

Urgensi Pengembangan Kompetensi ASN

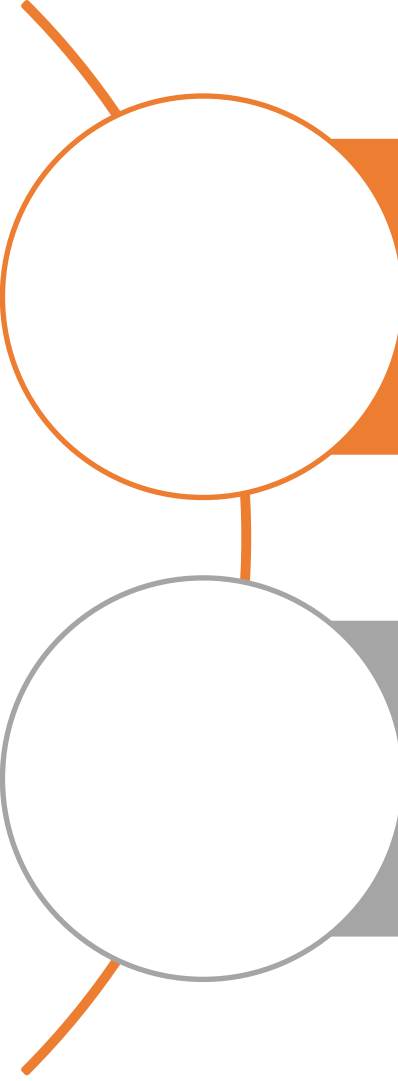
Priyanto Rohmattullah

Direktur Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi

priyanto@bappenas.go.id

Rabu, 7 Desember 2022

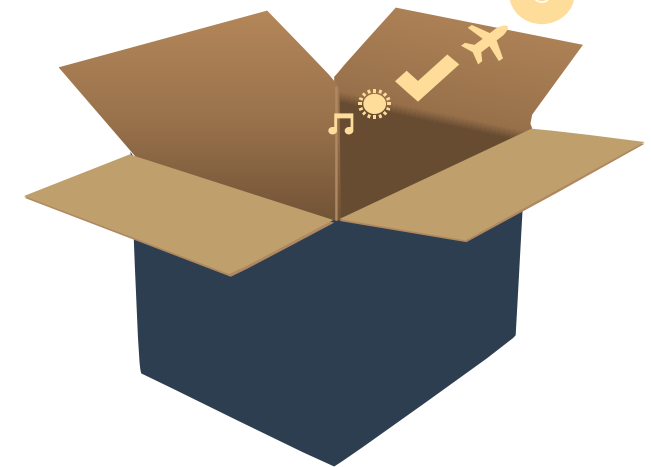
*Bangga
Melayani
Bangsa*



Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN

Urgensi dan Tantangan Penyusunan Dokumen Pengembangan Kompetensi ASN Nasional

Arah Kebijakan Pengembangan kompetensi ASN



Arah Kebijakan Pembangunan Aparatur Negara dalam RPJPN 2005-2025

Sasaran RPJPN bidang Aparatur Negara:

*“Meningkatnya **profesionalisme** aparatur negara pusat dan daerah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa dan bertanggungjawab, serta profesional yang mampu mendukung pembangunan nasional”*



ARAH PEMBANGUNAN:

- Penuntasan penanggulangan penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk KKN;
- Peningkatan kualitas penyelenggaraan administrasi negara; dan
- Peningkatan keberdayaan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan

Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden 2019-2024

Mengembangkan ASN Profesional



“ **Aparatur Sipil Negara yang profesional (smart ASN) dan bekerja dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi informasi (smart office)** ”

01

Meningkatkan sistem rekrutmen ASN yang transparan, memperhatikan proporsi belanja pegawai, serta disesuaikan dengan arah pembangunan nasional dan potensi daerah

02

Mengembangkan sistem penempatan ASN yang memperhatikan kepentingan nasional, terutama pelayanan pemerintahan di wilayah terdepan, terluar, dan tertinggal

