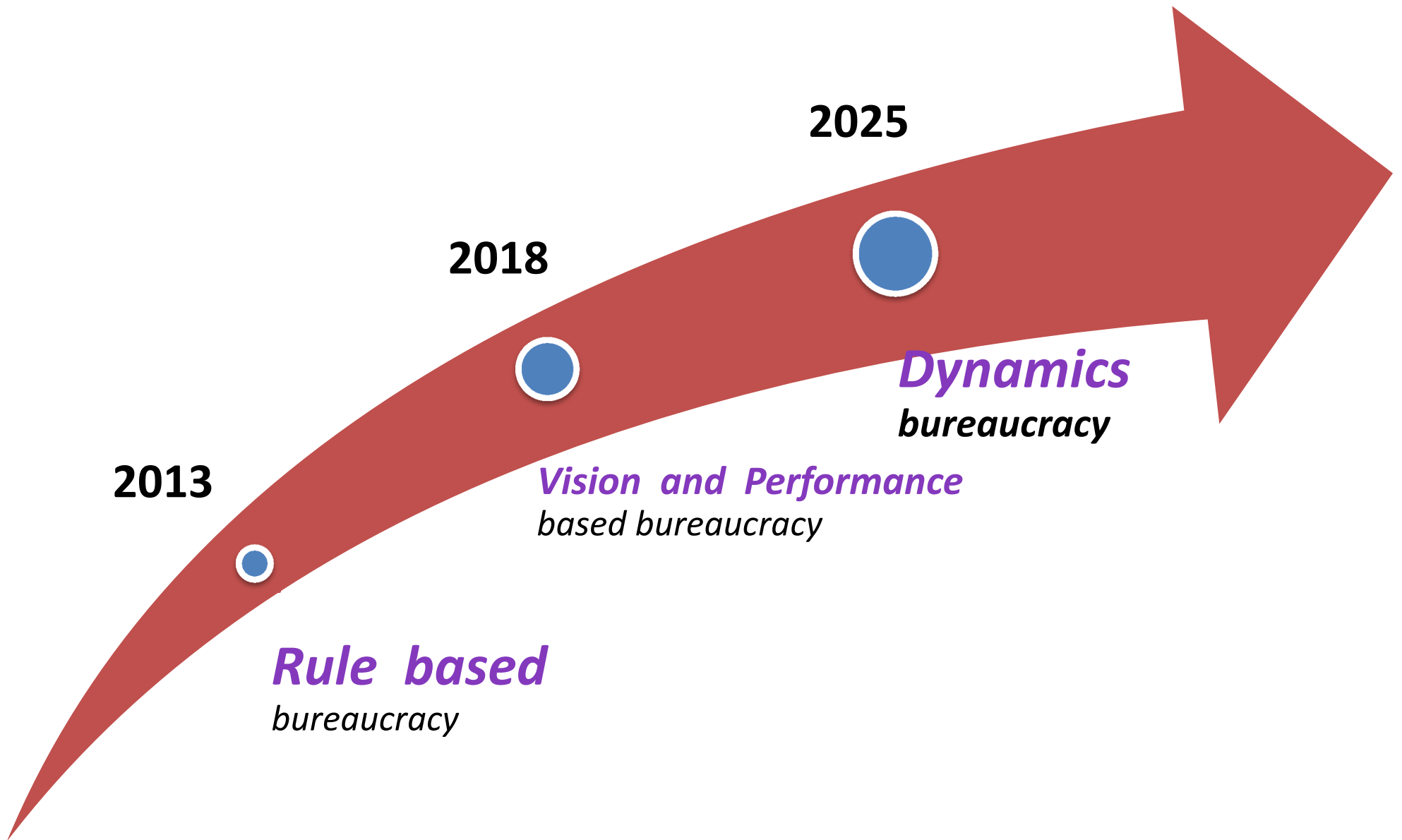


**ARAH KEBIJAKAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
SDM APARATUR**

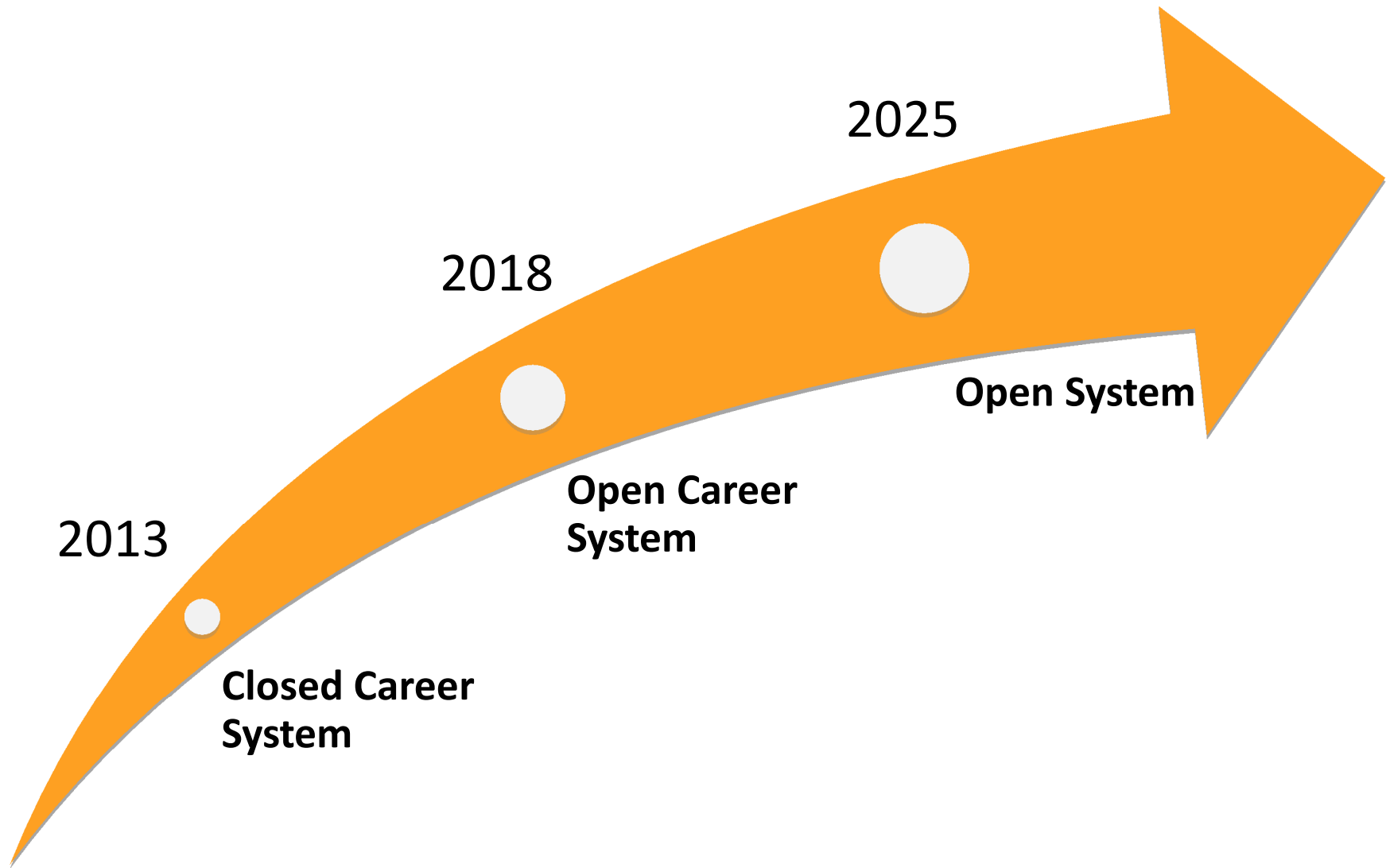
**KEMENTERIAN PAN DAN RB
@2017**

PENDAHULUAN

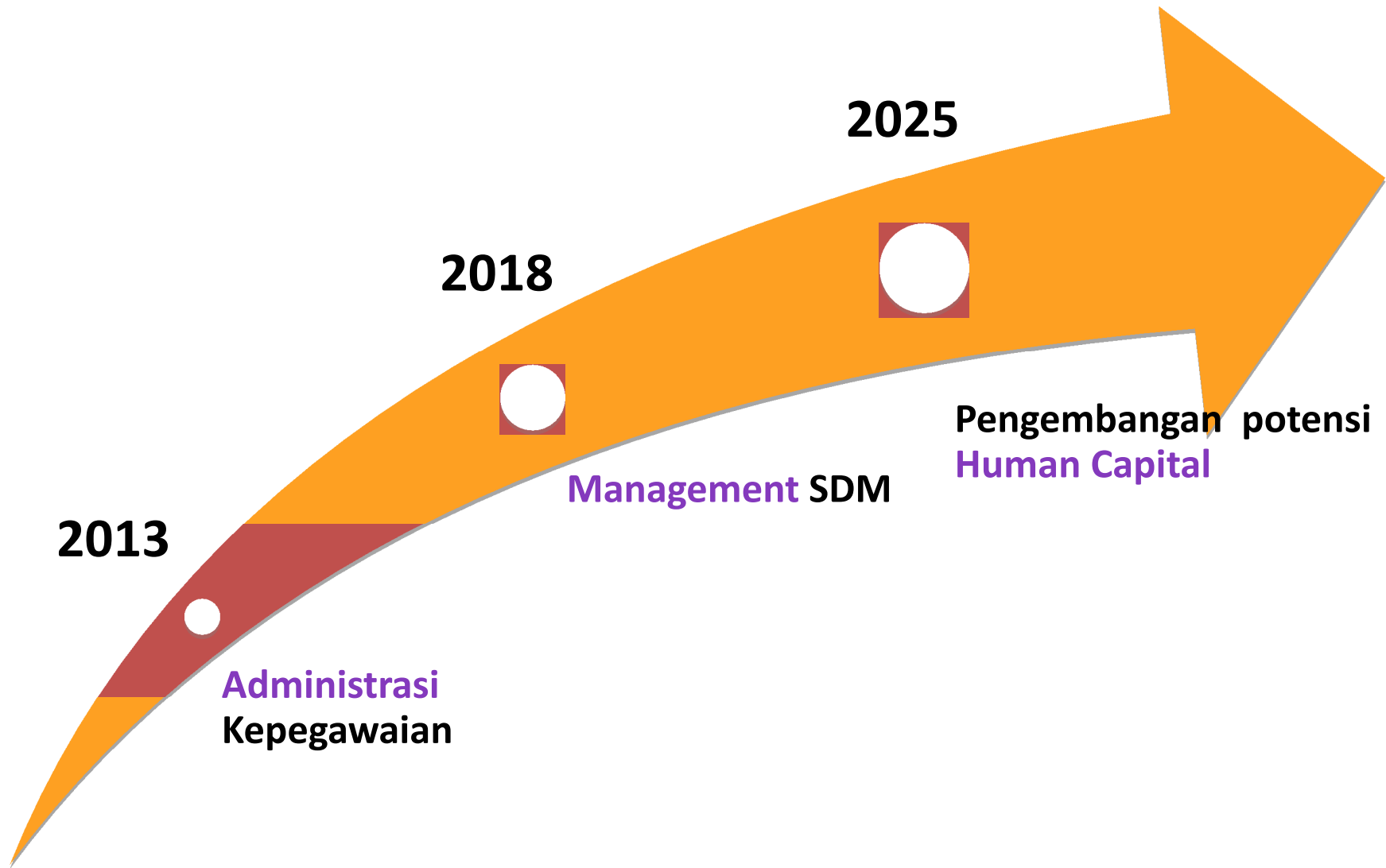
BAGAIMANA TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA?



TRANSFORMASI SISTEM KEBIJAKAN DAN MANAGEMENT APARATUR SIPIL NEGARA



TRANSFORMASI PENDEKATAN KEBIJAKAN dan MANAGEMENT APARATUR SIPIL NEGARA



PENGEMBANGAN SDM APARATUR

DASAR HUKUM

UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

KONDISI SDM APARATUR SAAT INI

