

LOKAKARYA MEMBANGUN SINERGI DALAM RANGKA STANDARDISASI METODE PENILAIAN KOMPETENSI ASN



**PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PEMETAAN KOMPETENSI ASN
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2019**

PROCEEDING LOKAKARYA

**Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi
Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara**



**Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi
Aparatur Sipil Negara**

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JATINANGOR

2019

PROCEEDING LOKAKARYA
Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode
Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Penanggung jawab :
Kepala Puslatbang PKASN LAN

Tim Penyusun :

1. Zulpikar, S.Sos., MM
2. Iman Arisudana, S.Sos., MA
3. Krismiyati, ST., M.Ec. M.SE
4. Rosita Novi Andari, S.Sos., M.K.P.
5. RR. Esty Widyaningsih, S.Pi., M.Si.
6. Susy Ella, S.Si., MA

Editor :
Krismiyati, ST., M.Ec., M.SE.

Desain Cover dan Layout :
Masrully, S. IP

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Cetakan I, 2019



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas Rahmat dan KebajikanNya, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN), Lembaga Administrasi Negara dapat terus berupaya memberikan kontribusi pemikiran berkaitan dengan isu-isu aktual yang berkembang saat ini. Pada tahun 2019 ini, Puslatbang PKASN menyelenggarakan Lokakarya dengan tema "**Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara**". Lokakarya ini merupakan bentuk respon atas berkembangnya isu, kebijakan dan praktek penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN sebagai bagian dari upaya mewujudkan penerapan Sistem Merit.

Tujuan dari kegiatan Lokakarya ini adalah untuk membangun komitmen bersama mengenai standar metode penilaian kompetensi yang dapat diaplikasikan di lingkungan birokrasi. Untuk itu, Kegiatan Lokakarya ini menghadirkan elemen-elemen birokrasi baik pusat maupun daerah yang berhubungan langsung, atau bahkan menjadi pelaku kegiatan penilaian kompetensi ASN. Pada akhir sesi, Lokakarya ini menghasilkan dan menyepakati beberapa butir kesepakatan yang ditandatangani oleh Perwakilan dari LAN, KemenPAN, BKN dan KASN.

Selanjutnya, dalam rangka untuk mendokumentasikan berbagai hasil kesepakatan dari lokakarya tersebut, maka Puslatbang PKASN menyusun sebuah *proceeding* yang berisi rangkuman materi dari seluruh narasumber yang hadir, juga diskusi yang terjadi dengan para peserta Lokakarya serta butir kesepakatan sebagaimana disebutkan sebelumnya.

Kami berharap, *proceeding* ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi upaya pengembangan kebijakan mengenai standardisasi metode penilaian kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Jatinangor, Juli 2019

Tim Penyusun

KATA SAMBUTAN KEPALA PUSLATBANG PKASN

Dalam rangka mewujudkan profesionalisme birokrasi serta untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur merupakan salah satu isu krusial dalam agenda Reformasi Birokrasi di Indonesia. Salah satu konsekuensi dari terjadinya perubahan ini telah menempatkan konsep kompetensi sebagai pilar utama dalam pengelolaan SDM aparatur. Berkaitan dengan hal tersebut, penilaian kompetensi menjadi salah satu aspek kunci untuk mewujudkan sistem merit di sektor publik.

Karena kualitas dari kegiatan penilaian kompetensi sangat tergantung pada metode yang digunakan, maka kemudian kebutuhan untuk menstandarisasi metode penilaian kompetensi di lingkungan birokrasi menjadi sebuah urgensi yang harus segera dicarikan solusi. Untuk merespon berkembangnya isu tersebut, maka Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN), Lembaga Administrasi Negara pada tahun 2019 ini menyelenggarakan kegiatan Lokakarya dengan tema "**Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara**". Proceeding ini merupakan hasil pelaksanaan Lokakarya yang diharapkan akan memberikan pengetahuan dan bahan pemikiran bersama untuk mengembangkan kebijakan Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi di Indonesia.

Bersama ini dihaturkan pula penghargaan dan apresiasi kami kepada semua narasumber yang telah memberikan pemikiran terbaiknya untuk kesuksesan penyelenggaraan Lokakarya. Harapan selanjutnya, Lokakarya ini dapat memicu munculnya diskusi-diskusi lanjutan dalam rangka mematangkan kesepakatan mengenai standarisasi metode penilaian kompetensi yang dapat diterapkan di sektor publik.

Jatinangor, Juli 2019
Kepala Puslatbang PKASN LAN

Hari Nugraha

PROCEEDING LOKAKARYA

**Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi
Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara**



**Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi
Aparatur Sipil Negara**

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JATINANGOR

2019

PROCEEDING LOKAKARYA
Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode
Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Penanggung jawab :
Kepala Puslatbang PKASN LAN

Tim Penyusun :
1. Zulpikar, S.Sos., MM
2. Iman Arisudana, S.Sos., MA
3. Krismiyati, ST., M.Ec. M.SE
4. Rosita Novi Andari, S.Sos., M.K.P.
5. RR. Esty Widyarningsih, S.Pi., M.Si.
6. Susy Ella, S.Si., MA

Editor :
Krismiyati, ST., M.Ec., M.SE.

Desain Cover dan Layout :
Masrully, S. IP

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Cetakan I, 2019



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas Rahmat dan KebajikanNya, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN), Lembaga Administrasi Negara dapat terus berupaya memberikan kontribusi pemikiran berkaitan dengan isu-isu aktual yang berkembang saat ini. Pada tahun 2019 ini, Puslatbang PKASN LAN menyelenggarakan Lokakarya dengan tema "**Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara**". Lokakarya ini merupakan bentuk respon atas berkembangnya isu, kebijakan dan praktek penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN sebagai bagian dari upaya mewujudkan penerapan Sistem Merit.

Tujuan dari kegiatan Lokakarya ini adalah untuk membangun komitmen bersama mengenai standar metode penilaian kompetensi yang dapat diaplikasikan di lingkungan birokrasi. Untuk itu, Kegiatan Lokakarya ini menghadirkan elemen-elemen birokrasi baik pusat maupun daerah yang berhubungan langsung, atau bahkan menjadi pelaku kegiatan penilaian kompetensi ASN. Pada akhir sesi, Lokakarya ini menghasilkan dan menyepakati beberapa butir kesepakatan yang ditandatangani oleh Perwakilan dari LAN, KemenPAN, BKN dan KASN.

Selanjutnya, dalam rangka untuk mendokumentasikan berbagai hasil kesepakatan dari lokakarya tersebut, maka Puslatbang PKASN menyusun sebuah *proceeding* yang berisi rangkuman materi dari seluruh narasumber yang hadir, juga diskusi yang terjadi dengan para peserta Lokakarya serta butir kesepakatan sebagaimana disebutkan sebelumnya.

Kami berharap, *proceeding* ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi upaya pengembangan kebijakan mengenai standardisasi metode penilaian kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Jatinangor, Juli 2019

Tim Penyusun

KATA SAMBUTAN KEPALA PUSLATBANG PKASN

Dalam rangka mewujudkan profesionalisme birokrasi serta untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur merupakan salah satu isu krusial dalam agenda Reformasi Birokrasi di Indonesia. Salah satu konsekuensi dari terjadinya perubahan ini telah menempatkan konsep kompetensi sebagai pilar utama dalam pengelolaan SDM aparatur. Berkaitan dengan hal tersebut, penilaian kompetensi menjadi salah satu aspek kunci untuk mewujudkan sistem merit di sektor publik.

Karena kualitas dari kegiatan penilaian kompetensi sangat tergantung pada metode yang digunakan, maka kemudian kebutuhan untuk menstandarisasi metode penilaian kompetensi di lingkungan birokrasi menjadi sebuah urgensi yang harus segera dicarikan solusi. Untuk merespon berkembangnya isu tersebut, maka Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN), Lembaga Administrasi Negara pada tahun 2019 ini menyelenggarakan kegiatan Lokakarya dengan tema "**Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara**". Proceeding ini merupakan hasil pelaksanaan Lokakarya yang diharapkan akan memberikan pengetahuan dan bahan pemikiran bersama untuk mengembangkan kebijakan Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi di Indonesia.

Bersama ini dihaturkan pula penghargaan dan apresiasi kami kepada semua narasumber yang telah memberikan pemikiran terbaiknya untuk kesuksesan penyelenggaraan Lokakarya. Harapan selanjutnya, Lokakarya ini dapat memicu munculnya diskusi-diskusi lanjutan dalam rangka mematangkan kesepakatan mengenai standarisasi metode penilaian kompetensi yang dapat diterapkan di sektor publik.