03

Reformasi pendidikan dan pelatihan ASN lebih sinergis, menjadi *learning governance*, transformasi ke *knowledge management* sesuai dengan pencapaian kinerja organisasi serta berkelanjutan

04

Mengembangkan tempat kerja yang berbasis teknologi informasi (*smart office*)

05

Reformasi sistem remunerasi dan sistem pensiun ASN yang lebih adil, kompetitif dan disesuaikan kemampuan keuangan negara

06

Meningkatkan kesejahteraan ASN dengan penyediaan rumah/tempat tinggal/hunian yang layak dan terjangkau, dukungan fasilitas yang lengkap dan terintegrasi

Arah Kebijakan dan Strategi Bidang Aparatur Negara dalam RPJMN 2020-2024

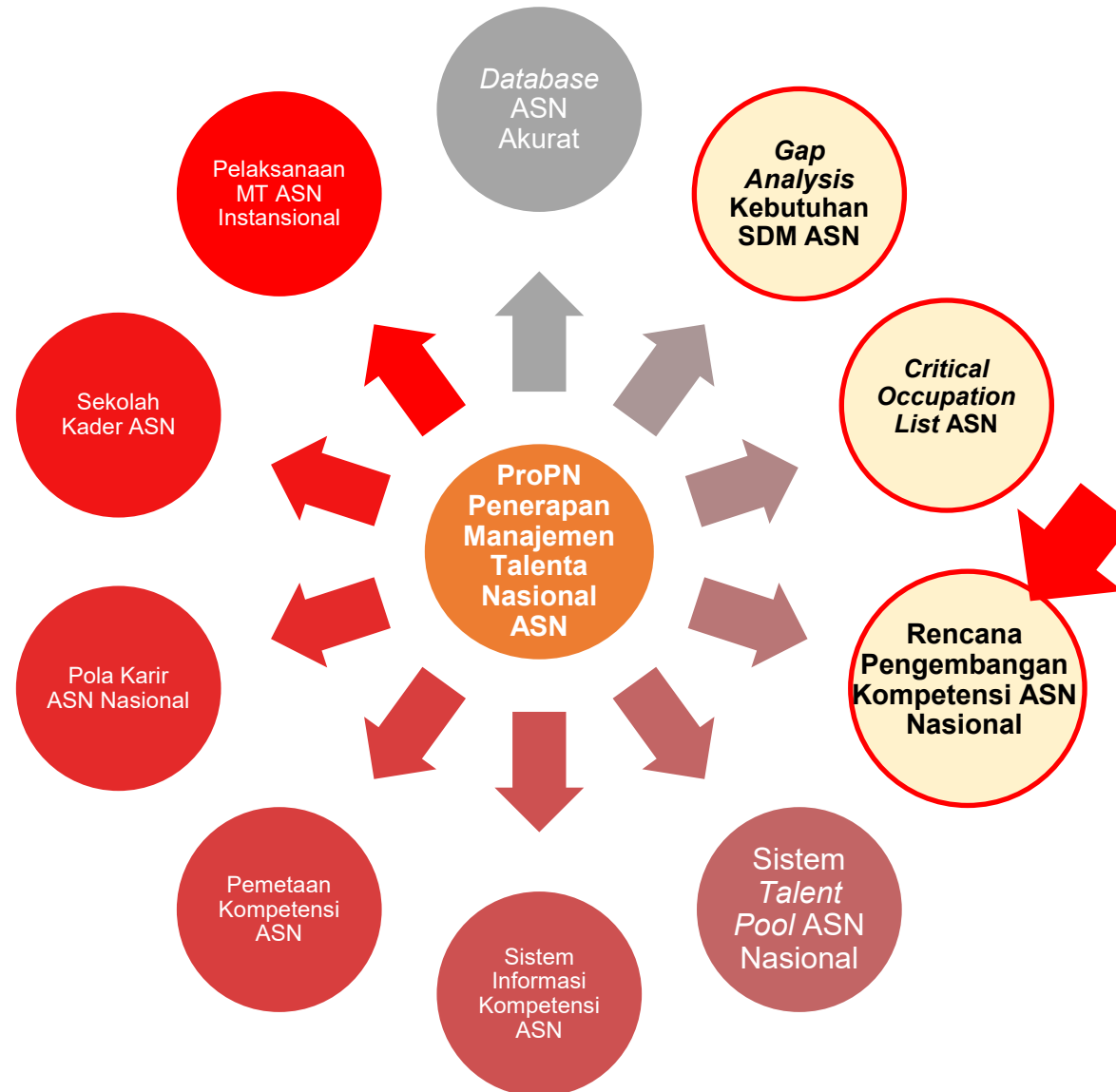
PP Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola



Sumber:

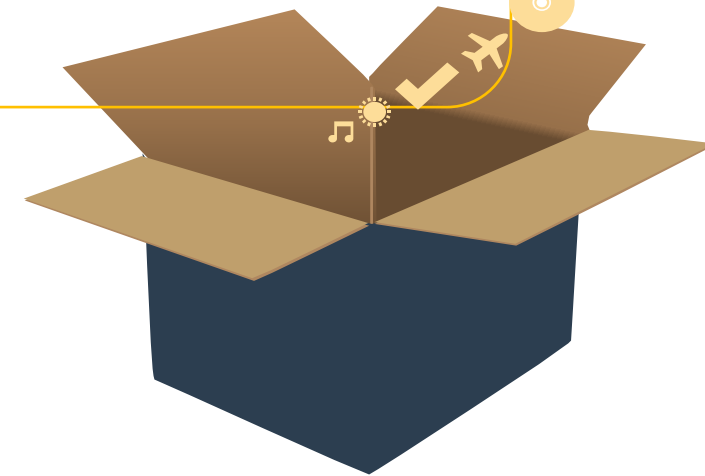
Lampiran I Perpres No. 18/2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024

Strategi Penerapan Manajemen Talenta Nasional ASN dalam RPJMN 2020-2024



- ❑ Penerapan berjenjang dan sekuensial oleh para pemangku kepentingan di bidang manajemen ASN sebagaimana dimandatkan dalam UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara:
 - Kementerian PANRB;
 - Badan Kepegawaian Negara;
 - Lembaga Administrasi Negara
- ❑ Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi ASN Nasional menjadi kebijakan lanjutan mengacu kepada *Gap Analysis Kebutuhan SDM ASN* dan *Critical Occupation List ASN* yang dirumuskan sesuai dinamika strategis pembangunan, sektor prioritas nasional, dan potensi kewilayahan.

Urgensi dan Tantangan Penyusunan Dokumen Pengembangan Kompetensi ASN Nasional



Pentingnya Penguatan Kompetensi SDM Masa Depan

Competencies highlighted in competency profiles (OECD 35, 2016)



Source: OECD (2016a), Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Governments of OECD Countries, OECD, Paris.

Data profil kompetensi di negara OECD menunjukkan bahwa kompetensi pegawai publik yang berorientasi masa depan masih belum diutamakan, khususnya terkait Kemampuan Berorganisasi, Loyalitas, Inovasi, Komitmen, Kejujuran, Negosiasi, Mampu Memproses Informasi, Kompetensi Digital, dan Bisnis/ Komersial.

