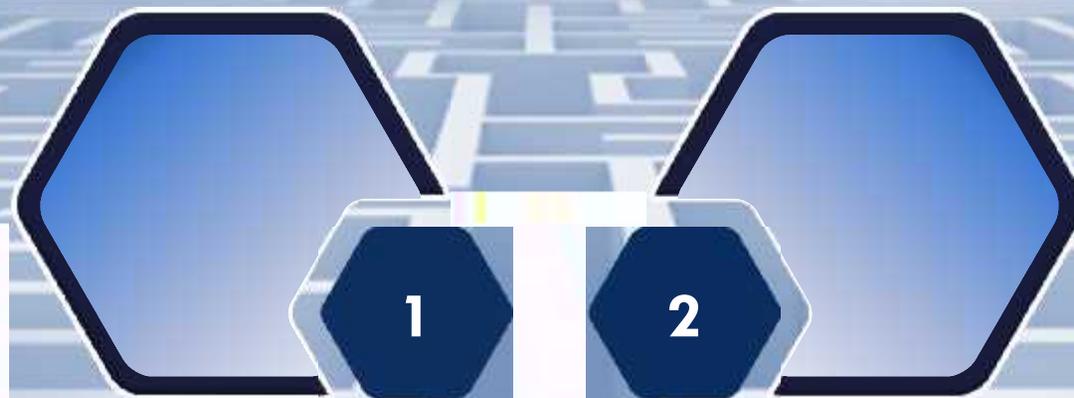
- Pekerjaan rutin dengan keahlian rendah

## PRIORITAS KEBIJAKAN

- Pergeseran kompetensi yang dibutuhkan
- Pengembangan kompetensi
- Peningkatan kinerja

\* Sumber: OECD (2018)  
Policy brief on the future of work

# Birokrasi 4.0



# Penguatan Karier dan Kapasitas ASN





## TUJUAN MANAJEMEN TALENTA ASN

- Mencapai tujuan strategis pembangunan nasional
- Mempersiapkan *future leaders*
- Akselerasi pengembangan karier
- Mewujudkan rencana suksesi
- *Put the right man on the right job at the right time*

# Urgensi & Keterkaitan Kebijakan



Peraturan Menteri PANRB Nomor  
Nomor 15 Tahun 2019



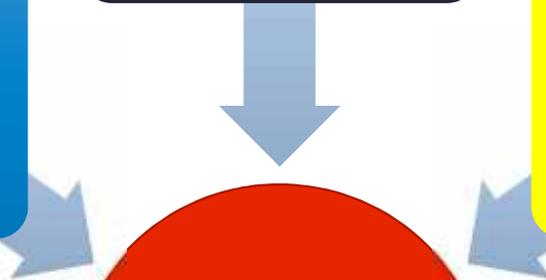
Peraturan Menteri PANRB Nomor  
Nomor 40 Tahun 2018



R-Peraturan Menteri PANRB (Uji  
Publik)



R-Peraturan Menteri  
PANRB (Harmonisasi)



Melakukan identifikasi awal permasalahan dan kebutuhan Instansi Pemerintah dalam penerapan manajemen karier dalam sistem manajemen talenta, khususnya manajemen talenta aparatur sipil negara

Memperoleh masukan atau informasi tentang manajemen talenta dari pakar akademisi/praktisi/birokrat dalam lintas sektor

*Sharing knowledge* antar Instansi Pemerintah dan Instansi di luar Instansi Pemerintah sebagai bahan perbandingan dan masukan pelaksanaan manajemen karier yang diperoleh dari manajemen talenta



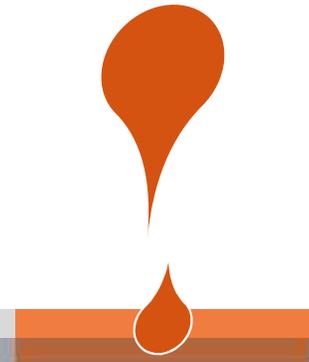
Penyusunan rumusan kebijakan manajemen talenta nasional

“Perspektif Lintas Sektoral dalam Penyusunan Kebijakan Manajemen Talenta sebagai Pedoman Pengelolaan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Instansi Pemerintah”

