

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA



DR. Adi Suryanto, MSi
Kepala LAN RI



Disampaikan pada Sosialisasi Program Diklat Tahun 2017
Provinsi Jawa Tengah
18 Januari 2017

Pokok Pembahasan

- 1 • Kebijakan Aparatur Sipil Negara
- 2 • Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN
- 3 • Model Pengembangan Kompetensi ASN
- 4 • Sinergi dalam Implementasi Kebijakan Pengembangan ASN
- 5 • Tantangan & Peran Badan Diklat Provinsi (BPSDM)

KEBIJAKAN APARATUR SIPIL NEGARA

- UU ASN meletakkan dasar pengelolaan ASN yang komprehensif & terintegrasi
- ASN sebagai Profesi : lebih dipandang sebagai capital (direncanakan dengan matang, diberi nilai tambah, diberikan hak yang layak)
- Tuntutan kompetensi ASN : teknis, manajerial, Sosial-Kultural dalam setiap jabatan
- Mendapat Jaminan : karir, kesejahteraan, pengembangan kompetensi, perlindungan, pensiun
- Pembaharuan Pengelolaan ASN : sistem merit (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja)



MANAJEMEN PNS

1	REKRUITMEN	<i>BASED ON</i> KEBUTUHAN (ANJAB & ABK) untuk JANGKA WAKTU 5 THN
2	PENGEMBANGAN PEGAWAI	SEBAGAI HAK PEGAWAI ASN, BENTUK2 PENGEMBANGAN KOMPETENSI, PERTUKARAN PNS-SWASTA
3	PROMOSI	BASIS KARIR TERBUKA (KOMPETISI)
4	KESEJAHTERAAN	BERDASARKAN BEBAN KERJA, TANGGUNG JAWAB, RESIKO PEKERJAAN & KINERJA
5	MANAJEMEN KINERJA	<i>POSITION & PERFORMANCE BASED SALARY/ PROMOTION, SANKSI</i> ATAS TDK TERCAPAINYA KINERJA
6	DISIPLIN & ETIKA	RINCIAN KODE ETIK PROFESI DAN SANKSI
7	PENSIUN	SEMANGAT <i>FULLY FUNDED</i>



DISAIN KOMPOSISI KOMPETENSI DALAM SETIAP JABATAN ASN

JABATAN	KOMPETENSI		
	MANAJERIAL	TEKNIS	SOSIAL KULTURAL
JABATAN PIMPINAN TINGGI	60%	20%	20%
JABATAN FUNGSIONAL	10%	70%	20%
JABATAN ADMINISTRASI			
ADMINISTRATOR	40%	40%	20%
PENGAWAS	30%	50%	20%
PELAKSANA	5%	75%	20%

Sumber : Deputi Bidang SDM Kemen PAN & RB, 2016



Tantangan Pengelolaan ASN

- Target mewujudkan ASN profesional bagi birokrasi berkelas dunia 2025;
- Penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN (basis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) mulai perencanaan kebutuhan s.d pemberhentian;
- Pemenuhan hak pengembangan kompetensi setiap ASN tiap tahun versus keterbatasan anggaran;
- Sinergi : antar pengelola ASN (BKD dengan BPSDM Provinsi), antar Provinsi, antara kabupaten/kota dengan provinsi;
- Penguatan unit pengelola ASN pada instansi pemerintah



Tantangan Pengembangan Kompetensi ASN di Daerah

Mebutuhkan
Penyempurnaan
Pengelolaan
Pengembangan
Kompetensi

- Jumlah ASN di daerah : 79,5 % dari total ASN Indonesia;
- Profil ASN di daerah : 25% dari total seluruh ASN di daerah adalah JFU;
- ASN di daerah sebagai ujung tombak pelayanan publik (terdekat dengan masyarakat);
- Target dan prioritas Nasional & Daerah menghadapi kompetisi global;
- Sinergi antara K/L-Provinsi-Kabupaten/Kota bagi Pengembangan Kompetensi di Daerah

 INTEGRITAS
  PROFESIONAL
  INOVATIF
  PEDULI

Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN

- ✓ Setiap Pegawai ASN (PNS & PPPK) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi (*UU ASN Pasal 70 ayat 1*)
- ✓ Hak Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan **paling kurang 40 jam pelajaran** dalam 1 (satu) tahun (*RPP Manajemen PNS pasal 203*).
- ✓ Pengembangan kompetensi bagi PNS menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan (*RPP Manajemen PNS pasal 204*)
- ✓ Pengembangan kompetensi bagi PPPK dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas (*RPP Manajemen PPPK pasal 71*)