Jatinangor, Juli 2019
Kepala Puslatbang PKASN LAN

Hari Nugraha

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i	
Kata Pengantar	iii	
Kata Sambutan Kepala Puslatbang PKASN LAN	iv	
Daftar Isi	v	
BAB I	PENDAHULUAN	1
A.	Latar Belakang	1
B.	Tema Lokakarya	2
C.	Tujuan dan Sasaran	3
D.	Materi Lokakarya	3
E.	Waktu Penyelenggaraan	4
F.	Target Peserta	4
		5
BAB II	HASIL LOKAKARYA	
	Laporan Penyelenggaraan Lokakarya Kepala Puslatbang PKASN LAN	5
	<i>Keynote Speech</i> Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara LAN RI	8
	Presentasi 1 : Arah Kebijakan Penguatan Kapasitas Blokasi dan Standardisasi Kompetensi ASN Menuju <i>World Class Government</i> Ir. Salman, M.Sc.	13
	Presentasi 2 : Pemanfaatan Pemetaan Kompetensi dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Dr. Ir. Nuraida Mokhasen, MA	17
	Presentasi 3 : Evaluasi Penerapan Standar Metode Penilaian Kompetensi ASN di K/L/D Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, SH, MM	23

	Diskusi (Tanya Jawab)	27
BAB III	KESIMPULAN DAN PENUTUP	38
	A. Kesimpulan	29
	B. Penutup	32
	LAMPIRAN	33
	Lampiran 1 : Berita Acara	33
	Lampiran 2 : Butir Kesepakatan	35
	Lampiran 3 : Biografi Narasumber	37



BAB 1 PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan jaman cukup dinamis yang salah satunya dapat dilihat dari revolusi industri pertama sampai saat ini Revolusi Industri 4.0 semakin membuktikan perlunya adaptasi yang cepat. Perspektif adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang awalnya memandang bahwa hanya sektor privat saja yang perlu kritis serta merubah diri sesuai tuntutan kebutuhan publik ternyata tidak disadari sudah menjadi paradigma yang telah lama ditinggalkan. Zona nyaman yang selalu melekat terhadap sektor pemerintahan sudah semestinya dihilangkan dari benak pemikiran Aparatur Sipil Negara sebagai penggerak layanan publik. Tentu saja salah satu alasan kuat untuk segera merubah mindset zona nyaman tersebut adalah perlunya ASN sebagai roda penggerak pemerintahan menyadari bahwa kompetisi terhadap pelayanan publik bukan hanya milik sesama penyelenggara pemerintahan, namun juga sektor swasta yang jauh melangkah menghasilkan berbagai inovasi layanan publik yang efektif serta efisien. Inilah gambaran singkat mengenai urgensi peningkatan profesionalisme ASN di era Revolusi Industri 4.0 yang sudah menyentuh setiap lapisan masyarakat.

Penerapan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara masih jauh dari kondisi ideal yang diharapkan. Kendati gaung profesionalisme aparatur disebarkan di seluruh pelosok negeri ini, namun tetap saja pro-kontra terhadap perubahan pola manajemen penyelenggaraan pemerintahan masih terjadi. Salah satu bukti nyata kurang sinergisnya upaya membangun profesionalisme SDM aparatur adalah dalam hal manajemen SDM Aparatur Sipil Negara sendiri, yang saat ini berjumlah 4.285.503 dengan rincian 939.236 PNS bertugas di Instansi Pusat (22.44%) dan 3.246.267 PNS bertugas di Instansi Daerah (77.56%). Manajemen SDM Aparatur berbasis kompetensi yang menjadi ruh dari UU ASN tampaknya masih melalui perjalanan panjang, kendati persyaratan duduk dalam jabatan strategis di lingkup birokrasi sudah diatur ketat, salah satunya dengan kebijakan seleksi terbuka. Aturan pelaksana proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) sebagai turunan dari UU ASN sendiri beberapa diantaranya masih berbasis pada sumber hukum lama yakni PermenPAN RB No.13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian JPT pada Instansi Pemerintah dan Perka BKN No. 23 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Memang secara substansial kedua aturan

pelaksana tersebut sepakat dalam menjabarkan standar metode penilaian kompetensi sebagai salah satu tahapan penting seleksi terbuka JPT, baik Pratama, Madya maupun Utama. Namun demikian apakah secara operasional di lapangan hal tersebut sudah sesuai dan konsisten dengan aturan yang ada? Hal ini tentu saja bukan pertanyaan baru yang muncul di permukaan, terlebih ketika beberapa upaya pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi menemui kendala baik berupa legalitas maupun prosedural dari awal prosesnya.

Menelaah serta mereview kembali perjalanan upaya seleksi terbuka khususnya dalam konteks penilaian kompetensi aparatur pada dasarnya menjadi cukup mendesak dilakukan. Kenyataan yang berkembang saat ini, pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses seleksi terbuka sendiri semakin beragam serta membutuhkan adanya komunikasi dan pemahaman yang sama. Hal ini semata untuk membuka mata kita bahwa standarisasi metode serta aspek lain yang diperlukan dalam proses penilaian kompetensi seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi bukan sekedar wacana dan menunggu adanya aturan hukum yang pasti, layaknya pemberlakuan UU ASN di tengah upaya reformasi birokrasi yang sudah berjalan. Sinergisitas elemen mendasar dalam proses seleksi terbuka, yakni Kementerian PAN & RB, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), BKN, Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN serta Pemerintah Pusat/Daerah sebagai pengguna kebijakan harus selalu dikuatkan dalam rangka habituasi tata kelola manajemen SDM Aparatur berbasis kompetensi yang konsisten.

Beberapa isu penting terkait dengan urgensi sinergisitas menjaga standar metode penilaian kompetensi sebagai salah satu aspek penting menjamin kualitas SDM Aparatur Sipil Negara diantaranya adalah konsistensi dalam mengedepankan prinsip akademis penilaian kompetensi, pemahaman terhadap aspek homogenitas kriteria ASN yang handal dan profesional serta aspek praktis tata cara penilaian kompetensi dalam kerangka kemajemukan kapasitas pemerintah baik pusat maupun daerah. Isu-isu tersebut juga semakin menguat untuk di review kembali seiring pengalaman (*best practice*) yang selama ini berkembang di lingkup koordinasi antara unsur terkait, yakni Kepala Daerah/Pimpinan Instansi pusat, Kementerian yang memiliki peran legalisasi secara struktural (*ex. Kementerian Dalam Negeri*), Panitia Seleksi dan Komisi Aparatur Sipil Negara. Tukar pengalaman untuk merajut kembali nilai keseragaman standar penilaian bukan hal mustahil untuk dilakukan apabila setiap elemen terkait dapat mengambil satu kesepakatan dan komitmen bersama.

B. TEMA LOKAKARYA

Berdasarkan pengalaman menjadi salah satu lembaga yang turut serta menjadi penyelenggara penilaian kompetensi, baik dalam konteks seleksi terbuka

Jabatan Pimpinan Tinggi maupun pemetaan SDM Aparatur pada umumnya, maka LAN bermaksud menyelenggarakan Lokakarya dengan tema "**Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara**".

C. TUJUAN DAN SASARAN

Sebagaimana standarisasi metode penilaian menjadi isu utama yang diangkat dalam lokakarya ini, maka tujuan dari lokakarya ini adalah untuk membangun komitmen bersama yang dituangkan secara tertulis dalam rangka mengembalikan standar metode penilaian kompetensi pada kedudukan yang tepat sesuai kebutuhan karakter profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Sedangkan sasaran atau ruang lingkup dari lokakarya ini adalah keterlibatan aktif dalam membangun sinergi tersebut dari unsur pelaku manajemen SDM Aparatur Sipil Negara baik dalam konteks seleksi terbuka maupun pemetaan SDM dalam lingkup peta koordinasinya dengan Kementerian PAN & RB, BKN, KASN dan LAN sebagai salah satu penyelenggara penilaian kompetensi.

D. MATERI LOKAKARYA

Guna mencapai komitmen bersama yang menjadi sasaran utama lokakarya ini, maka sekiranya dapat dirumuskan isu-isu permasalahan yang berkembang dalam tataran praktis sebagai rangkaian materi pembahasan. Adapun materi yang akan menjadi bahasan utama lokakarya adalah:

1. Review terhadap standar metode penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara. Materi ini secara khusus memiliki relevansi kuat dengan peran Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dalam membina unsur pelaksana akademis penilaian kompetensi, baik instansi penyelenggara maupun tenaga asesor sebagai eksekutor akademis dalam proses penilaian kompetensi.
2. Studi kasus pemanfaatan hasil penilaian kompetensi dalam konteks pengawasan proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi. Materi ini secara khusus berkaitan dengan wewenang pemantauan dan pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam menjamin pelaksanaan proses seleksi terbuka dari perencanaan sampai pada integrasi hasil penilaian Panitia Seleksi.
3. Arah kedepan model manajemen SDM Aparatur Sipil Negara dalam kerangka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan tantangannya. Materi ini secara khusus berkaitan dengan agenda strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam konteks membangun profesionalisme aparatur mengarah pada *World Class Bureaucracy*.

