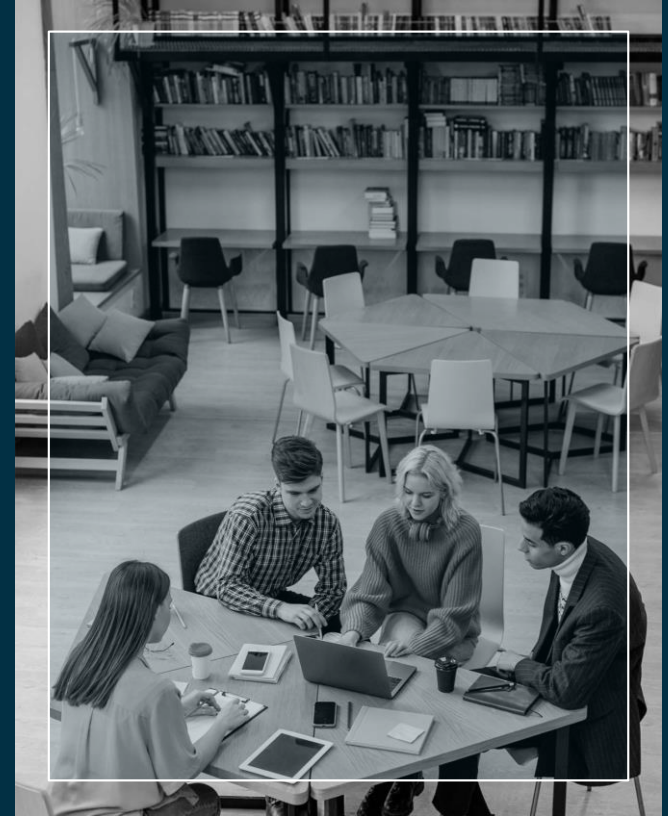


Penyusunan Peta Talenta ASN Dalam 9 Kotak

**Webinar & Sharing Session Program
People Development Consulting**

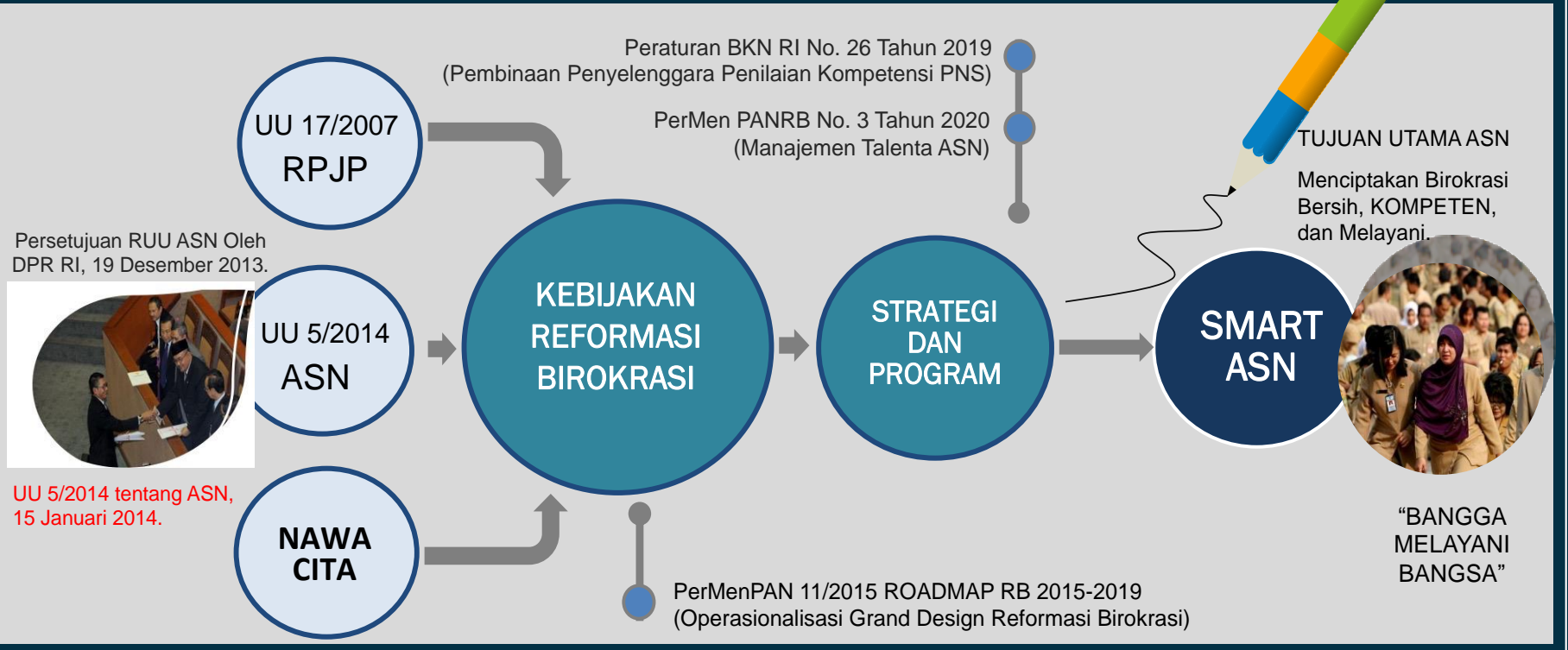
Arif Zulkarnain

2022



GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010-2025

PerPres 81/2010 GRAND DESIGN RB 2010-2025