1. Total PNS sebanyak 4,475,315 (Pusat 21,04% dan Daerah: 78,96%)
2. Jml, kualitas, distribusi dan komposisi pegawai belum sesuai dg kebutuhan riil.
3. Animo masyarakat untuk menjadi CPNS sangat besar (kualitasnya tidak sesuai dengan kebutuhan riil)
4. **Penempatan pegawai dalam jabatan tidak berdasarkan kompetensi (politisasi birokrasi)**
5. Kinerja PNS rendah dan tidak disiplin.
6. Penghasilan belum adil & layak sesuai dgn beban kerja dan tanggung jawabnya

ASPEK MANAJEMEN SDM APARATUR:

1. Perencanaan Pegawai
2. Pengadaan Pegawai (rekrutmen, seleksi)
3. Penempatan dalam jabatan (fungsional, struktural)
4. Penyusunan Pola Karier Pegawai
5. **Pengelolaan kinerja pegawai**
6. **Pengembangan kualitas pegawai**
7. Penegakan Disiplin Pegawai
8. Remunerasi
9. Pemberhentian dan/ pemensiunan

KONDISI YANG DIHARAPKAN

PNS:

1. BERSIH
2. **PROFESIONAL (KOMPETEN/ MUMPUNI)**
3. MELAYANI
4. SEJAHTERA

PELAYANAN MASYARAKAT

**LINGKUNGAN STRATEGIS:
NASIONAL REGIONAL GLOBAL**

PROGRAM PERCEPATAN REFORMASI BIROKRASI #1

PROGRAM

4. Profesionalisasi PNS

RENCANA AKSI

- a. Penetapan standar kompetensi jabatan
- b. Peningkatan kemampuan PNS berbasis kompetensi (Diklat)
- c. Sistem Nasional Diklat PNS berbasis kompetensi
- d. Sertifikasi kompetensi profesi