E. WAKTU PENYELENGGARAAN LOKAKARYA

Lokakarya ini diselenggarakan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 17 Juli 2019

Tempat : Gedung Serba Guna (GSG) Puslatbang PKASN LAN
Jl. Kiarapayung Km, 4,7, Jatinangor,
Sumedang, Jawa Barat

Jam : 08.00 – selesai

F. TARGET PESERTA

Peserta lokakarya adalah elemen-elemen birokrasi baik pusat maupun daerah yang berhubungan langsung, atau bahkan menjadi pelaku kegiatan penilaian kompetensi aparatur khususnya yang pernah menggunakan fasilitas penyelenggaraan penilaian kompetensi LAN.



BAB 2 HASIL LOKAKARYA

LAPORAN PENYELENGGARAAN LOKAKARYA PUSLATBANG PKASN 2019

**"Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi
Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara"**

Oleh : Hari Nugraha, SE., MPM.¹

Yth. Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (Bapak Dr. Tri
Widodo Wahyu Utomo, SH, MA)

Yth. Komisioner KASN (Ibu Dr. Ir. Nuraida Mokhsen, MA)

Ykh. Asesor SDM Aparatur Utama (Ibu Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, SH,
MM)

Ykh. Asisten Deputi Pengembangan Kompetensi dan Kinerja SDM Aparatur (Bapak
Ir. Salman, M.Sc.)

Ykh. Ibu Neneng Athiatul Faiziyah, S.Ag., M.Ikom

Ykh. Para Undangan yang berbahagia,

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Selamat Pagi dan Salam sejahtera bagi kita semua,

Mengawali Laporan Penyelenggaraan ini, marilah kita panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat & karunia-Nya kita dapat berkumpul di sini dalam keadaan sehat walafiat untuk mengikuti acara Lokakarya yang bertema "Membangun Sinergi dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara".

Pada suasana yang berbahagia ini, izinkan kami melaporkan kepada para Narasumber dan Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara serta hadirin yang berbahagia tentang penyelenggaraan Lokakarya ini, sebagai berikut:

¹ Hari Nugraha, SE., MPM, merupakan Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN) Lembaga Administrasi Negara

A. Latar Belakang

Adapun hal yang melatarbelakangi penyelenggaraan lokakarya ini adalah bahwa terdapat dinamika tuntutan pengembangan manajemen ASN dalam rangka meraih kualitas pelayanan publik yang prima terutama dalam menghadapi era disruptif Revolusi Industri 4.0 dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat di Republik Indonesia. Dalam rangka menjawab tantangan tersebut, Pemerintah Republik Indonesia secara perlahan mulai melakukan berbagai perbaikan mulai dari aturan, kebijakan, hingga pola manajemen ASN. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjadi langkah awal pemerintah dalam upaya menata ASN yang lebih baik dan akuntabel. Payung hukum tersebut kemudian diperkuat dengan disahkannya Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang menjadi acuan pelaksanaan dari amanat UU ASN termasuk di dalamnya perihal penguatan sistem penilaian kompetensi sebagai salah satu dasar manajemen ASN.

Saat ini, kompetensi merupakan hal yang familiar dikenal dan mulai diterapkan pada pola pengelolaan SDM Aparatur baik di Instansi Pusat maupun Daerah. Dalam penerapannya, Kompetensi menjadi landasan bagi para pengelola kepegawaian di berbagai instansi mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, maupun promosi. Meski gaung semangat penerapan manajemen ASN berbasis kompetensi telah bergulir selama beberapa waktu, implementasinya ternyata masih jauh dari kondisi ideal, termasuk di dalamnya penyelenggaraan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Dalam perkembangannya saat ini, pihak yang terlibat dalam proses seleksi terbuka JPT semakin beragam, baik latar belakang maupun pemahamannya mengenai tuntutan kompetensi dan tugas di dunia birokrasi. Seiring dengan keberagaman tersebut, dalam implementasi seleksi terbuka JPT tersebut kemudian berimbas pada keberagaman output maupun pemanfaatan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan. Untuk itu, dipandang perlu untuk mengkomunikasikan dan menyamakan persepsi mengenai tuntutan kompetensi, metode yang digunakan, output yang dihasilkan, hingga pemanfaatan hasilnya.

B. Tujuan dan Sasaran

Tujuan dari kegiatan penilaian kompetensi ini adalah untuk membangun komitmen bersama dalam rangka mengembalikan standar metode penilaian kompetensi. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai adalah keterlibatan aktif dalam membangun sinergi tersebut dari unsur pelaku manajemen SDM Aparatur Sipil Negara baik dalam konteks seleksi terbuka maupun pemetaan SDM dalam lingkup peta koordinasi dengan Kementerian PAN & RB, BKN, KASN, dan LAN sebagai salah satu penyelenggara penilaian kompetensi.

C. Narasumber

Lokakarya dengan tema "Membangun Sinergi dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara" ini menghadirkan 4 (empat)

orang Narasumber dari berbagai latar belakang yang nanti akan menyampaikan materinya secara panel, yaitu :

1. Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, selaku Deputy Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara LAN RI yang akan menyampaikan *Keynote Speech*;
2. Ir. Salman, M.Sc, selaku Asisten Deputy Bidang pengembangan Kompetensi dan Kinerja SDM Aparatur KemenPANRB yang akan menyampaikan materi tentang "Arah Kebijakan Penguatan Kapasitas Birokrasi dan Standardisasi Kompetensi ASN Menuju World Class Government";
3. Dr. Ir. Nuraida Mokhsen, MA, merupakan salah satu Komisioner KASN yang akan menyampaikan materi tentang "Evaluasi Pemanfaatan Hasil Pemetaan Kompetensi ASN dalam rangka Pengisian JPT di Kementerian/Lembaga/Daerah"; dan
4. Yulina Setiawati N.N., SH., MM. merupakan salah satu Asesor SDM Aparatur Utama di BKN yang akan menyampaikan materi "Evaluasi Penerapan Standar Metode Penilaian Kompetensi Asn di Kementerian/Lembaga/Daerah".

Adapun diskusi panel tersebut nanti akan dipandu oleh Ibu Neneng Athlatul Faiziyah, S.Ag., M.Ikom dari KPID yang bertindak sebagai moderator.

D. Peserta

Kegiatan ini dihadiri oleh sekitar 90 orang peserta yang berasal dari berbagai Instansi Pemerintah Pusat maupun Daerah, maupun praktisi di bidang penilaian kompetensi.

E. Waktu dan Tempat

Adapun pelaksanaan kegiatan Lokakarya ini adalah Rabu, 17 Juli 2019 yang bertempat di Gedung Serba Guna Puslatbang PKASN Sumedang.

Bapak Deputy, serta para hadirin yang Kami hormati,

Demikianlah pokok-pokok laporan yang dapat saya sampaikan. Dalam kesempatan yang berbahagia ini, kami mohon perkenan Bapak Deputy Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara LAN untuk dapat menyampaikan Keynote Speech sekaligus membuka secara resmi kegiatan Lokakarya ini.

Wabillahittaufiq wal hidayah,

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jatinangor, 17 Juli 2019
Kepala Puslatbang PKASN,

Ttd

Hari Nugraha

KEYNOTE SPEECH
LOKAKARYA PUSLATBANG PKASN 2019

"Peran Penilaian Kompetensi Dalam Pengembangan Talenta Aparatur Sipil Negara"

Oleh: Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, SH., MA.²

Yth. Komisioner KASN (Ibu Dr. Ir. Nuraida Mokhsen, MA)
Yth. Asesor SDM Aparatur Utama (Ibu Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, SH, MM)
Yth. Asisten Deputi Pengembangan Kompetensi dan Kinerja SDM Aparatur (Bapak Ir. Salman, M.Sc.)

Para penyelenggara, serta para peserta Lokakarya yang berbahagia,

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Selamat Pagi dan Salam sejahtera bagi kita semua,

Pertama-tama marilah kita panjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya kepada kita semua sehingga pada hari ini kita dapat hadir dalam acara Lokakarya yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN) Lembaga Administrasi Negara. Saya berharap forum ini dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia aparatur, khususnya penerapan sistem asesmen kompetensi.

Saya sampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada Kepala Puslatbang PKASN atas segala daya dan upayanya untuk terus meningkatkan kualitas dan kapasitas aparatur di daerah, yang salah satunya melalui penyelenggaraan Lokakarya ini. Semoga upaya ini dapat melahirkan sinergitas antara berbagai instansi pemerintah yang menjadi penyusun dan pelaksana kebijakan tentang penilaian kompetensi di instansi pemerintah.

Hadirin yang berbahagia,

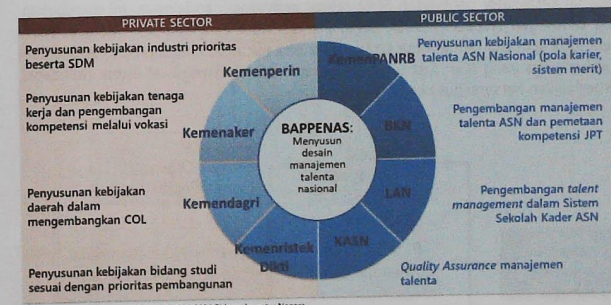
Visi Indonesia lima tahun kedepan adalah bahwa "Pemerintah akan menjadikan pembangunan SDM sebagai prioritas untuk lima tahun kedepan". Hal ini berarti semua ASN di level pemerintahan masing-masing harus mempunyai rencana untuk mencapai visi tersebut. Kegiatan ini merupakan upaya

² Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, SH., MA., merupakan Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara LAN RI.

menghubungkan titik-titik dalam rangka mencapai visi tersebut. Pembangunan Indonesia penting karena menurut Prince Waterhouse (2017) memprediksi bahwa pada tahun 2030, Indonesia akan menjadi negara ekonomi terbesar ke 9 di dunia dengan PDB mencapai USD 2.449 miliar, dan meningkat pada tahun 2050 menjadi terbesar ke-4. Prediksi tersebut tergantung bagaimana kita memastikan proyeksi ini menjadi nyata dan tidak menjadi pepesan kosong belaka.