Rancangan Induk Pelaksanaan Reformasi
Birokrasi Nasional.



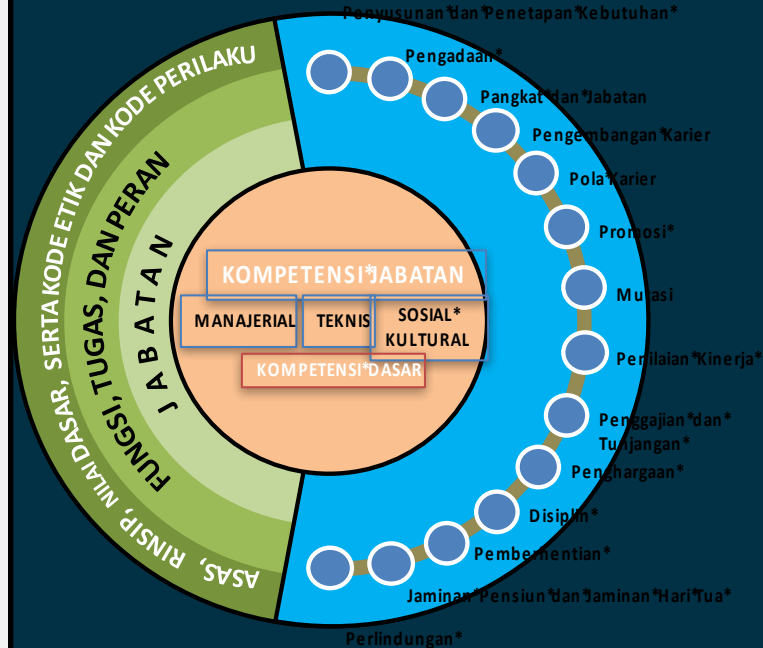
UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN mengamanatkan penerapan SISTEM MERIT dalam kebijakan dan manajemen SDM Aparatur berdasarkan KUALIFIKASI, KOMPETENSI, dan KINERJA secara ADIL & WAJAR.