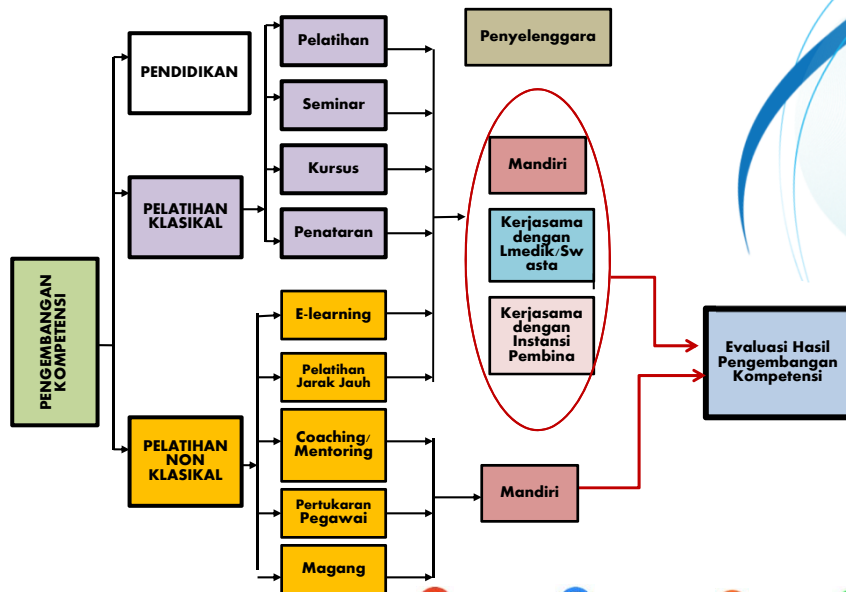
 INTEGRITAS
  PROFESIONAL
  INOVATIF
  PEDULI

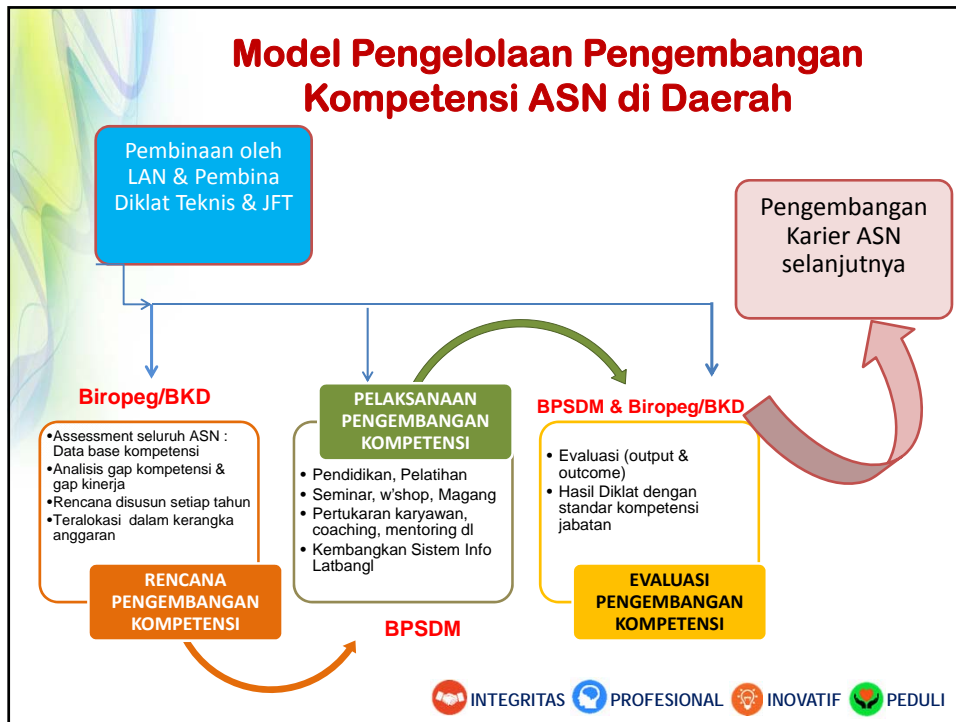
Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN

- ✓ Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing berbasis analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja yang ditetapkan dan dievaluasi hasilnya oleh PPK
- ✓ Pilihan variasi kegiatan pengembangan kompetensi : pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran, praktik kerja di instansi lain (pusat & daerah), pertukaran pegawai dengan swasta (*UU ASN Pasal 70 ayat 2,5,6*).



JENIS & PELAKSANA AN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN





Peran & Sinergi antar instansi

LAN	KEMENTERIAN/ LEMBAGA	Biro SDM & BPSDM K/L	BKD & BPSDM Daerah
Melakukan pembinaan terhadap kegiatan pengembangan kompetensi secara nasional (rumuskan NSPK, lakukan kontrol kualitas dan penjaminan kualitas)	L/K tertentu menetapkan Standar kompetensi teknis sesuai urusan sektor (berlaku secara nasional)	Menyusun perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi ASNnya	Menyusun perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi ASNnya
Menetapkan standar kompetensi manajerial & program pelatihan manajerial	L/K tertentu menetapkan standar kompetensi jabatan fungsional yang dibina (berlaku secara nasional)	Mengembangkan program pelatihan dan non pelatihan sesuai kebutuhan instansi & nasional	Menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan dan non pelatihan
Menetapkan standar kompetensi sosial kultural & program pelatihan sosial kultural		Menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan dan non pelatihan	Mengacu program pelatihan yang dikembangkan oleh pembina diklat dan K/L pembina diklat teknis dan pembina jabatan fungsional

BAGAIMANA TANTANGAN BADAN DIKLAT DAN KEPEGAWAIAN SE-JAWA TENGAH ke depan?

- Sesuai PP 19/2016 Kelembagaan Diklat secara mandiri hanya dapat dibentuk pada tingkat Provinsi;
- Meningkatkan profesionalitas **367.703 ASN** Provinsi & Kab/Kota wilayahnya (sumber: BKN Juli 2016)
- Penyediaan berbagai program pengembangan kompetensi
- Sharing sumberdaya dan pengalaman antar provinsi, dengan LAN, dengan K/L atau instansi vertikal di daerah
- Penguatan unit pengelola ASN : kelembagaan dan sumberdaya



Terimakasih