Selanjutnya pada era Indonesia emas tahun 2045 (100 tahun Indonesia), adalah waktu paling ideal membentuk negara maju. Pra kondisi yang dimiliki memungkinkan untuk mewujudkan Indonesia itu dapat dilihat dari jumlah penduduk (318,7 juta), penduduk usia produktif (66,67%), bonus demografi tinggi (rasio ketergantungan rendah), dan penduduk kelas menengah mencapai 82%. Publikasi dari BPS angka kemiskinan terus menerus, saat ini tinggal 25 juta/9%. Hal ini menjadi hal yang mendorong kita optimis membangun Indonesia maju kedepan.

Pidato Presiden, 18 Agustus 2018 bahwa "SDM adalah aset yang paling penting dari bangsa Indonesia". Tujuannya adalah untuk peningkatan daya saing SDM sebagai prasyarat daya saing bangsa. Hal ini ditegaskan kembali pada Pidato Presiden bulan Juni 2019 di Sentul. Berikut adalah institusi utama yang bertanggung-jawab dalam pengembangan kompetensi SDM secara nasional, baik untuk sektor publik maupun privat.



Gambar 1. Institusi Utama Pengembangan Kapasitas SDM Nasional

Pada kesempatan yang sama, Presiden juga menekankan akan membangun manajemen talenta Indonesia untuk Indonesia maju. Pertanyaannya adalah apakah manajemen talenta ASN sudah siap?



Gambar 2. Mekanisme Pengembangan Manajemen Talenta

SDM Aparatur adalah pengungkit bagi SDM lainnya (masyarakat madani, swasta) sebagai katalis pembangunan manusia di sektor lainnya, karena SDM aparatur itulah yang memiliki kewenangan untuk mengintervensi kebijakan pembangunan, pengelolaan anggaran, dan menyusun kebijakan mengelola sumberdaya. Pembangunan SDM harus difokuskan dalam penguatan kompetensi ASN melalui penerapan sistem merit dan manajemen talenta dan SDM Aparatur sebagai katalisator penguatan SDM sektor pembangunan lainnya. Ini merupakan dua tantangan terpisah namun bagai dua sisi koin yang melekat menjadi satu. Sehingga aparatur pemerintah tidak hanya bisa fokus ke dalam tanpa memikirkan sumber daya yang lain. Justru tugas aparatur adalah mengawal untuk mencapai keberhasilan hal tersebut bersama – sama.



Gambar 3. Penilaian Kompetensi dalam Seleksi Talenta

Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi ASN yaitu: (1) politisasi jabatan dan kriminalisasi, (2) kesenjangan kompetensi antar instansi/ daerah (JPT) banyak yang belum bisa mengoperasionalkan komputer, belum mampu berkomunikasi dengan bahasa asing dengan mitra kerja. Mencari kandidat

pimpinan merupakan tantangan besar, seperti mencari jarum di tumpukan jerami (3) budaya birokrasi yang belum mendukung proses bangkom (senioritas, indiscipliner, rent-seeker, job-seeker, kolusi/favoritisme), (4) keterbatasan sumber daya baik secara jumlah maupun kualitas (kelembagaan (lembaga assessment center dan diklat terbatas), prasarana, dan anggaran) misal: lembaga assessment center sedikit, lembaga diklat terbatas, anggaran terbatas, sehingga banyak terjadi CPNS yang terlambat ikut latsar, lembaga pelatihan belum sesuai dengan beban kerja (5) koordinasi antar lembaga ASN (Kemenpan, KASN, BKN, dan LAN), antar BPSDM/BKD serta antara unit pengembangan SDM dengan unit ini di K/L/D, Hal ini pula yang mendasari LAN untuk menginisiasi pembentukan Corporate University, sehingga lembaga Negara bukan hanya melaksanakan fungsi klerikal atau event organizer saja namun mengarah pada integrasi fungsi lini antara kepegawaian dan diklat dan (6) belum adanya *one-data* ASN sehingga menimbulkan pemborosan, misalnya seseorang mengikuti assessment berulang-ulang dalam jangka waktu setahun. Inilah yang hendak didorong supaya lebih sistematis di masa yang akan datang.



Gambar 4. Rancang Bangun Corporate University ASN

Hadirin, para peserta Lokakarya yang berbahagia,

Arah kebijakan pembangunan ASN 2020-2024 yang memuat lima pilar yaitu “penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit” melalui penerapan manajemen talenta, pengawasan dan evaluasi penerapan sistem merit, dan penguatan kebijakan kesejahteraan ASN. Kebijakan pengembangan kompetensi pada UU 5 Tahun 2014 bahwa “pengembangan kompetensi ASN adalah hak dan menjadi bagian dari manajemen ASN”. Selanjutnya pada PP No. 11 Tahun 2017 bahwa pengembangan kompetensi sangat penting karena pengembangan kompetensi adalah segala upaya untuk memastikan bahwa ASN memiliki kecukupan untuk menempati jabatan tertentu. Pengembangan kompetensi adalah status dinamis dari seorang PNS, bukan menjadi baseline untuk seterusnya tetapi meningkat terus menerus sehingga

penilaian kompetensi menjadi penting (*long carier system*). Berdasarkan hal tersebut, maka postur ASN hasil pengembangan kompetensi yaitu: (1) proporsi JF yang lebih besar (70/80%), (2) sertifikasi profesi (JF), setiap jabatan punya tuntutan profesi dan setiap profesi harus tersertifikasi, (3) distribusi kompetensi dan kualifikasi yang relatif merata (tunjangan kinerja sama dengan syarat kompetensi yang seimbang), (4) anggaran yang lebih signifikan untuk bidang penelitian dan pendidikan aparatur (bukan hanya dalam bentuk diklat saja), (5) peningkatan kapasitas kepemimpinan (termasuk bidang digital) di semua level (misal: menghadapi disrupsi teknologi). Ketika seorang pemimpin tidak memahami tentang disrupsi teknologi ia tidak akan mampu melakukan mitigasi terhadap organisasinya (6) indeks integritas dan kedisiplinan yang tinggi, (7) Kinerja pelayanan yang diharapkan mendekati *excellent competency*.

Kurun waktu "1945-2045" merupakan proses pembangunan manusia Indonesia seutuhnya semenjak kemerdekaan akan panen pada tahun 2045 "Indonesia Emas". Dalam masa injury time ini dengan komitmen dan kerja keras bersama maka tujuan founding father dan presiden bisa tercapai.

Hadirin yang saya hormati,

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ini, semoga semua daya upaya kita selalu menjadi amal ibadah di hadapan Allah SWT. Dengan mengucapkan "BISMILLAHIRAHMANIRAHIM", Lokakarya ini saya nyatakan dibuka secara resmi.

Terima kasih

*Billaahittaufiq Walhidayah
Assalaamu Alaikum Wr. Wb.*

Deputi Bidang KKI LAN RI

Ttd

Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, SH., MA.

DISKUSI PANEL

Moderator: Neneng Athiatul Faiziyah, S. Ag, M. Ikoni

PRESENTASI 1

"Arah Kebijakan Penguatan Kapasitas Birokrasi dan Standardisasi Kompetensi ASN Menuju *World Class Government*"

Oleh : Ir. Salman, M.Sc.³

Kebijakan tentang manajemen ASN diatur pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang kemudian dijabarkan melalui PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Berdasarkan pada kebijakan tersebut, maka PNS dan PPPK dapat mengisi jabatan pemerintahan dan melaksanakan tugas pemerintahan. Adapun kondisi ASN Indonesia saat ini dapat dilihat dari jumlah PNS yaitu sebanyak 4.185.503 dengan komposisi menurut jenis kelamin laki-laki (49%) dan perempuan (51%), sementara itu apabila dilihat dari komposisi menurut jenis jabatan terdiri dari JF Guru (39%), JF Umum Administrasi (38%), JF Teknis (13%), dan struktural (10%).