PROGRAM PERCEPATAN REFORMASI BIROKRASI #2

e. Mutasi dan rotasi sesuai kompetensi secara periodik

f. Pengukuran kinerja individu

g. Penguatan jabatan fungsional :

- Penambahan jumlah jabatan fungsional**
- Penetapan pola karier jabatan fungsional**
- Peningkatan kemampuan jabatan fungsional**
- Peningkatan tunjangan jabatan fungsional**

KOMPETENSI SDM APARATUR

DASAR HUKUM #1

- **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014** tentang Aparatur Sipil Negara;
- **Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000** tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
- **Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000** tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;

DASAR HUKUM #2

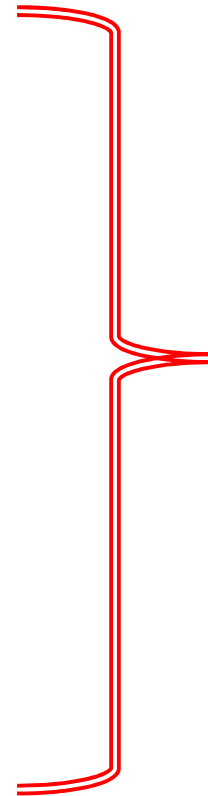
- **Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003** tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS sebagaimana telah diubah dengan **Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009**;
- **Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2012** tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
- **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012** tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
- **Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2013** tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS;
- **Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2013** tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis PNS.

KOMPETENSI DALAM UU ASN

TUJUAN UTAMA RUU ASN

Meningkatkan:

- a. Independensi dan Netralitas
- b. Kompetensi**
- c. Kinerja/ Produktivitas Kerja
- d. Integritas
- e. Kesejahteraan
- f. Kualitas Pelayanan Publik
- g. Pengawasan Dan Akuntabilitas



ASN

PRINSIP DASAR RUU ASN

Pengembangan “merit sistem” dalam kebijakan dan manajemen ASN dengan ciri-ciri:

- **Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif**
- Menerapkan prinsip *fairness*
- Penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja
- Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik
- Manajemen SDM secara efektif dan efisien
- Melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena.

KETENTUAN UU ASN #1

- **Pasal 6**

Pegawai ASN terdiri atas:

- a. PNS; dan
- b. PPPK.

- **Pasal 7**

- (1) PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- (2) PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

KETENTUAN UU ASN #2

- **Pasal 1**

- (1) Aparatur Sipil Negara** yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara** yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (3) 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.

KETENTUAN UU ASN #3

- **Pasal 1**

- (4) **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.
- (5) **Manajemen ASN** adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (6) **Sistem Informasi ASN** adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

KETENTUAN UU ASN #4

- **Pasal 1**

- (7) **Jabatan Pimpinan Tinggi** adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
- (8) **Pejabat Pimpinan Tinggi** adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
- (9) **Jabatan Administrasi** adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- (10) **Pejabat Administrasi** adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
- (11) **Jabatan Fungsional** adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

KETENTUAN UU ASN #5

- **Pasal 1**

(12) **Pejabat Fungsional** adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.

(13) **Pejabat yang Berwenang** adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(14) **Pejabat Pembina Kepegawaian** adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(15) **Instansi Pemerintah** adalah instansi pusat dan instansi daerah.

KETENTUAN UU ASN #6

- **Pasal 1**

- (16) **Instansi Pusat** adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
- (17) **Instansi Daerah** adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
- (18) **Menteri** adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
- (19) **Komisi ASN** yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.

KETENTUAN UU ASN #7

- **Pasal 1**

- (20) **Lembaga Administrasi Negara** yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
- (21) **Badan Kepegawaian Negara** yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
- (22) **Sistem Merit** adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

KETENTUAN UU ASN #8

- **Pasal 69**

- (1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, **kompetensi**, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- (2) Pengembangan karier PNS mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (3) **Kompetensi meliputi:**
 - a. **Kompetensi teknis;**
 - b. **kompetensi manajerial;**
 - c. **kompetensi sosial kultural;**
 - d. **Integritas;**
 - e. **Moralitas.**

KETENTUAN UU ASN #9

- **Pasal 69**

(3) Kompetensi meliputi:

- a. kompetensi teknis** yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. kompetensi manajerial** yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
- c. kompetensi sosial kultural** yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- d. Integritas** diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara;
- e. Moralitas** diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

KETENTUAN UU ASN #10

- **Pasal 70**

- (1) Setiap **Pegawai ASN** memiliki hak dan kesempatan untuk **mengembangkan kompetensi.**
- (2) Pengembangan kompetensi antara lain melalui **pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran;**
- (3) Pengembangan kompetensi harus **dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang** dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier;
- (4) Dalam mengembangkan kompetensi setiap Instansi Pemerintah **wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing;**

KETENTUAN UU ASN #11

- **Pasal 70**

- (5) PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN;
- (6) pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN

KETENTUAN UU ASN #12

- **Pasal 71**

- (1) Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.
- (2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

KETENTUAN UU ASN #13

- **Pasal 72**

- (1) Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.
- (4) Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

KETENTUAN UU ASN #14

- **Pasal 73**

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.
- (2) Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Mutasi PNS antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- (4) Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.

KETENTUAN UU ASN #15

- **Pasal 73**

- (5) Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.
- (6) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.
- (7) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (8) Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.

KETENTUAN UU ASN #16

- **Pasal 74**

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 73 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

KETENTUAN UU ASN #17

- **Pasal 139**

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang Undang ini.

ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR

RPP MANAJEMEN PNS

- BAB I KETENTUAN UMUM
- BAB II PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN
- BAB III PENGADAAN
- BAB IV PANGKAT DAN JABATAN
- BAB V PENGEMBANGAN KARIER, **PENGEMBANGAN KOMPETENSI**, POLA KARIER, PROMOSI DAN MUTASI
- BAB VI PENILAIAN KINERJA DAN DISIPLIN
- BAB VII PENGHARGAAN
- BAB VIII PEMBERHENTIAN
- BAB IX PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN
- BAB X JAMINAN PENSUN DAN JAMINAN HARI TUA
- BAB XI PERLINDUNGAN
- BAB XII CUTI
- BAB XIII KETENTUAN LAIN-LAIN
- BAB XIV KETENTUAN PERALIHAN
- BAB XV KETENTUAN PENUTUP



15 BAB
364 PASAL

BAB V PENGEMBANGAN KARIER, **PENGEMBANGAN KOMPETENSI**, POLA KARIER, PROMOSI DAN MUTASI

- Menggunakan sistem merit
- Pola karier nasional dan pola karier instansi
- **Setiap PNS harus dinilai melalui uji kompetensi**
- **Pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah**
- Pengembangan karier dilakukan melalui mutasi dan promosi
- Sistem Informasi ASN yang dikelola oleh Kepala BKN
- Evaluasi Pengembangan Karier
- Pola Karier PNS secara horizontal, vertikal, diagonal
- Mutasi paling cepat 2 tahun, paling lama 5 tahun
- Mutasi PNS antar instansi ditetapkan oleh Kepala BKN
- Promosi secara vertikal atau diagonal.
- Tim Penilai Kinerja Instansi
- **Pendidikan dan Pelatihan PNS**
- **Evaluasi Pengembangan Kompetensi**
- Sistem Informasi Manajemen Karier

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

(Pasal 203 s.d. Pasal 225 RPP Manajemen PNS)

- **Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi**
- **Pelaksanaan** Pengembangan Kompetensi
- Evaluasi Pengembangan Kompetensi

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS

- **Pengembangan kompetensi** merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan **standar kompetensi Jabatan** dan **rencana pengembangan karier**.
- **Pengembangan kompetensi** dilakukan pada tingkat:
 - a. **instansi**; dan
 - b. **Nasional**
- **Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama** untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan **memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan**.
- Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan **paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun**.
- Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi **PPK wajib**:
 - a. **menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi**;
 - b. **melaksanakan pengembangan kompetensi**; dan
 - c. **melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi**.

KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI #1

- Pengembangan kompetensi menjadi **dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.**
- **Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi** terdiri atas:
 - a. **inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan**
 - b. **rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.**
- **Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat:**
 - a. **instansi; dan**
 - b. **nasional.**
- Rencana pengembangan kompetensi dilakukan untuk **jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.**

KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI #2

- Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- Analisis kesenjangan kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.
- Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi instansi dilakukan oleh PyB.
- Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ditetapkan oleh PPK.

KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI #3

- **Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi meliputi:**
 - a. **jenis kompetensi** yang perlu dikembangkan;
 - b. **target PNS** yang akan dikembangkan kompetensinya;
 - c. **jenis dan jalur** pengembangan kompetensi;
 - d. **penyelenggara** pengembangan kompetensi;
 - e. **jadwal atau waktu pelaksanaan**;
 - f. **kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi**; dan
 - g. **anggaran** yang dibutuhkan.
- **Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi LAN.**

KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI #4

- **Penyusunan rencana pengembangan kompetensi nasional dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan serta pembangunan.**
- Penyusunan rencana pengembangan kompetensi di tingkat nasional meliputi **Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.**
- **Kompetensi Teknis terdiri atas kompetensi teknis dan kompetensi fungsional.**
- Penyusunan rencana pengembangan **Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural** dilakukan oleh LAN.
- **Penyusunan rencana pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis.**
- Penyusunan rencana pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina JF.

KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI #5

- **Rencana pengembangan kompetensi disampaikan kepada LAN sebagai bahan untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi nasional.**
- **Rencana pengembangan kompetensi nasional ditetapkan oleh Menteri dan dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.**

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI #1

- Pelaksanaan pengembangan kompetensi **harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.**
- Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. **pendidikan; dan/atau**
 - b. **pelatihan.**
- Pengembangan kompetensi dalam bentuk **pendidikan** dilakukan untuk **meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal** sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Pengembangan kompetensi dalam bentuk **pendidikan formal** dilaksanakan dengan **pemberian tugas belajar.**
- Pemberian tugas belajar diberikan dalam rangka **memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.**
- Ketentuan lebih lanjut mengenai **pemberian tugas belajar diatur dengan Peraturan Presiden.**

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI #2

- Pengembangan kompetensi dalam bentuk **pelatihan** dilakukan melalui **jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal**.
- Pengembangan kompetensi dalam bentuk **pelatihan klasikal** dilakukan **melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran**.
- Pengembangan kompetensi dalam bentuk **pelatihan nonklasikal** dilakukan paling kurang melalui **e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta**.
- Pengembangan kompetensi melalui **pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN**.

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI #3

- Pengembangan kompetensi dapat **dilaksanakan secara:**
 - a. **mandiri** oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
 - b. **bersama dengan Instansi Pemerintah lain** yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau
 - c. **bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.**
- Pelaksanaan **pengembangan kompetensi teknis** dilakukan **melalui jalur pelatihan** untuk mencapai **persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier** yang dapat dilakukan **secara berjenjang.**
- Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.
- **Pelatihan teknis diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.**

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI #4

- **Akreditasi pelatihan teknis dilaksanakan oleh masing-masing instansi teknis dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.**
- **Pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui jalur pelatihan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.**
- Pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang **sesuai dengan jenis dan jenjang JF** masing-masing.
- **Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi fungsional ditetapkan oleh instansi pembina JF.**
- Pelatihan fungsional diselenggarakan oleh **lembaga pelatihan terakreditasi.**
- **Akreditasi pelatihan fungsional dilaksanakan oleh masing-masing instansi pembina JF dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.**

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI #5

- Pelaksanaan **pengembangan Kompetensi Sosial Kultural** dilakukan melalui **jalur pelatihan**.
- Pelatihan sosial kultural dilaksanakan **untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier**.
- Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural **dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan**.
- **Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural oleh LAN.**
- Pelatihan Kompetensi Sosial Kultural **diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi**.
- **Akreditasi pelatihan sosial kultural dilaksanakan oleh LAN.**

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI #6

- Pelaksanaan **pengembangan Kompetensi Manajerial** dilakukan melalui **jalur pelatihan** yang dilakukan melalui **pelatihan struktural**.
- **Pelatihan struktural** terdiri atas:
 - a. **kepemimpinan madya;**
 - b. **kepemimpinan pratama;**
 - c. **kepemimpinan administrator; dan**
 - d. **kepemimpinan pengawas.**
- **Pelatihan struktural kepemimpinan madya** diselenggarakan oleh LAN.
- **Pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator, dan kepemimpinan pengawas** diselenggarakan oleh **lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi**.
- **Akreditasi pelatihan struktural kepemimpinan** dilaksanakan oleh LAN.