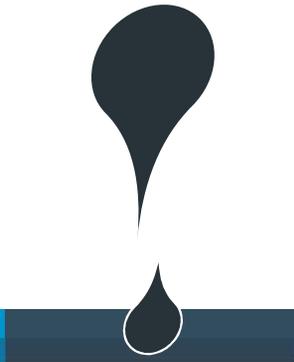
# TUJUAN

# Milestone Penyusunan Kebijakan Manajemen Talenta ASN

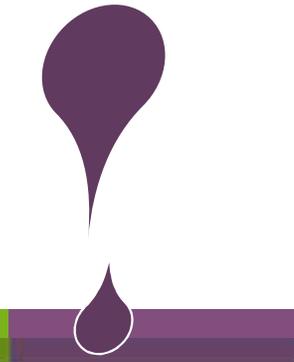
**Jan-Feb**  
Penyusunan  
Naskah  
Akademik



**Maret-Sept**  
Pembahasan  
dengan IP,  
Pakar/Akademisi,  
Praktisi,  
Profesional



**M3-Okt**  
• Finalisasi  
Rancangan  
Peraturan Menteri  
PANRB



Perumusan Rancangan  
Peraturan  
**M1-Maret**

Uji Publik Rancangan  
Peraturan Menteri PANRB  
**M2-Okt**



# TALENT MANAGEMENT SERIES



Sektor Pemerintahan  
22-23 April 2019



Sektor Profesional JF  
28-30 April 2019



Sektor Akademik  
21-22 Maret 2019



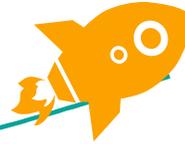
Sektor Perbankan  
15-16 April 2019



Perumusan Kebijakan  
19 Juli 2019



Perumusan Kebijakan  
18 September 2019



## Perumusan Masalah

- FGD Pakar Akademisi 21-22 Maret 2019
- FGD BUMN 15-16 April 2019
- FGD 12 Agustus 2019

## Perumusan Substansi Kebijakan

- Rakor Instansi Pemerintah Pusat-Daerah (22 April 2019)
- Rakor Instansi Pembina 28 April 2019

## Penyusunan Kebijakan

- Rakor KemenPANRB, BKN, LAN 19 Juli 2019
- FGD 18 September 2019
- FGD 7 Oktober 2019

## Uji Publik-Sosialisasi-Monev

- 8 Agustus 2019 - Palembang
- 12 Agustus 2019 - Jambi
- 22 Agustus 2019 - Padang
- 27 Agustus 2019 - Tarakan
- 19 September 2019 - Kupang

# UU No. 5 Tahun 2014 ttg ASN

- PP 11/2017 ttg Manajemen PNS
- PP 49/2018 ttg Manajemen PPPK
- PP 30/2019 ttg Penilaian Kinerja

Peraturan Menteri  
PANRB ttg  
Pengisian JPT  
(15/2019)

Peraturan Menteri  
PANRB ttg  
Penugasan  
Khusus (35/2018)

Peraturan Menteri  
PANRB ttg  
Sistem Merit ASN  
(40/2018)

Peraturan Menteri  
PANRB ttg  
Jabatan  
Pelaksana  
(41/2018)

R-Peraturan  
Menteri PANRB  
ttg Klasifikasi  
Jabatan

Peraturan Menteri  
PANRB ttg  
Manajemen  
Talenta Nasional

R-Perpres  
ttg Jabatan yang  
dapat diduduki  
oleh PPK

Peraturan Menteri  
PANRB ttg  
Inpassing JF  
(42/2018)

Peraturan Menteri PANRB  
tentang Pengusulan,  
Penetapan, dan Pembinaan JF  
(13/2019)

Peraturan Menteri  
PANRB ttg JF yang  
diduduki PPPK  
(14/2019)

Penataan Jabatan  
Tertentu (yang dapat  
diisi TNI/Polri)