Arah kebijakan manajemen ASN pada tahun 2024 adalah mewujudkan *Smart ASN* yaitu ASN yang memiliki integritas, nasionalisme, profesionalisme, wawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *enterpreunership*. Untuk mewujudkan hal tersebut maka strategi pengelolaan ASN sebagaimana mengacu pada kebijakan manajemen ASN yang ditetapkan melalui UU No. 5 Tahun 2014, PP No. 11 Tahun 2017 dan PP No. 49 Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan ASN

Jika sebelumnya perencanaan ASN cenderung tidak terarah yaitu tidak memperhatikan kerangka pembangunan nasional/daerah dan rentan terjadi penyalahgunaan wewenang, maka perencanaan ASN saat ini dilakukan lebih terarah yaitu dengan menerapkan prinsip *zero growth*, menyesuaikan dengan arah pembangunan nasional/daerah, menetapkan jabatan spesifik sesuai dengan *core business* organisasi dan sasaran Nawacita dan merencanakan berdasarkan analisis jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK).

2. Perekrutan dan Seleksi

Sejak tahun 2014, seleksi CPNS sudah dilakukan berbasis computer (*Computer-Assisted Test*). Formasi CASN (PNS dan PPPK) saat ini dikelompokkan menjadi beberapa kategori yaitu (1) formasi umum, (2) formasi lulusan terbaik dan diaspora, (3) formasi putra-putri Papua, (4) formasi penyandang disabilitas, (5)

³ Ir. Salman, M.Sc., merupakan Asisten Deputi Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja SDM Aparatur, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

formasi atlet berprestasi, dan (6) formasi sekolah kedinasan. Pada tahun 2017 terdapat 2,4 juta pelamar yang bersaing memperebutkan 37 ribu formasi sedangkan pada tahun 2018 terdapat 4,4 juta pelamar yang memperebutkan 238 ribu formasi. Sementara itu, untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) saat ini juga sudah dilakukan melalui seleksi terbuka.

3. Pengembangan Kapasitas

Jika sebelumnya pengembangan kapasitas ASN dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) konvensional yaitu didominasi dengan diklat classical dengan materi pembelajaran yang kurang up to date dan fasilitas yang kurang memadai, maka saat ini terjadi transformasi pengembangan kompetensi ASN ke arah ASN *Corporate University* dengan proporsi diklat non klasikal lebih besar dari pada diklat klasikal yaitu *on the job training* (70%), *coaching* dan *mentoring* (20%), dan formal (10%).

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja PNS dilakukan menurut PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Pada peraturan tersebut setiap instansi pemerintah harus membuat perencanaan kinerja PNS, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja PNS, penilaian kinerja PNS, tindak lanjut dan pengembangan sistem informasi kinerja. Penilaian kinerja memuat dua aspek yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja dengan bobot penilaian adalah 60%SKP dan 40% Perilaku Kerja. Namun bagi instansi yang belum menerapkan penilaian perilaku kerja 360° maka bobot penilaian 70% SKP dan 30% Perilaku Kerja. Adapun yang dimaksud penilaian perilaku kinerja 360° yaitu penilaian perilaku kerja yang dilakukan mulai dari atasan, rekan kerja dan bawahan dengan bobot penilaian atasan (60%) dan rekan kerja dan bawahan (40%). Semua instansi pemerintah harus melaksanakan penilaian kinerja 360° paling lambat 5 tahun setelah PP ini diundangkan.

5. Promosi, Rotasi dan Karier

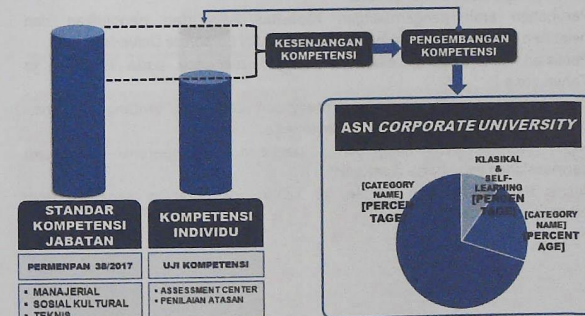
Pelaksanaan promosi, rotasi dan karier PNS (Pola Karir PNS) mulai dari pelaksana, pengawas, administrator, JF, hingga Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, Madya, dan Utama dilakukan dengan menerapkan sistem merit yaitu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi dalam pengembangan manajemen talenta. Kinerja dan kompetensi menjadi komponen utama untuk melakukan pemetaan talenta pegawai (talent mapping) kedalam *nine box* (9box), kemudian berdasarkan kualifikasi tertentu maka pegawai yang terdapat pada box 7,8 dan 9) ditetapkanlah ke dalam kelompok rencana suksesi (*talent pool*). Selanjutnya pegawai yang masuk dalam *talent pool* tersebut mendapatkan program pengembangan talent dan pegawai yang masuk ke box glah yang akan ditetapkan pada jabatan strategis yang ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi. Sementara itu, bagi semua pegawai

(box 1-9) berhak mendapatkan pengembangan kompetensi sesuai kesenjangan kompetensi yang dimiliki.

6. Peningkatan Kesejahteraan

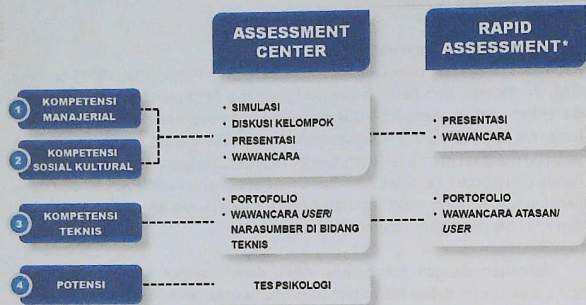
Pada saat ini sedang disusun Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas dan RPP tentang Pensiun. Untuk RPP Pensiun diarahkan untuk mengoptimalkan manfaat pengelolaan pensiun sebesar-besarnya bagi ASN dan Pensiunan yang mencakup tiga inti pokok pengaturan yaitu (1) manfaat memadai (perhitungan manfaat menggunakan THP, tidak lagi hanya gaji pokok), (2) tidak membebani APBN (manfaat dibayarkan dari dana pensiun fully funded, tidak lagi dari APBN), dan (3) iuran bersama (pemerintah dan ASN bersama-sama membayar iuran).

Berkaitan dengan kompetensi ASN, dalam rangka mengantisipasi era Industri 4.0 yang membawa resiko terhadap otomatisasi pekerjaan seperti menurut OECD (2018) bahwa pekerjaan di negara-negara OECD (14% akan terotomatisasi dan 32 % akan terjadi pergeseran/shifting) dan pekerjaan yang terancam dengan adanya perubahan yaitu pekerjaan rutin dengan keahlian rendah, maka peran pemerintah adalah menetapkan prioritas kebijakan pada tiga hal yaitu: (1) pergeseran kompetensi yang dibutuhkan, (2) pengembangan kompetensi, dan (3) peningkatan kinerja. Untuk itu, pemerintah menyusun model pengembangan kompetensi ASN sebagaimana digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5. Model Pengembangan Kompetensi ASN

Selanjutnya, standarisasi metode pengukuran kompetensi ASN perlu dilakukan terhadap metode *assessment* (*assessment center* dan *rapid assessment*) yang digunakan dan keberadaan asesor yang tersertifikasi. Adapun metode *assessment* yang digunakan dapat dilihat pada gambar 6 berikut:



Gambar 6. Metode Assessment

Berdasarkan uraian tersebut, maka beberapa hal yang perlu menjadi perhatian bersama adalah:

- Manajemen talenta dan suksesi menjadi permasalahan mendasar dalam pengelolaan SDM Aparatur.
- Perubahan arah pengembangan kapasitas ASN dari pendidikan dan pelatihan konvensional (pelatihan klasikal) ke *ASN Corporate University*
- Penilaian kinerja harus dilakukan dengan mengacu pada PP No. 30 Tahun 2019
- Saat ini Menpan & RB sedang menyusun kebijakan tentang pedoman penilaian uji kompetensi dan penilaian kinerja.
- High cost* penyelenggaraan penilaian kompetensi menjadi permasalahan yang harus diperbaiki.
- Juknis PermenPAN dan RB No. 38 Tahun 2017 saat ini sedang dalam proses penyusunan.

PRESENTASI II

"Pemanfaatan Pemetaan Kompetensi Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)"

Oleh : Dr. Ir. Nuraida Mokhsen, MA⁴

Dengan latar belakang hasil *benchmark* mengenai Manajemen ASN di ASEAN ditemukan bahwa kondisi eksisting Manajemen ASN Indonesia masih tertinggal dari negara-negara ASEAN, dimana Malaysia sudah mengantisipasi kebutuhan kualitas dan kualifikasi SDM nya pada tahun 2025 dan 2050 dengan membuat talent pool SDM untuk ASN dan non ASN dalam rangka membangun kompetensi pegawai melalui Razak School of Government. Selain itu, Malaysia sudah melakukan sertifikasi jabatan sejak 30 tahun lalu, sementara Indonesia masih dalam proses memperjuangkan sertifikasi profesi. Thailand sudah lebih maju menerapkan sistem merit, talent pool dan lain sebagainya. Dari segi government effectiveness, Indonesia hanya menang dari Timor Leste, Myanmar dan Laos. Sehingga Indonesia harus mengejar ketertinggalan dan pemerintah membuat keputusan untuk mengganti sistem karir menjadi sistem talenta.