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI #7

- Dalam rangka menyamakan persepsi terhadap tujuan dan sasaran pembangunan nasional dilaksanakan pelatihan di tingkat nasional yang diikuti oleh pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama, yang dilaksanakan oleh LAN.
- Pelatihan dapat diikuti juga oleh pejabat negara dan direksi dan komisaris badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah.
- Pelatihan dapat dilakukan melalui kerjasama dengan instansi lain.
- LAN bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.
- Pelaksanaan pengembangan kompetensi diinformasikan melalui sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI #1

- **Evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.**
- **Evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan oleh LAN.**
- **Hasil evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural disampaikan kepada Menteri.**
- **Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi teknis PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.**
- **Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis masing-masing.**
- **Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan kepada Menteri melalui LAN.**

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI #2

- **Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi fungsional PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.**
- **Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina JF.**
- **Hasil evaluasi pengembangan kompetensi fungsional disampaikan kepada Menteri melalui LAN.**
- **Hasil evaluasi pengembangan kompetensi nasional dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.**
- **Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi diatur dengan Peraturan Kepala LAN.**

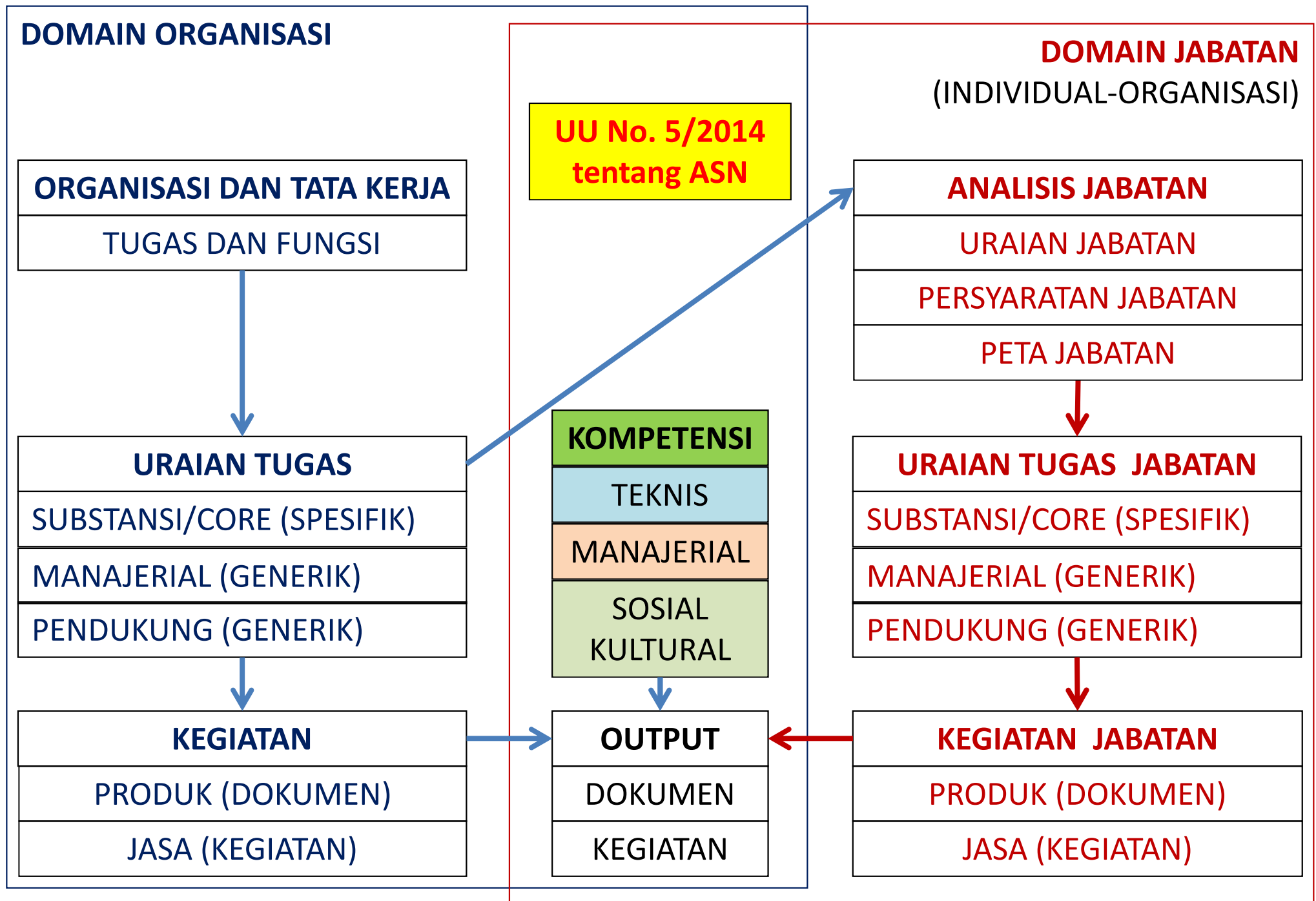
SEKOLAH KADER

(Pasal 54 ayat (2) dan ayat (7) RPP Manajemen PNS)