# 4.185.503 PNS

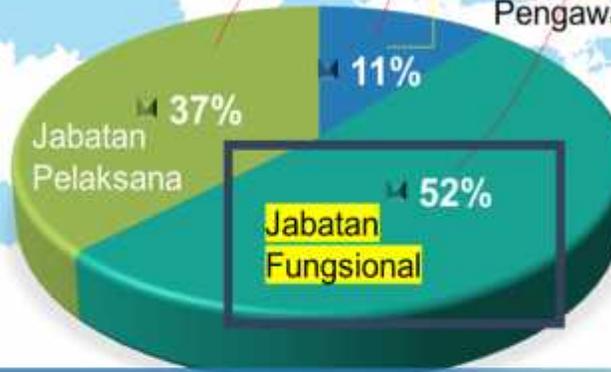
KELOMPOK UMUR	
20 - 40	: L - 14,3% P - 18,4%
41-60	: L - 35,0% P - 32,1%
> 60	: L - 0,2% P - 0,1%

**MILLENNIAL**



**51%**

JPT  
Administrator  
Pengawas



**49%**



## Gambaran PNS di Indonesia

Sumber : BKN, Data Umum Statistik Pegawai Negeri Sipil Desember 2018

# MANAJEMEN P

# UNAN ASN (6 P)

GRAND  
DESIGN  
PEMBA-  
NGUNAN  
ASN 2020-  
2024

Proses Bisnis  
dan Kebijakan

Sistem dan  
Infrastruktur

Budaya Kerja dan  
Kepemimpinan



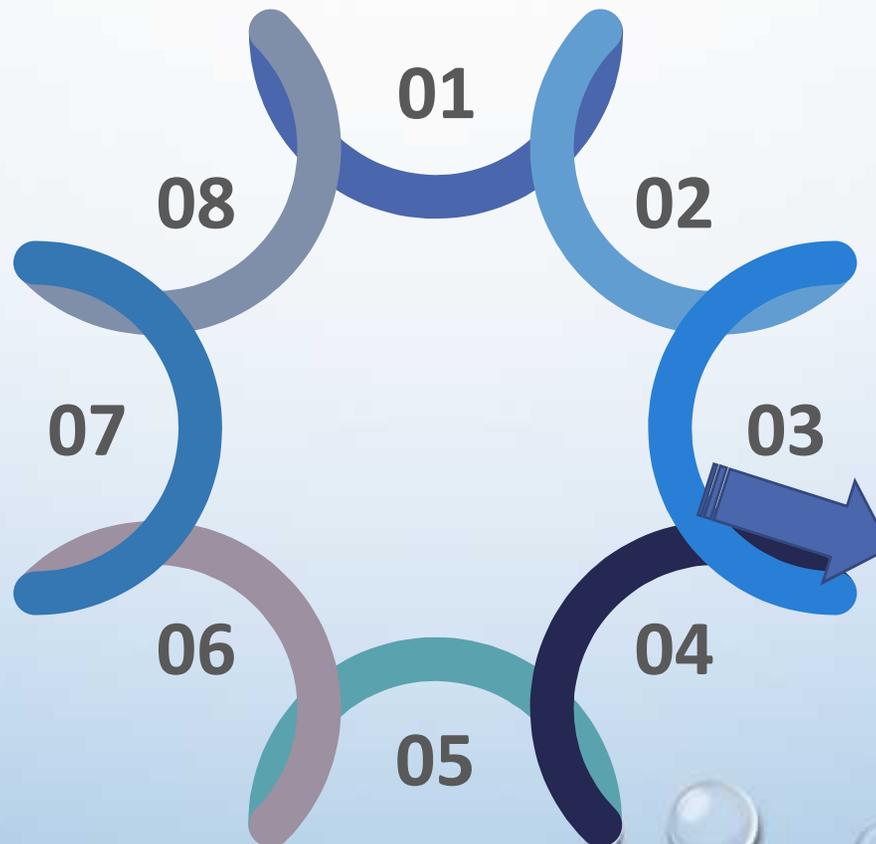
# ASPEK PENILAIAN & KONDISI IDEAL PENERAPAN SISTEM MERIT

**08**  **SISTEM INFORMASI**  
Instansi mempunyai sistem informasi yang mendukung terwujudnya manajemen ASN berbasis merit.