Soft-skill

- Penyelesaian Masalah
- Berpikir Kritis
- Kreativitas
- Manajemen Talenta
- Keterampilan Koordinasi
- Keterampilan Emosional
- Pengambilan Keputusan
- Orientasi Layanan
- Negosiasi
- Fleksibilitas Kognitif

Hard-skill

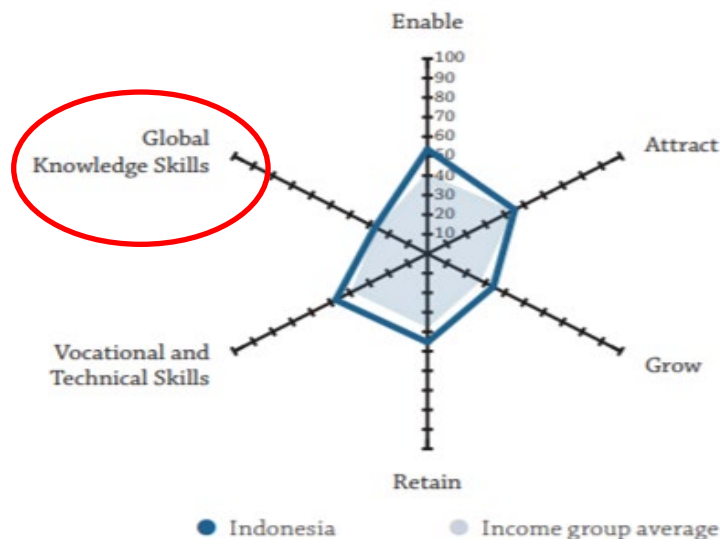
- Penguasaan Bidang Ilmu
- Penguasaan Kemampuan TIK

Emerging

Peran yang semakin dibutuhkan di Indonesia

1. Data Analysts and Scientists
2. Big Data Specialists
3. AI and Machine Learning Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Renewable Energy Engineers
6. Process Automation Specialists
7. Internet of Things Specialists
8. Digital Transformation Specialists
9. Business Services and Administration Managers
10. Business Development Professionals

Daya Saing Talenta Indonesia dalam GTCI 2021



Dibanding pilar lainnya, skor Indonesia dalam pilar *Global Knowledge Skills* **sangat rendah (27.05 dari 100)**, khususnya terkait *high-level skills* masyarakat, tenaga kerja, profesional, bahkan pejabat tinggi

6	GLOBAL KNOWLEDGE SKILLS	27.05	89
6.1	High-Level Skills	28.58	91
6.1.1	✗ Workforce with tertiary education	15.06	96
6.1.2	✗ Population with tertiary education	12.22	81
6.1.3	✗ Professionals	13.46	105
6.1.4	Researchers	44.78	79
6.1.5	✗ Senior officials and managers	17.53	89
6.1.6	Availability of scientists and engineers	68.42	29
6.2	Talent Impact	25.52	88
6.2.1	Innovation output	19.07	75
6.2.2	High-value exports	53.24	56
6.2.3	New product entrepreneurial activity	26.34	72
6.2.4	New business density	7.83	102
6.2.5	Scientific journal articles	21.12	79

 **Indonesia** dalam *Global Talent Competitiveness Index (GTCI)*

2020
41.81 (100)
Skor

65 (132)
Ranking

2021
42.09 (100)
Skor

80 (134)
Ranking

Sumber: INSEAD, The Global Talent Competitiveness Index 2021

Perlunya **peningkatan kapasitas dan kompetensi talenta** sejalan dengan kebutuhan masa depan, didukung **skema pendanaan mumpuni**

Skill Gap Talenta Indonesia vs Global



Kompetensi adalah hal/ perilaku yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan hasil yang diinginkan oleh organisasi



Terdapat **kesenjangan lebih dari 3.000 keterampilan (Skills)** antara tenaga kerja Indonesia dibandingkan dengan global