- **Sekolah Kader** adalah **sistem pengembangan kompetensi** yang bertujuan **untuk menyiapkan pejabat administrator** melalui **jalur percepatan peningkatan jabatan**.
- **Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan administrator dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.**
- Ketentuan lebih lanjut mengenai sekolah kader **diatur dengan Peraturan Presiden.**

KONSEP PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR

KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA



KOMPETENSI ASN

KOMPETENSI TEKNIS

- tingkat dan spesialisasi pendidikan,
- pelatihan teknis fungsional, dan
- pengalaman bekerja secara teknis

KOMPETENSI MANAJERIAL

- tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan
- pengalaman kepemimpinan

KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL

- pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- ☑ Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi
- ☑ Dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier;
- ☑ Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan

BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI



PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

SEMINAR

KURSUS

PENATARAN

PRAKTEK KERJA DI INSTANSI
LAINNYA

PERTUKARAN ANTARA PNS
DENGAN PEGAWAI SWASTA

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- ☑ Pendidikan Formal
 - Tugas Belajar
 - **Izin Belajar**
- ☑ Pelatihan Klasikal
 - Prajabatan
 - Teknis
 - Teknis Fungsional
 - Sosial Kultural
 - Struktural
- ☑ Pelatihan Non Klasikal
 - E-Learning
 - Bimbingan di tempat kerja
 - Pelatihan jarak jauh
 - Magang
 - Pertukaran pegawai, dll.
- ☑ **Sekolah Kader**

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN

JENIS KOMPETENSI	JALUR	PENANGGUNG JAWAB	PELAKSANA	EVALUTOR	PEMBINA
TEKNIS	PELATIHAN BERJENJANG	INSTANSI TEKNIS	LEMBAGA PELATIHAN TERAKREDITASI	INSTANSI TEKNIS	LAN
TEKNIS FUNGIONAL	PELATIHAN BERJENJANG	INSTANSI PEMBINA JF	LEMBAGA PELATIHAN TERAKREDITASI	INSTANSI PEMBINA JF	LAN
SOSIAL KULTURAL	PELATIHAN	LAN	LEMBAGA PELATIHAN TERAKREDITASI	LAN	LAN
MANAJERIAL	PELATIHAN STRUKTURAL	LAN	- LAN (MADYA) - LEMBAGA PELATIHAN TERAKREDITASI	LAN	LAN

UJI KOMPETENSI PNS DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- PENGADAAN CPNS**
- DALAM JABATAN**
- PENGEMBANGAN KARIER**

UJI KOMPETENSI

☑ **PENGADAAN CPNS**

→ Jenis :

→ Ujian Kompetensi Dasar.

→ Ujian Kompetensi Bidang dan/atau psikologi lanjutan sesuai persyaratan jabatan.

→ Materi Kompetensi Bidang disusun oleh instansi Pembina Jabatan Fungsional

→ Jabatan Dosen, Guru, Dokter, Bidan dan Perawat diwajibkan mengikuti dan lulus ujian kompetensi bidang → sertifikasi profesi.

UJI KOMPETENSI

DALAM JABATAN

→ Jenis :

→ Talent Mapping → Jabatan Administratif

→ Assessment Center → Jabatan Pimpinan Tinggi

→ Materi:

→ Kompetensi Manajerial (psikometri, wawancara kompetensi, analisis kasus atau presentasi)

→ Kompetensi Bidang (metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya)

→ Standar Kompetensi ini disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.

UJI KOMPETENSI

☑ **PENGEMBANGAN KARIER**

→ Kegiatan *Open Bidding* (Seleksi Terbuka)

→ Jenis :

→ *Talent Mapping* → Jabatan Administratif

→ *Assessment Center* → Jabatan Pimpinan Tinggi

→ Materi:

→ Kompetensi Manajerial (psikometri, wawancara kompetensi, analisis kasus atau presentasi)

→ Kompetensi Bidang (metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya)

→ Standar Kompetensi ini disusun dan ditetapkan oleh masing-masing Panitia Seleksi instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.

TINDAK LANJUT

TINDAK LANJUT

- ☑ **Penetapan standar kompetensi jabatan:**
 - Jabatan Pimpinan Tinggi
 - Jabatan Administrasi
 - Jabatan Fungsional
- ☑ **Peningkatan kemampuan PNS berbasis kompetensi**
 - Pendidikan (Formal)
 - Diklat (Pelatihan) → klasikal dan nonklasikal
 - Non Diklat (Non Pelatihan)
- ☑ **Sistem Nasional Diklat PNS berbasis kompetensi**
 - Evaluasi terhadap Diklat PNS
- ☑ **Sertifikasi kompetensi profesi**
 - portofolio
 - uji kompetensi

TERIMA KASIH