MANAJEMEN ASN

TUJUAN SISTEM MERIT

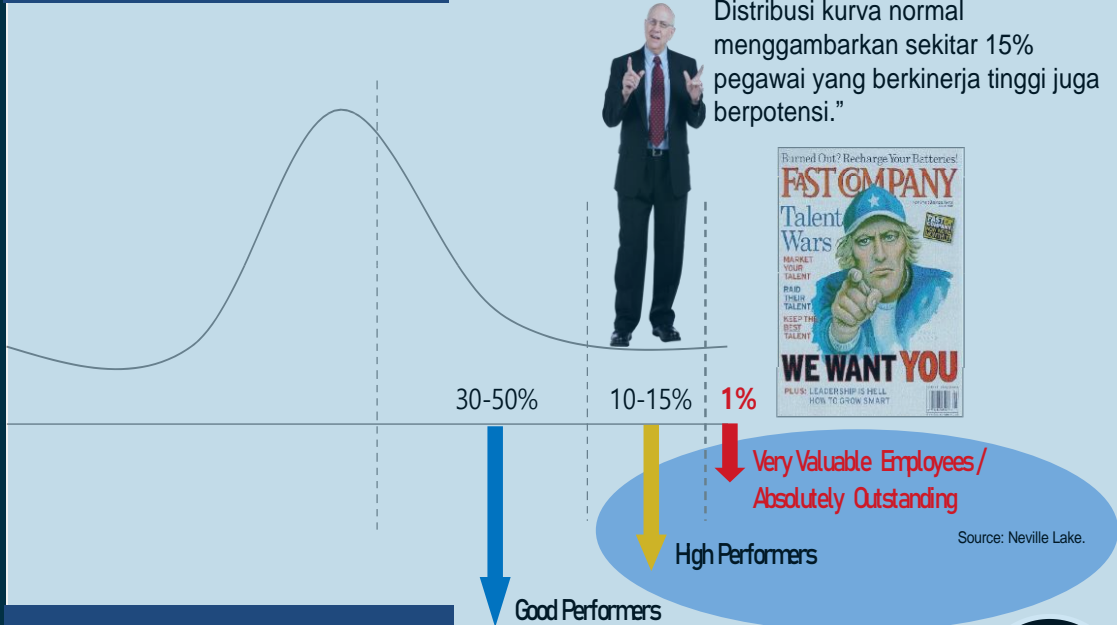
INDIKATOR MERIT (Pasal 134 Ayat (2) PP No. 11/2017

- A** Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan.
- B** Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja.
- C** Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka.
- D** Memiliki manajemen karir.
- E** Memberikan reward dan sanksi berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dan transparan.
- F** Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
- G** Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja.
- H** Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang.
- I** Memiliki SI berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.



- BERINTEGRITAS
- PROFESIONAL
- NETRAL*
- BERSIH DARI* PRAKTIK*KKN
- MAMPU* MENYELENGGAKAN* PELAYANAN* PUBLIK* BAGI* MASYARAKAT*
- MAMPU* MENJALANKAN* PERAN* SEBAGAI* UNSUR* PEREKAT* PERSATUAN* DAN* KESATUAN* BANGSA*

KURVA NORMAL TALENT



MANAJEMEN TALENTA

- Manajemen Talenta atau Talent Management (TM) adalah proses memastikan organisasi mempunyai SDM yang handal (kompeten) dengan jumlah dan kualitas sesuai kebutuhan untuk saat ini dan masa depan.
- TM meliputi identifikasi, pengelolaan dan pengembangan talent.
- TM merupakan upaya membangun talent pool yang berkesinambungan.



WHO IS TALENT?

- Pegawai yang memiliki kemampuan yang memberikan dampak pada organisasi di masa kini dan masa depan.
- Memiliki kemampuan jangka pendek (taktis) dan jangka panjang (strategis), serta memiliki 'nilai' bagi organisasi.

WHAT IS TALENT POOL?

- Sekelompok individu yang diidentifikasi mempunyai top talent untuk mengisi jabatan strategis dalam suatu organisasi.
- URGENSI
- Spesialisasi dan sofistikasi pekerjaan sehingga perlu pengembangan secara khusus.
 - Rekrutment dari luar organisasi perlu waktu.
 - Talent yang diperlukan tidak selalu tersedia dalam jumlah yang cukup.

WHAT IS TALENT PIPELINE?

- Sekelompok individu yang memenuhi kualifikasi untuk menduduki posisi yang lowong.