Gambar 7. Sistem Merit Dalam Rencana Pembangunan Nasional

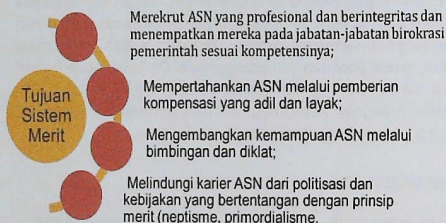
Setelah diperjuangkan sejak 3 tahun yang lalu, akhirnya RPJMN 2020-2024

⁴ Dr. Nuraida Mokhsen, MA adalah Anggota Komisi ASN.

sistem merit masuk dalam RPJMN. Sistem merit mulai dari rekrutmen hingga pensiun basisnya ada 3 yaitu kesesuaian kualifikasi, kinerja dan kompetensi. Kesesuaian tersebut harus disertai dengan membangun instrumen penilaiannya seperti apa. Pengisian JPT tidak cukup dengan menggunakan instrument CAT tetapi harus disertai pendalaman melalui assessment center. Sistem karir berubah menjadi sistem merit. Sistem karir salah diterapkan karena menimbulkan senioritas dalam pengisian jabatan. Di sisi lain, Pilkada berpengaruh pada pengisian jabatan (promosi dan mutasi) yang tidak jelas.

Pengertian Sistem Merit

Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

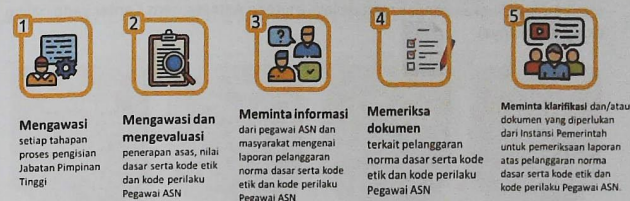


Gambar 8. Sistem Merit Menurut UU ASN

Sistem merit dan manajemen talenta masuk dalam prioritas nasional dan didukung oleh Presiden Jokowi. Penerapan sistem merit dalam pengisian jabatan menurut UU No. 5 Tahun 2014 adalah dilakukan melalui seleksi terbuka dan bagi instansi yang sudah memiliki talent pool tidak perlu melakukan seleksi terbuka. Seleksi terbuka dilakukan karena belum adanya pembinaan karier yang jelas, maka seleksi terbuka menjadi pilihan untuk mendapatkan orang yang tepat sesuai kebutuhan organisasi. Sementara itu, manajemen talenta mempersiapkan pegawai untuk memenuhi persyaratan ideal yang diproyeksikan akan duduk dalam kepemimpinan organisasi di masa depan.

KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah.

KASN berwenang:

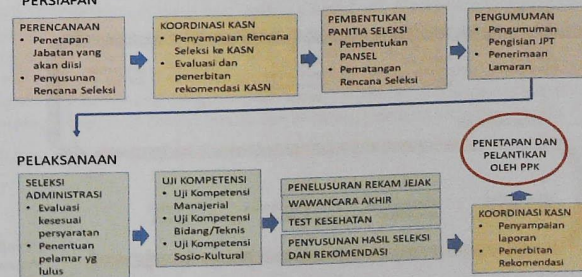


Gambar 9. Peran KASN dalam Manajemen ASN

Beberapa tantangan dari penerapan seleksi terbuka antara lain:

- ✓ Peraturan masih tambah sulam
- ✓ ketidaksiapan instansi
- ✓ Kualifikasi dan standar kompetensi jabatan belum tersedia, setiap jabatan memiliki ciri-ciri yang spesifik tidak mungkin sama semua jabatan. Permasalahannya tidak bisa mendeskripsikan standar kompetensi teknis secara detail
- ✓ Keterbatasan calon yang berkualitas dan memenuhi syarat (karena tidak memiliki talent pool). Seperti daerah pemekaran, biasanya memiliki jumlah kandidat yang terbatas dan belum tentu memenuhi persyaratan, tetapi jabatan yang kosong harus diisi.

PERSIAPAN



Gambar 10. Tahapan Seleksi JPT

Pemetaan kompetensi diperlukan dalam membangun talent pool (sampai saat ini dibandingkan dengan metode lain, metode Assessment Center yang paling tinggi akurasinya).



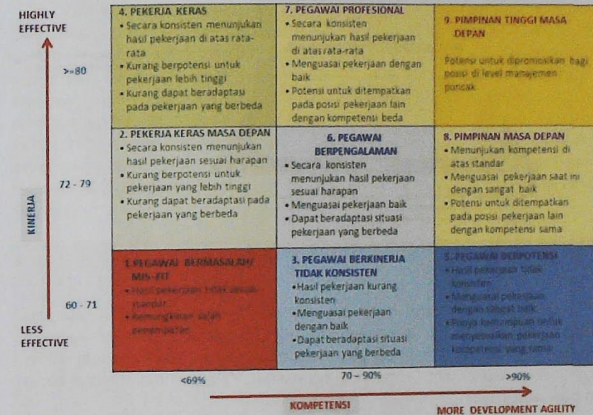
Gambar 11. Metode Seleksi

Tahapan assessment yang harus diperhatikan adalah dimulai dengan analisis pekerjaan sebelum menyusun standar kompetensi. Kelalaian dalam Assessment Center pada umumnya adalah salah dalam membuat standar kompetensinya karena tidak dimulai dengan analisis uraian pekerjaan/pemahaman tentang jabatan kurang tepat sehingga hasilnya kurang memuaskan. Jadi belum tentu metode assessment center yang salah.



Gambar 12. Tahapan Assesment

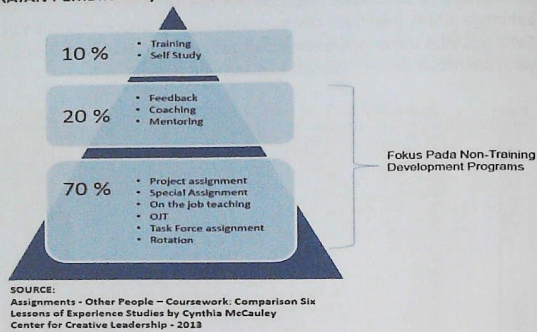
Strategi pengembangan kompetensi bisa dengan mentoring, coaching, pemagangan, e-learning dan sebagainya. Tidak hanya dengan diklat di dalam kelas. Sehingga dapat membuat rencana suksesi yang masuk dalam daftar tunggu. Sehingga tidak menunggu rekomendasi dari atasan. Ada beberapa lembaga negara yang sudah baik dalam menerapkan manajemen talenta.



Gambar 12. Talent Matriks

Bagaimana KASN memberikan rekomendasi untuk menentukan pejabat yang dilantik, apakah harus dari ranking 3 besar? yaitu dengan cara memberikan rekomendasi dengan disertai catatan khusus tentang ases/kandidat. Pada kondisi dan daerah tertentu belum bisa harus melantik berdasarkan hasil dari ranking 3 besar. Karena kondisi di lapangan yang belum sesuai harapan. Peran KASN membuat rekomendasi dengan catatan sesuai pertimbangan (standar kompetensi: leveling) disesuaikan dengan kondisi daerah (misal: Indonesia Barat dan Timur).

PENDEKATAN PEMBINAAN/PENGEMBANGAN YANG EFEKTIF



Gambar 13. Pendekatan Pengembangan Kompetensi

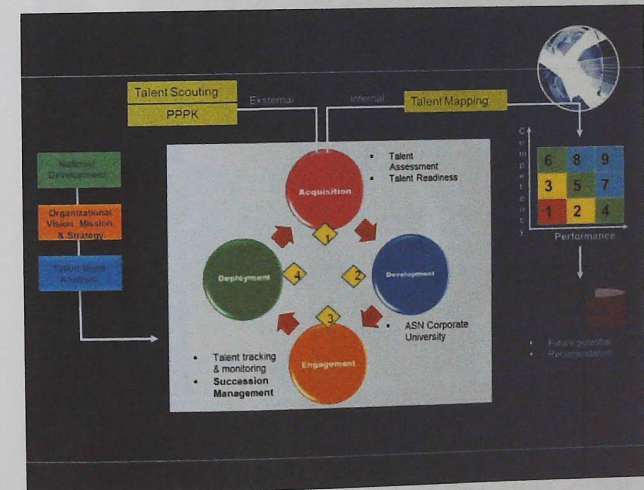
Tidak semua instansi harus memiliki unit assessment center, bisa saja BPSDM mengelola hasil assessmentnya dan bagaimana mengembangkan kompetensi tidak perlu membangun AssessmentCenter sendiri tetapi dapat menggunakan Assessment Center yang berkualitas. Walaupun membangun harus yang berkualitas.