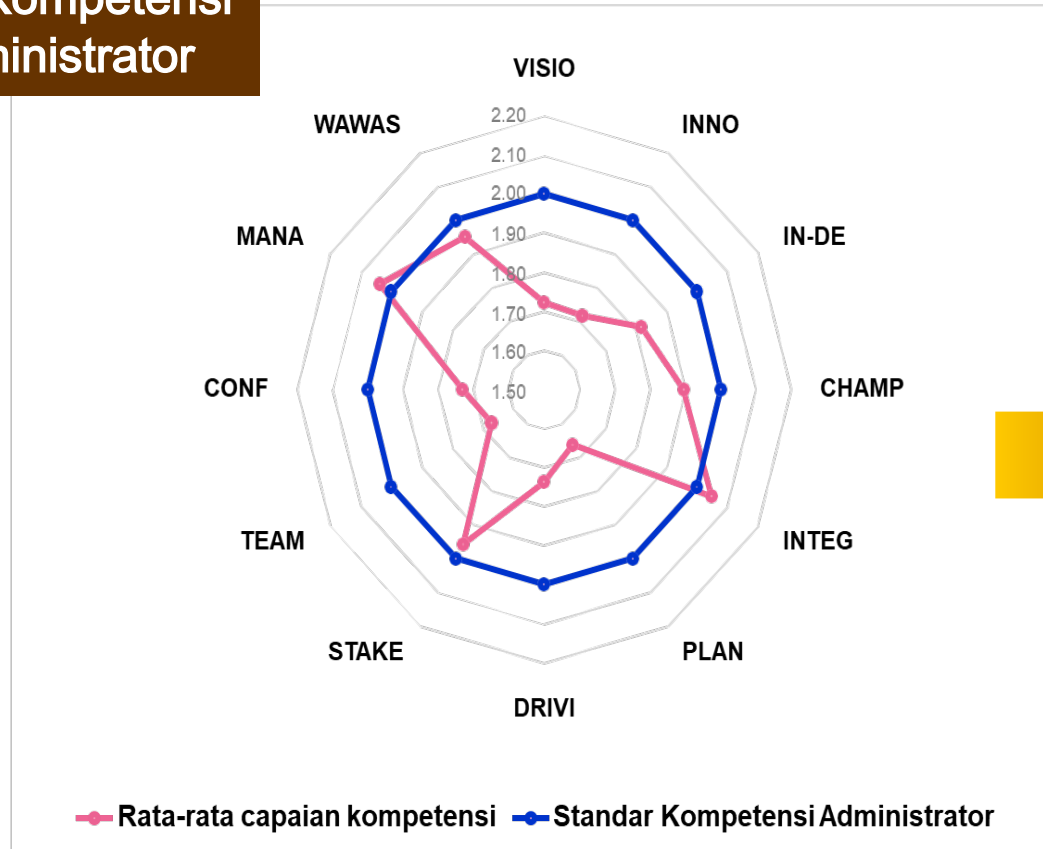
Tantangan Kompetensi dalam Penerapan Sistem Merit ASN

ASPEK	PERMASALAHAN
PERENCANAAN DAN PENGADAAN PEGAWAI	1. Instansi Pemerintah (IP) belum melakukan penyesuaian dokumen Anjab, ABK serta Peta Jabatan sebagai dampak dari penyederhanaan birokrasi; 2. Belum adanya Rencana Pemenuhan Kebutuhan Pegawai selama 5 Tahun dengan mempertimbangkan Anjab / ABK, Peta Jabatan , dan Jumlah Pegawai yang akan pensiun
PENGEMBANGAN KARIER	1. Belum memiliki Standar Kompetensi Jabatan secara lengkap; 2. Belum menyusun profil pegawai berdasarkan kompetensi talenta karena terkendala oleh tingginya biaya assessmen yang tidak berbanding lurus dengan ketersediaan biaya pengelolaan SDM Aparatur di IP; 3. Belum memahami teknis penyusunan <i>Talent Pool</i> dan Rencana Suksesi 4. Belum menganalisis kesenjangan kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai 5. Program Pengembangar Kompetensi belum berbasis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai 6. Pengembangan kompetensi nonklasikal belum banyak dilaksanakan
PROMOSI DAN MUTASI	1. IP banyak yang belum menyusun pola karir instansional; 2. Promosi belum dilaksanakan atas pertimbangan hasil assessmer kelayakan kompetensi dan kinerja.
MANAJEMEN KINERJA	1. Masih terdapat penilaian kinerja yang belum dilakukan secara obyektif; 2. Belum dilakukan dialog kinerja serta analisis permasalahan kinerja; 3. Penggunaan kinerja sebagai faktor dalam pemberian tunjangan kinerja, pengembangan karir serta kompetensi belum maksimal.
PENGGAJIAN, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN	1. Belum terdapat kebijakan pusat mengenai pemberian penghargaan, perlindungan dan bantuan kepada pegawai, sehingga penerapan di Instansi Pemerintah sangat beragam; 2. Database pelanggaran disiplin, kode etik, dan kode perilaku belum terintegrasi dengan SAPK BKN; 3. Internalisasi kode etik dan kode perilaku belum optimal.
SISTEM INFORMASI	Sistem Informasi ASN belum terintegrasi dengan sistem informasi lainnya yang terkait