URGENSI MEMBANGUN TALENT MANAGEMENT

Setiap organisasi ingin mempunyai SDM yang berkualitas untuk mewujudkan visi dan misi organisasi secara efisien dan efektif
(Perumusan Kebutuhan Talent Masa Depan + Asesmen).



SDM yang diinginkan tidak selalu tersedia sehingga perlu dijabatani kesenjangan kualitas dan kuantitas yang terjadi (Pemetaan + Analisa Kebutuhan Diklat dan Pengembangan).



Kesenjangan dapat ditutupi melalui rekrutmen dan/atau melakukan pembinaan terhadap pegawai eksisting (Rekrutmen + Program Diklat dan Pengembangan + Coaching Mentoring).



Membuat Talent Pool dan Talent Management merupakan upaya mengatasi kebutuhan pegawai saat ini dan masa depan (Pemetaan Nine Box Grid + Retention & Engagement + Evaluasi TM).



TAHAPAN MEMBANGUN TALENT POOL

- Define Talent Need
- Develop Strategy



- Mapping
- Gap Analysis

- Individual Development
- Retention & Engagement

- TALENT POOL READINESS
- Career Path
 - Succession Planning
 - Talent Pipelines
 - General Employee Development

DATA-BASE

IDENTIFIKASI TALENTA

“ASN BERTALENTA

adalah ASN yang berKINERJA dan berPOTENSI TINGGI.

Distribusi kurva normal menggambarkan sekitar 15% pegawai yang berkinerja tinggi juga berpotensi.”

KINERJA	POTENSI
<p>Evaluasi atas apa yang telah dilakukan atau sedang dilakukan Ybs.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesuksesan yang pernah dicapainya. 2. Perilaku yang ditunjukkan untuk mencapai kesuksesan tersebut. 	<p>Perkiraan apa yang akan dihasilkan apabila Ybs. diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih kompleks.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemungkinan atas keberhasilannya. 2. Kemungkinan atas perilaku yang memadai. 3. Kemungkinan untuk bertahan dan maju.

PENYUSUNAN PETA TALENTA ASN



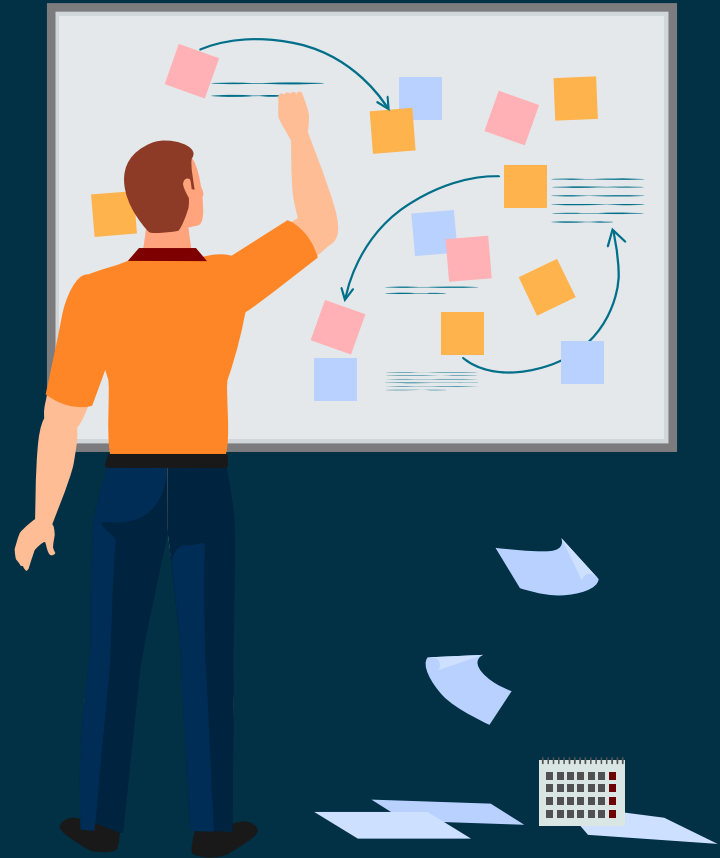
MAKSUD

Menyediakan ASN dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.