**07**  **PERLINDUNGAN & PELAYANAN**  
Instansi mempunyai program perlindungan dan memberikan pelayanan kepada pegawai.

**06**  **PENGAJIAN, PENGHARGAAN, DISIPLIN**  
Instansi mengaitkan hasil penilaian kinerja & disiplin dengan tunjangan kinerja dan penghargaan pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku.

**05**  **MANAJEMEN KINERJA**  
Instansi menerapkan manajemen kinerja dari penetapan target, evaluasi berkala, analisis kesenjangan kinerja & strategi mengatasi gap kinerja; penilaian kinerja digunakan untuk keputusan terkait karier.



**PERENCANAAN KEBUTUHAN**  **01**  
Instansi mempunyai rencana kebutuhan ASN untuk 5 tahun berdasarkan Anjab dan ABK dan jumlah pegawai yang akan pensiun.

**PENGADAAN**  **02**  
Instansi mempunyai kebijakan internal untuk pemenuhan kebutuhan pegawai yang dilakukan terbuka dan kompetitif, dari jalur CPNS, PPPK, dan juga dari instansi lain.

**PENGEMBANGAN KARIER**  **03**  
Instansi mempunyai kebijakan dan program pengembangan karier yang berbasis **MANAJEMEN TALENTA**.

**PROMOSI & MUTASI**  **04**  
Instansi mempunyai kebijakan promosi, mutasi secara obyektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan Talent Pool.

# Sistem Merit & Manajemen Talenta

Pola  
Karier

Talent Pool

Sistem  
Merit

Terbuka  
Kompetitif

- 1.Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan
- 2.Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja
- 3.Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka
- 4.Memiliki manajemen karir: perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta
- 5.Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan
- 6.Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN
- 7.Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja
- 8.Memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang
- 9.Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN

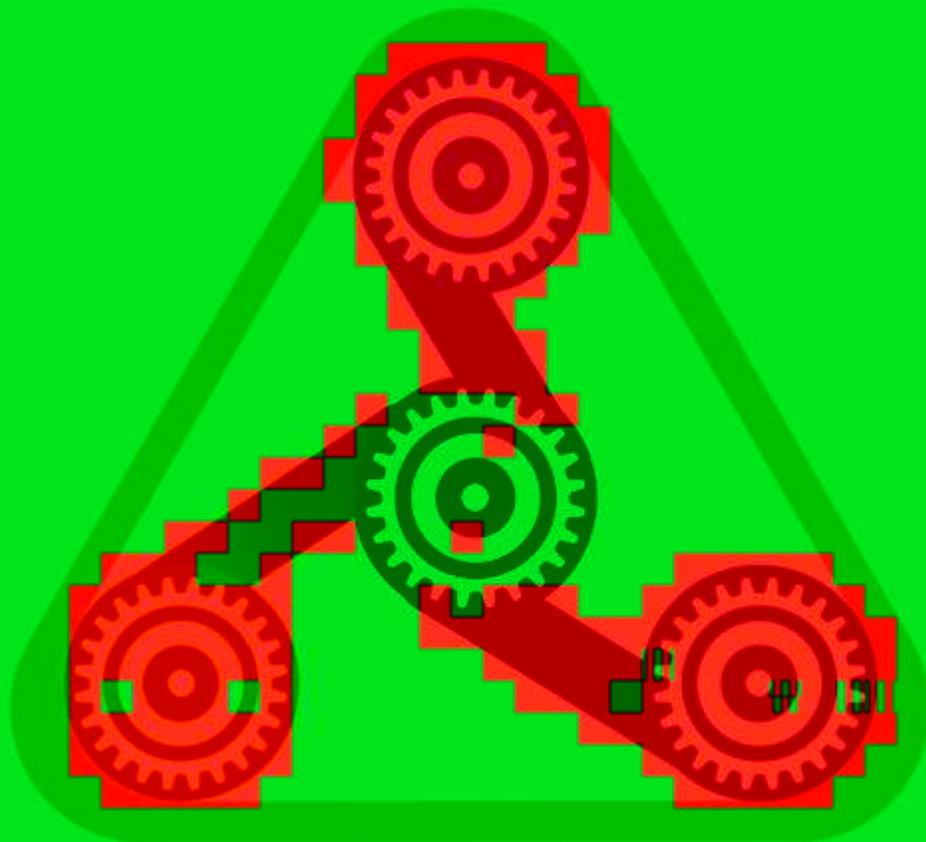
Dikecualikan dari Pangisian  
Terbuka dan Komeptitif

# MANAJEMEN TALENTA





# TALENT MANAGEMENT



## Proses Manajemen SDM

### Rekrutmen Baru

Mengembangkan dan memperkuat pegawai baru pada proses pertama kali masuk organisasi (onboarding).