Penilaian Kompetensi PNS 2019 ...(1/2)

Lebarnya Gap Kompetensi Strategis Administrator

Gap Kompetensi Administrator



Puspenkom BKN, November 2019

Penilaian Kompetensi PNS dengan asseksi sebanyak 848 Administrator (Es. III) dan 161 UPT Pratama (Es. II), dengan total 1009 asseksi yang berasal dari seluruh Indonesia (Jul-Sep 2019)

Dari penilaian tersebut, diketahui kompetensi terendah dan tertinggi yang dimiliki Administrator (Es. III) yang dinilai, yakni:

- 3 Kompetensi Terendah**

 - Visioning
 - Innovation
 - Planning and Organizing

3 Kompetensi Tertinggi

 - Integrity
 - Managing Diversity
 - Stakeholders Focus

Keterangan:

- VISIO (Visioning)
- INNO (Innovation)
- IN-DE (In-Depth Problem Solving Analysis and Decision Making)
- CHAMP (Championing Change)
- INTEG (Integrity & Courage of Conviction)
- PLAN (Planning & Organizing)
- DRIVI (Driving for Result)
- STAKE (Stakeholder Focus)
- TEAM (Team Leadership)
- CONF (Conflict Management)
- MANA (Managing Diversity)
- WAWAS (Wawasan Kebangsaan)

Penilaian Kompetensi PNS 2019 ...(2/2)

Lebarnya Gap Kompetensi Strategis JPT Pratama

Dari penilaian tersebut, diketahui kompetensi terendah dan tertinggi yang dimiliki JPT Pratama (Es. II) yang dinilai, yakni:

3 Kompetensi Terendah 3 Kompetensi Tertinggi

- Innovation
- Planning and Organizing
- Driving for Result

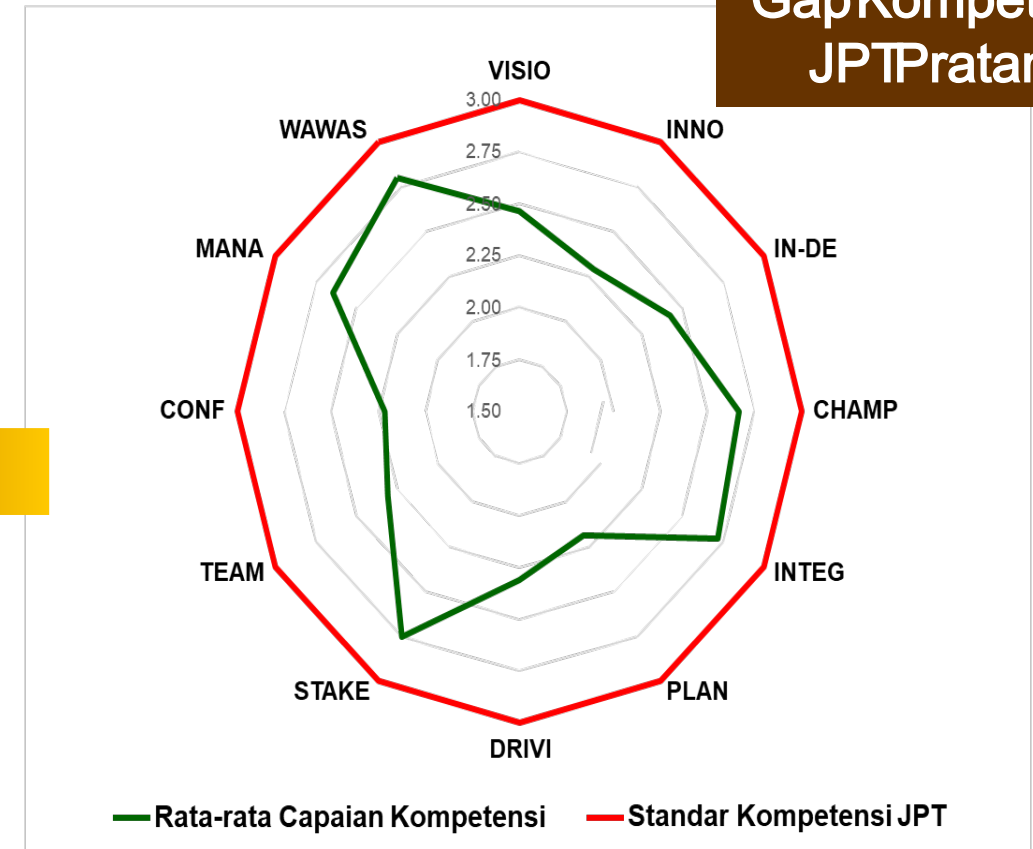
- Integrity
- Stakeholder Focus
- Championing Change

Keterangan

- VISIO (Visioning)
- INNO (Innovation)
- IN-DE (In-Depth Problem Solving Analysis and Decision Making)
- CHAMP (Championing Change)
- INTEG (Integrity & Courage of Conviction)
- PLAN (Planning & Organizing)

- DRIVI (Driving for Result)
- STAKE (Stakeholder Focus)
- TEAM (Team Leadership)
- CONF (Conflict Management)
- MANA (Managing Diversity)
- WAWAS (Wawasan Kebangsaan)

Gap Kompetensi JPT Pratama



Puspenkom BKN, November 2019

Penilaian Kompetensi PNS dengan assepsi sebanyak 848 Administrator (Es. III) dan 161 JPT Pratama (Es. II), dengan total 1009 assepsi yang berasal dari seluruh Indonesia (Jul Sep 2019)

Struktur Bangunan Kompetensi *World Class ASN*



- **PONDASI: Budaya Melayani dan Tidak Korup**; untuk memperluas kapasitas dan menciptakan pelayanan publik terbaik
- **PILAR 1: Organisasi dan Tata Kelola, Kebijakan, Tata Pemerintahan dan Organisasi yang Bhineka**
- **PILAR 2: Teknologi Digital dan Pendidikan 3.0 - 4.0**, Mendukung proses pembelajaran cerdas, fleksibel - terkoneksi
- **DRIVER: Kepemimpinan visioner**
- **PENYANGGA: Kompetensi ASN, Pembelajaran, Senang Berkolaborasi-Melayani**, menciptakan nilai tambah ekonomi
- **ATAP (OUTCOME): Organisasi Pemerintahan dan Pembelajar**, yang cerdas, menciptakan nilai tambah, perbaikan produktivitas kerja



Terima Kasih

DIREKTORAT APARATUR NEGARA DAN TRANSFORMASI BIROKRASI

Gedung Saleh Afiff Lt. 5

Jalan Taman Suropati No. 2, Menteng

Jakarta Pusat 10310

E-mail: aparatur@bappenas.go.id

*Bangga
Melayani
Bangsa*



Lampiran



Arah Kebijakan dan Strategi Bidang Aparatur Negara dalam RPJMN 2020-2024



Sumber:

Lampiran I Perpres No. 18/2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024