TUJUAN

- (1) Menemukan dan menyiapkan ASN untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi.
- (2) Mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi.
- (3) Membangun iklim kompetensi yang positif di antara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah.
- (4) Mengelola SDM secara terukur dan terencana untuk menjamin obyektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan ASN agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN yang dimiliki.





01

Kajian Regulasi

Acuan Peraturan
Manajemen Talenta ASN

Peraturan Pemerintah

Peraturan Menteri

Peraturan BKN

- 1 PP RI No. 11 Tahun 2017
Manajemen PNS
- 2 PP RI No. 30 Tahun 2019
Penilaian Kinerja PNS

- 1 Permen PAN RB No. 38 Tahun 2018
Pengukuran Indeks
Profesionalitas ASN
- 2 Permen PAN RB No. 3 Tahun 2020
Manajemen Talenta ASN

- 1 Per BKN RI No. 8 Tahun 2019
Pedoman Tata Cara &
Pelaksanaan Pengukuran
Indeks Profesionalitas ASN
- 2 Per BKN RI No. 26 Tahun 2019
Pembinaan Penyelenggara
Penilaian Kompetensi PNS



02

Manajemen Talenta

Permen PAN RB No. 3 Tahun 2020





Pasal 1 Poin 17 Manajemen Talenta Instansi

Sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.

Pasal 1 Poin 18

Kotak Manajemen Talenta

Bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.



Pasal 16

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 17 Ayat (1)

Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:

- a. **Pemeringkatan Kinerja** dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: **di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi**; dan
- b. **Penentuan tingkatan Potensial** dalam kategori **tinggi, menengah, dan rendah** melalui **assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain** sesuai kebutuhan instansi atau nasional.

Identifikasi,
Penilaian, dan
Pemetaan Talenta
ASN

Permen PAN RB No. 3 Tahun 2020



Kotak Manajemen Talenta

LAMPIRAN PERMEN PAN RB RI
NO. 3 TAHUN 2020
MANAJEMEN TALENTA ASN

KINERJA	DI ATAS EKSEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSEKTASI	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	TINGGI
POTENSIAL				



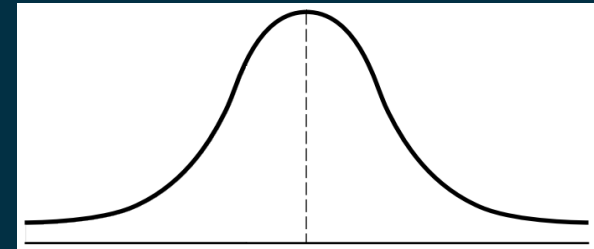
06

Kotak Peta
Talenta ASN

Kotak Peta Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSEKUTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSEKUTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSEKUTASI	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	TINGGI
		POTENSIAL		

Kurva Normal



Paling tinggi 20%
(di bawah ekspektasi)

Paling tinggi 20%
(di atas ekspektasi)



10%

60% - 70%
(sesuai ekspektasi)