PRESENTASI III

Evaluasi Penerapan Standar Metode Penilaian Kompetensi ASN di Kementerian/Lembaga/Daerah

Oleh : Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, SH, MM⁵

Pelaksanaan penilaian kompetensi sebenarnya sudah dilaksanakan sebelum pada masa UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN saja tetapi sebelumnya melalui UU 43/1999, sekalipun tidak mengatur sistem merit, tetapi prinsip-prinsip sistem merit sudah ada. Dalam UU ASN menginduksi prinsip-prinsip merit sistem dalam 11 tahapan manajemen ASN supaya prinsip merit sistem dijaga tahapannya dan dibentuk komisioner ASN untuk menjaga mengawasi pelaksanaannya. Kebijakan-kebijakan tentang pelaksanaan kompetensi sudah dibuat BKN, tetapi tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh instansi, sehingga lahir UU ASN agar semua instansi melaksanakan sistem merit di setiap tahapan mulai dari rekrutmen hingga pensiun.



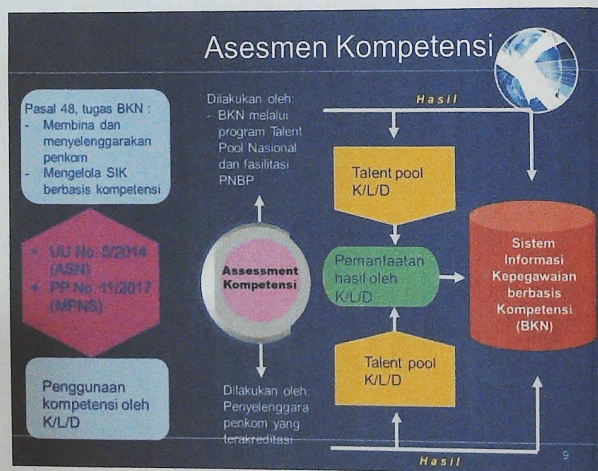
Gambar 14. Manajemen Talent

⁵ Asesor SDM Aparatur Utama, Badan Kepegawaian Negara.

Saat ini Indeks efektivitas pemerintah sudah naik 23 poin, dengan indikator meningkatnya kinerja dari birokrasi dan semakin kecilnya intervensi politik terhadap birokrasi dan semakin berkualitasnya pelayanan terhadap masyarakat. Sistem merit sudah mulai menunjukkan kemajuan.

Roh dari Manajemen talenta adalah penilaian kompetensi. Target yang dinilai adalah 4,2 juta PNS menjadi tantangan bagi BKN. Peran BKN dalam penerapan manajemen ASN Berbasis Kompetensi antara lain :

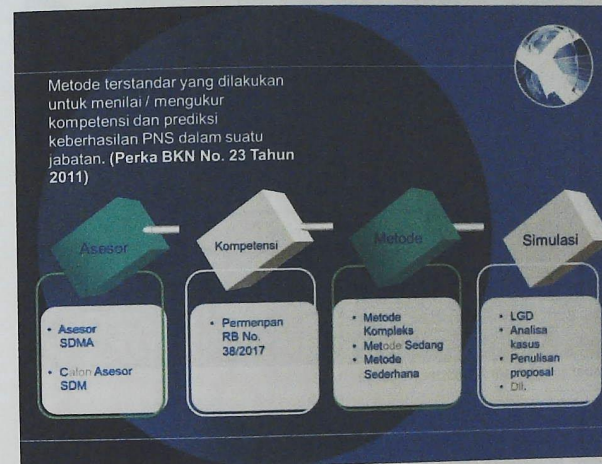
- ✓ Pembina dan pelaksana penilaian kompetensi yang harus menegakkan standar, metode, hasil, dan melakukan monitoring dan pengawasan.
- ✓ Membangun sistem informasi kepegawaian berbasis kompetensi
- ✓ BKN sebagai penanggung jawab kualitas penilaian kompetensi. Namun BKN belum melakukan monitoring dan evaluasi kepada lembaga binaannya



Gambar 15. Asesmen Kompetensi

Pelaksanaan assessment center harus dikritisi. Metode ini merupakan predictor tersahih untuk bisa menilai kompetensi seseorang namun sangat tergantung dari ketersediaan, metode dan kualifikasi dari asesor. Sebagai salah satu bentuk pengawasan dalam rangka mendapatkan kandidat yang sesuai dan berintegritas, saat ini KPK ikut mendampingi memonitor pelaksanaan penilaian kompetensi. Sampai dengan saat ini metode yang digunakan masih menggunakan Assessment Center dan Quassi Assessment. Pengembangan metode penilaian

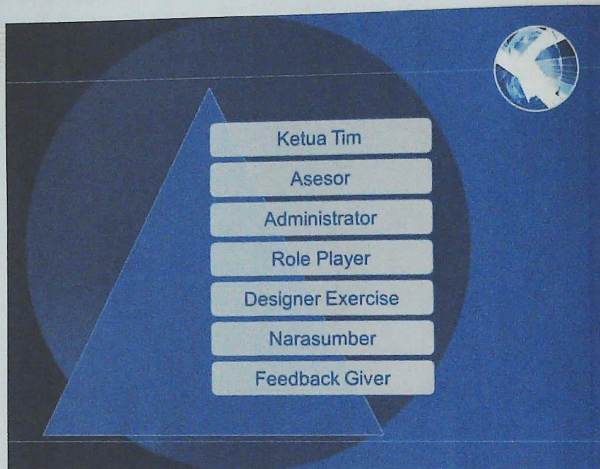
kompetensi juga menjadi PR tersendiri. Kondisi saat ini terdapat dua standar kompetensi yang digunakan BKN dan Permen PAN dan RB dan menimbulkan kebingungan bagi instansi pelaksana assessment center dan hingga sekarang belum ada Petunjuk Teknis yang dikeluarkan Kemen-PAN sebagai turunan dari Permenpan Nomor 38 Tahun 2017.



Gambar 16. Implementasi Assessment Center

Tantangan dan permasalahan yang terjadi dalam penerapan standarisasi metode penilaian kompetensi antara lain sebagai berikut :

- ✓ Hasil pemetaan kompetensi yang sudah ada belum digunakan untuk membangun database talent pool nasional,
- ✓ BKN meminta penilaian kompetensi dari setiap instansi tetapi tidak ada yang mengirim. Permasalahan: kriteria hasil penilaian yang tidak seragam, padahal BKN sudah membuat aturan dengan jelas.



Gambar 17. Standar Assessment Center

Terkait penilaian kompetensi teknis, permenpan belum menetapkan tentang assessor kompetensi teknis. PermenpanRB nomor 41 Tahun 2012 hanya mengatur tugas Asesor SDM Aparatur. Beberapa instansi teknis seperti PUPR sudah membuat standar kompetensi teknis, namun asesor teknis resminya belum ada. Akhirnya PUPR menghire pensiunan di bidang teknis tertentu sebagai asesor teknis. BKN pernah mengusulkan supaya Permenpan 41/2012 direvisi namun belum ada tanggapan/tindak lanjut.

Standar Metode Assessment Center masih mengacu pada Perka BKN No 23/2011. Di Permenpan 41/2012 belum diatur lebih lanjut mengenai metode sederhana, sedang maupun kompleks. Sehingga BKN menetapkan koridor dan aturan mengenai standarisasi pengisian JPT dan hasilnya. Komisi ASN pun sudah menyetujui hasil pemetaan kompetensi dapat digunakan untuk promosi JPT dan berlaku untuk jangka waktu dua tahun.

DISKUSI

- a. Ada edaran tanggal 19 Juli 2019 tentang penyusunan standar kompetensi JPT, ketika akan melakukan seleksi terbuka harus mendapat surat rekomendasi dari KASN, sebelum mengumumkan jabatan yang diseleksi terbuka, maka instansi mengajukan standar kompetensi JPT untuk mendapat persetujuan dari Menpan? (Peserta dari Kalimantan Utara)
Tidak ada sesuatu pertentangan antara PerKA BKN dan PermenPAN dan RB sebagai standar generik, silahkan ditambah sesuai kebutuhan. Tidak bisa semua jabatan, standarnya sama. KASN mendorong instansi membuat standar kompetensi di instansi sesuai dengan PermenPAN dan RB. Harus ada transisi, kalau masih menunggu persetujuan tidak selesai-selesai.
- b. Pelaksanaan talent pool, instansi mana yang diberi kewenangan untuk melaksanakan talent pool?
Kewenangan membangun talent pool adalah instansi masing-masing. Assessment Center bisa dilakukan dimana saja, KASN mendorong untuk melakukan Assessemnt Center pada BKN agar bisa dikompilasikan. Desain dari PP No. 11 Tahun 2017, setiap instansi harus membangun talent pool dan untuk talent pool nasional untuk jabatan-jabatan tertentu.
- c. Dalam pelaksanaan talent pool BKN, standar kompetensi yang dipakai yang mana? Standar kompetensi dari BKN atau PermenPAN dan RB? Seleksi terbuka biayanya sangat tinggi, kalau talent pool biayanya bisa dikurangi.
 - ✓ *PermenPAN 38/2017 jelas kamusnya ada 8 standar kompetensi, sedangkan PerKA BKN No. 7 Tahun 2013, kamus kompetensi ada 33 menganut prinsip-prinsip Assessment Center, berdasarkan pada analisis jabatan (tailor made). PerKA BKN bisa digunakan sampai tahun 2019 untuk kegiatan Assessment Center.*
 - ✓ *Kamus Kompetensi untuk Talent pool BKN didesain khusus dengan menambah kompetensi tertentu.*
 - ✓ *Talent pool instansi mandiri, bisa menggunakan PermenPAN & RB, atau dengan Perka BKN yang berlaku lalu dikonversi ke PermenPAN dan RB.*
- d. Tidak ada prinsip baku dalam membangun manajemen talenta. Poin krusial mana dalam membangun manajemen talenta? (Biro SDM BPKP).