### Retaining and Developing

Memelihara dan mengembangkan pegawai yang sudah ada di organisasi.

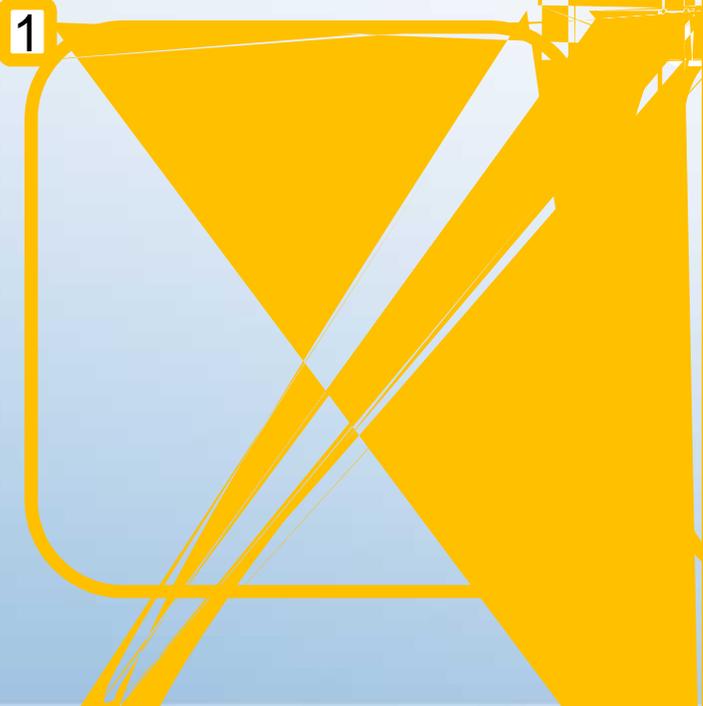
### Attracting

Menarik sebanyak mungkin pegawai yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter bekerja pada organisasi.



# TAHAP

1



# TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA

## ACQUISITION

## DEVELOPMENT

## RETENTION

1



1. Identifikasi Kebutuhan Talenta (*Critical job*)
2. Pengadaan Talenta (internal & eksternal)
3. Pemetaan Kompetensi (SKJ & penilaian komp)
4. Evaluasi Kinerja (penilaian kinerja)
5. Identifikasi Talenta Potensial (*9 boxes*)

2



### Pengembangan Talenta

- a. Penyusunan HCDP (berdasar visi misi)
- b. Penyusunan TNA (analisis kesenjangan)
- c. Penyelenggaraan pengembangan (classical & non-classical)