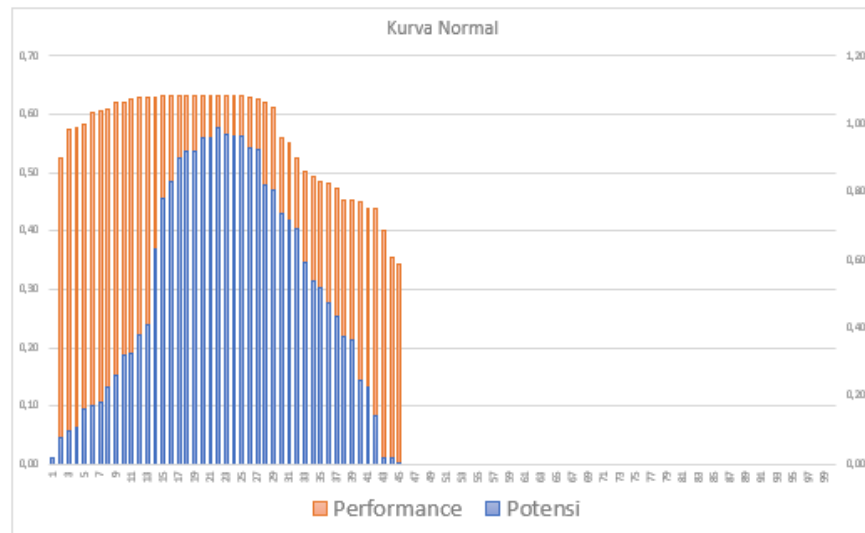
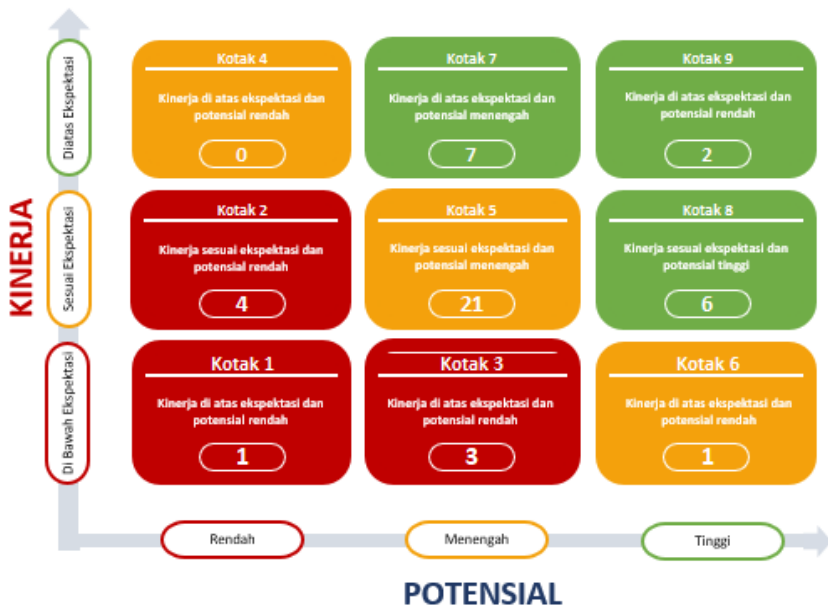
70%



20%

Dashboard Peta Talenta

Kotak Peta Talenta



Rekomendasi

LAMPIRAN PERMEN PAN RB RI
NO. 3 TAHUN 2020
MANAJEMEN TALENTA ASN

4 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi	7 1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok Rencana Sukses Instansi 3. Rotasi/pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajaren	9 1. Dipromosikan & Dipertahankan 2. Masuk kelompok Rencana Sukses Instansi 3. Penghargaan
2 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	5 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	8 1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok Rencana Sukses Instansi 3. Rotasi/pengayaan jabatan 4. Bmbingan kinerja
1 Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan.	3 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai	6 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja



Supranawa Yusuf
- Wakil Kepala BKN -

Sri Rejeki N.
- Ka Biro SDM dan Umum
Kementerian PANRB -

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/gali-potensi-para-pejabat-kementerian-panrb-melalui-talent-pool>



01

Talent pool dapat menghapus dikotomi pemerintah pusat dan daerah yang sering muncul di antara pegawai ASN.



02

Melalui *Talent pool* ASN di daerah atau instansi manapun dapat bekerja pada setiap instansi yang membutuhkan kemampuannya.



03

Talent pool dapat meminimalisir adanya jabatan kosong dalam sebuah organisasi, dan mengurangi praktik jual beli jabatan.



04

Talent pool juga bermanfaat untuk memperkecil *gap*) antara potensi dan kompetensi yang dimiliki ASN dengan kebutuhan jabatan sebuah instansi.



TERIMA KASIH

Contact Us



Office

Jl. Raya Nginden No.3 Kav.10
Surabaya



WhatsApp : 0823-9001-1372
Phone : 031 - 5952968



Email : training@peopledevelopmentconsulting.com
Website : peopledevelopmentconsulting.com



People Development Consulting
Your Strategic Business Partner