3



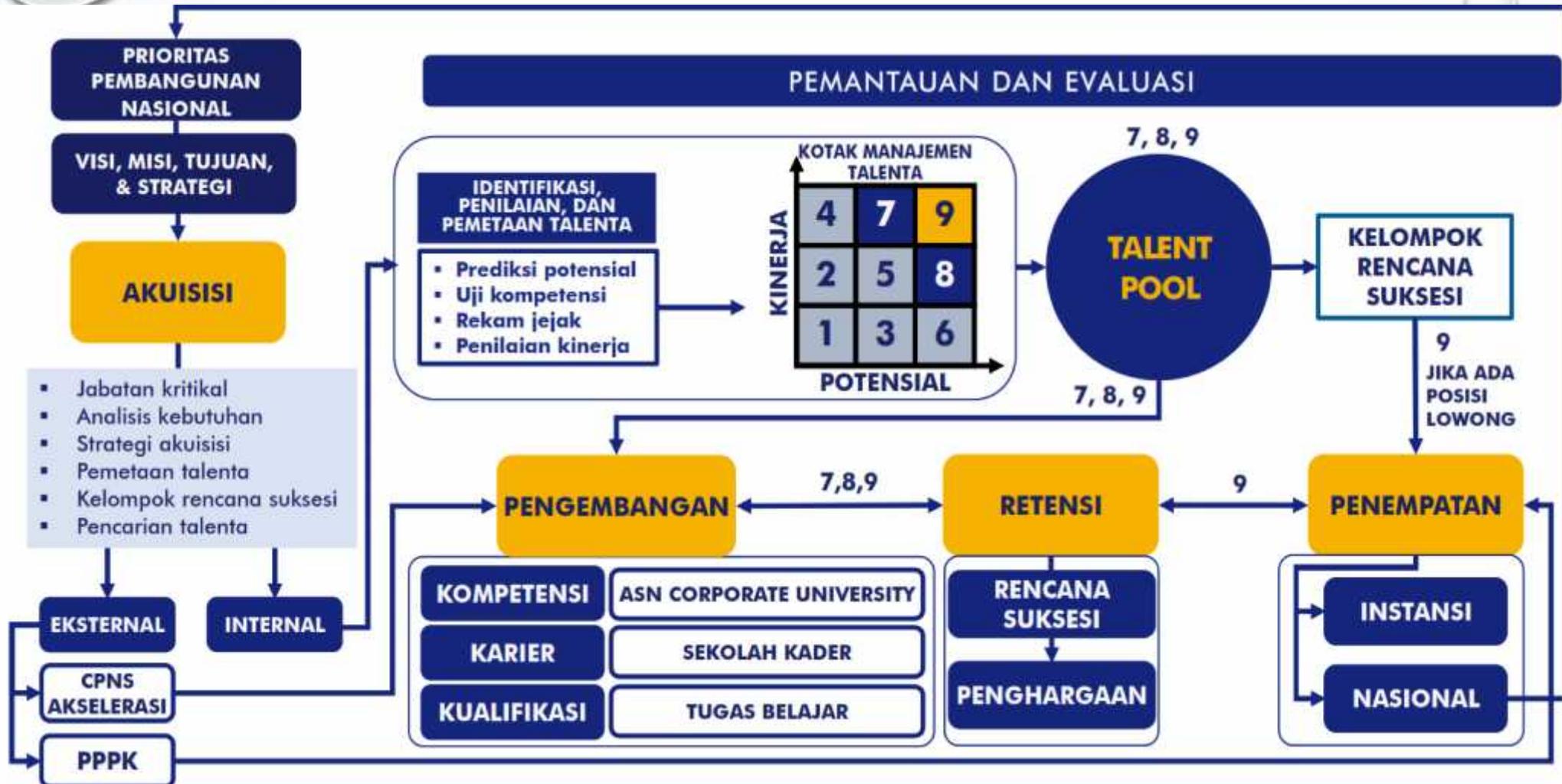
### 1. Retensi Talenta

- a. Penghargaan (tunjangan dsb)
- b. Perlindungan (hukum dsb)

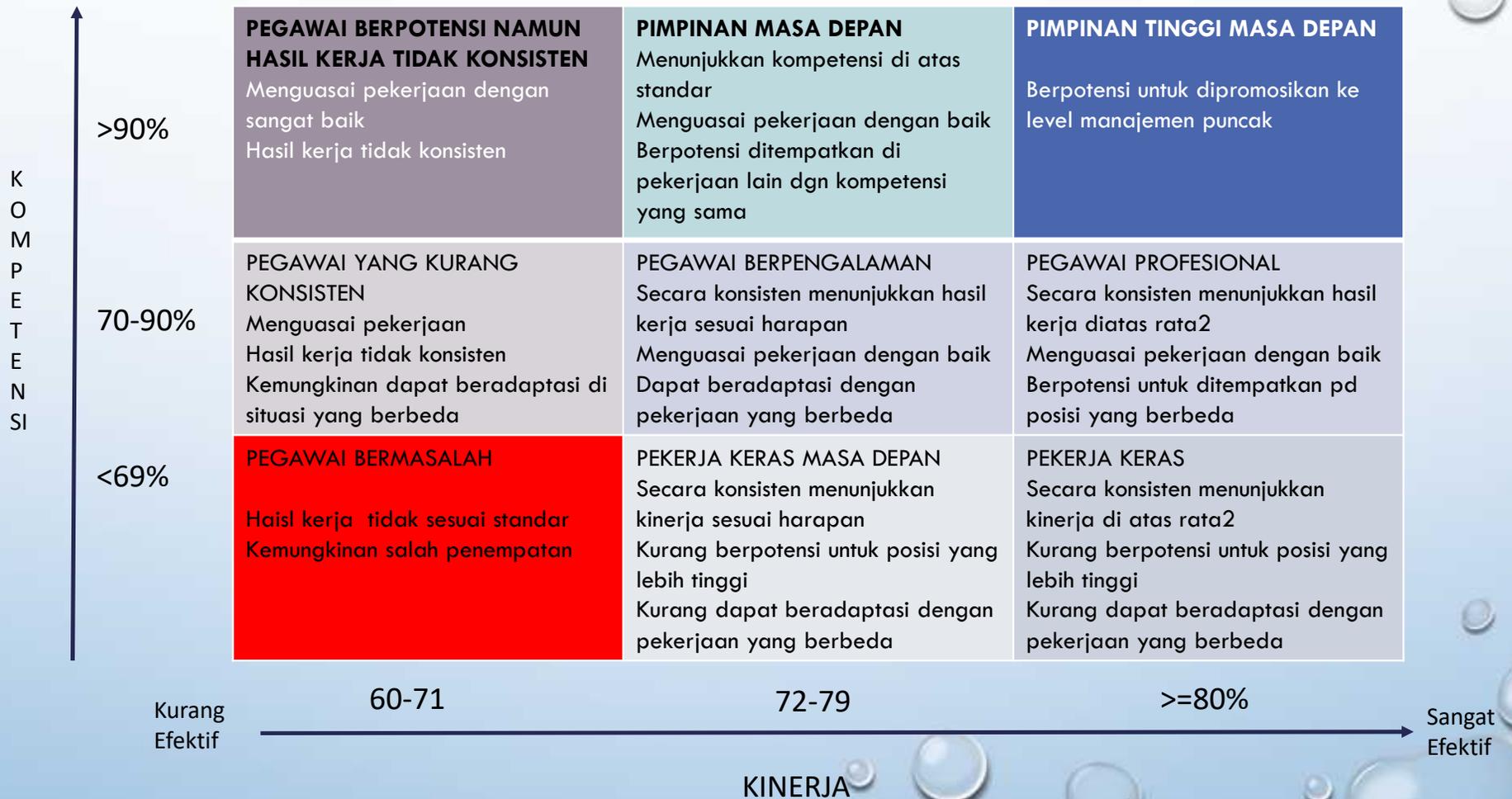
### 2. Penempatan

- a. Pola karir
- b. Perencanaan suksesi

# MODEL MANAJEMEN TALENTA ASN



# MATRIKS TALENTA



# REKOMENDASI



KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>Masuk <i>talent pool</i> instansi/nasional</li> <li>Masuk Kelompok Rencana Suksesi</li> <li>Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipertahankan</li> <li>Masuk <i>talent pool</i> instansi</li> <li>Rotasi/<i>Job enlargement</i></li> <li>Bimbingan kinerja</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipertahankan</li> <li>Rotasi/<i>Job enrichment</i></li> <li>Pengembangan kompetensi</li> <li>Tugas belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penempatan yang sesuai</li> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Konseling kinerja</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penempatan yang sesuai</li> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Rotasi</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Konseling kinerja</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> <li>Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> <li>Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	diproses sesuai peraturan perundangan

# Model Pengembangan Kompetensi ASN

## KEBIJAKAN:

1. PP NO. 11/2017  
MANAJEMEN PNS
2. PP NO. 49/2018  
MANAJEMEN PPPK
3. PERMENPANRB NO. 38/2017  
STANDAR KOMPETENSI  
JABATAN ASN



TRY NOT TO BECOME A MAN OF  
SUCCESS, BUT RATHER TRY TO  
BECOME A MAN OF VALUE

-Albert Einstein-