Pada prinsipnya, pertama identifikasi talent yang dibutuhkan (tidak semua jabatan, tetapi yang strategis untuk dibina), menganalisis kompetensi, analisis kinerja (nilai SKP saja tidak cukup, tetapi target, kelemahan dll, validasi kinerja). Metode validasi penilaian kinerja, dipakai untuk menyusun nine box matrix, kemudian ada analisis dari hasil tersebut. Terdapat 2 model yang umumnya dipakai. Model Pertama, dilakukan oleh Kementerian PUPR, dimana dalam penilaian kinerja mengintegrasikan tiga kompetensi manajerial, teknis dan sosiokultural. Sehingga instansi tersebut sudah mempunyai dokumen rencana suksesi atau daftar tunggu yang dapat direvisi setiap 2 tahun untuk dilakukan penyesuaian data mengenai pegawai yang mutasi, sakit ataupun meninggal dunia. Dokumen yang ada bersifat ready dan dapat dilihat langsung oleh Baperjakat. Sementara Model kedua yang telah diterapkan Kementerian Kelautan dan Perikanan, BKN serta Kementerian Pertahanan, dimana ninebox matrix hanya dibuat berdasarkan kompetensi manajerial dan penilaian kinerja, sehingga masih ada satu step lagi yaitu uji kompetensi teknis. Pada model ini bersifat lebih fleksibel.

- e. Penilaian kompetensi baru berdiri tahun 2016, apakah instrumen penilaian kompetensi teknis yang menyusun siapa? Bisa saja pensiunan? Apakah di Kemenpan sudah dipraktekkan cara mengkonversikan? (Kementrian Kemenhunkam)

Benahi kebutuhan pegawai, dalam menyusun standar kompetensi, pilih-pilih mana yang strategis yang harus dilakukan. Gunakan hasil Assesment Center tidak hanya untuk promosi tetapi gunakan informasinya untuk pengembangan karier. Kompetensi teknis tidak hanya copy paste tetapi pelajari tentang cara penyusunannya seperti yang tertera dalam Perka BKN.

BAB 3

KESIMPULAN & PENUTUP

A. KESIMPULAN

A.1 KEYNOTE SPEECH: DR. TRI WIDODO WAHYU UTOMO SH, MH (DEPUTI BIDANG KAJIAN KEBIJAKAN DAN INOVASI ADMINISTRASI NEGARA LAN RI)

- Prakondisi yg dimiliki bangsa Indonesia sekarang memungkinkan untuk mewujudkan Indonesia Emas pada th 2037-2045;
- Pembangunan SDM sebagai prioritas pembangunan untuk mengantarkan Indonesia agar mampu bersaing di dunia internasional.
- Arah kebijakan pembangunan ASN lima tahun kedepan adalah penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit melalui penerapan manajemen talenta, pengawasan dan evaluasi penerapan sistem merit dan penguatan kebijakan kesejahteraan ASN.
- Tantangan yang dihadapi: politisasi jabatan, kriminalisasi jabatan, kesenjangan kompetensi antar instansi dan antar daerah, budaya birokrasi, keterbatasan sumber daya, koordinasi antar lembaga, dan belum adanya *One Data ASN*
- Pengembangan kompetensi ASN harus diikuti dengan penilaian kompetensi. Pengembangan kompetensi sebagai *longlife program* dan penilaian kompetensi sebagai *longlife carrier system*.
- Hasil pengembangan kompetensi ditujukan untuk mendorong terwujudnya postur ASN yang memiliki: proporsi jabatan fungsional yang lebih besar, adanya sertifikasi profesi, distribusi kompetensi yg lebih merata, kesenjangan antara instansi dan daerah yang semakin berkurang, dan kinerja pelayanan yang mendekati *excellent competency*.

A.2 NARASUMBER I: IR SALMAN, MSC (ASDEP PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN DAN KINERJA SDM APARATUR KEMENPAN RB)

- Manajemen talenta dan suksesi menjadi permasalahan mendasar dalam pengelolaan SDM aparatur
- Penilaian kinerja dilakukan mengacu pada PP 30/2019 dengan prinsip terukur, obyektif dan transparan
- Permenpan tentang uji kompetensi sedang dalam tahap proses

Bab 3. Kesimpulan & Penutup

penyusunan.

- Manajemen talenta diperlukan untuk mengetahui potensi siapa suksesi yang akan menduduki jabatan tertentu pada 5 tahun yang akan datang.
- Standarisasi penilaian kompetensi perlu dilakukan agar high cost assessment menjadi *low cost assessment*

NARASUMBER II: DR. IR. NURAIDA MOKSEN, MA (KOMISIONER KASN)

- Indonesia masih jauh tertinggal dr negara-negara ASEAN dalam manajemen ASN.
- Sistem merit dimulai dari rekrutmen hingga pensiun basisnya ada 3 yaitu kesesuaian kualifikasi, kinerja dan kompetensi. Kesesuaian tersebut disertai dengan membangun instrument penilaiannya seperti apa.
- Mengenai Asesmen JPT tidak bisa hanya pakai CAT seperti level dasar, untuk level tinggi tidak bisa hanya dengan *computerized system*, namun harus ada pendalaman melalui metode *assessment center*.
- Sistem karir diganti menjadi sistem merit. Sistem karir salah diterapkan karena menimbulkan senioritas dalam pengisian jabatan.
- Dalam RPJMN 2020-2024 sistem merit masuk dalam RPJMN. Diperjuangkan sejak 3 tahun yang lalu.
- Sistem merit dan manajemen talenta masuk dalam prioritas nasional dan didukung oleh Presiden.
- Penerapan sistem merit dalam pengisian JPT dilakukan melalui seleksi terbuka dan bagi instansi yang sudah memiliki *talent pool* tidak perlu seleksi terbuka.
- Seleksi terbuka dilakukan karena Indonesia belum punya sistem pembinaan karir yang baik. Namun kedepan membangun *talent manajemen* sehingga menyiapkan orang untuk memenuhi syarat ideal.
- Hambatan/tantangan seleksi terbuka: peraturan tamal sulam, instansi yang belum siap, keterbatasan calon yang berkualitas dan memenuhi syarat
- Metode seleksi yang dipilih tergantung pada tingkat kepentingan, kemudahan, kehandalan/keakuratan dan kecepatannya. Eselon 4 cukup dengan CAT, namun eselon II tidak bisa dengan CAT.
- Kelalaian dalam AC biasanya salah dalam membuat standar kompetensinya karena tidak dimulai dengan analisis uraian pekerjaan/pemahaman tentang jabatan kurang tepat sehingga

hasilnya kurang memuaskan. Jadi belum tentu metode assessment center-nya yang salah.

- Strategi pengembangan kompetensi bisa dengan mentoring, coaching, pemagangan, e-learning dsb. Tidak hanya dengan diklat di dalam kelas. Sehingga dapat membuat rencana suksesi yang masuk dalam daftar tunggu. Sehingga tidak menunggu rekomendasi dari atasan.
- Ada beberapa Lembaga yang sudah baik menerapkan manajemen talenta.
- Di KASN untuk menentukan pejabat yang dilantik apakah harus dari ranking 3 besar, dengan cara memberikan rekomendasi dengan disertai catatan khusus tentang asesori. Belum bisa harus ranking 3 besar. Karena kondisi lapangan yang belum sesuai harapan.
- Instansi yang sudah dievaluasi, hanya 6 instansi yang memenuhi syarat talent pool/memenuhi kaidah untuk diterima. Instansi lain masih belum tepat memahami talent pool. Baru memenuhi tahap pertama talent pool yaitu pemetaan.

NARASUMBER III: YULINA SETIAWATI NN, SH, MM (ASESOR AHLI UTAMA) MANTAN DEPUTI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA)

- Peran BKN dalam Penerapan MSDM Berbasis Kompetensi
- Dalam UU ASN menginduksi prinsip-prinsip merit system dalam 11 tahapan manajemen ASN supaya prinsip merit system dijaga tahapannya dan dibentuk komisioner ASN untuk menjaga pengawasan pelaksanaannya.
- Indeks efektivitas pemerintah sudah naik 23 poin, indikatornya adalah meningkatnya kinerja birokrasi dan menurunnya intervensi politik terhadap birokrasi, ketiga adalah semakin meningkatnya pelayanan kepada masyarakat.
- Roh manajemen talenta adalah pelaksanaan penilaian kompetensi. Target yang dinilai adalah 4,2 juta PNS dan menjadi tantangan bagi BKN.
- Jika antar lembaga bersinergi maka optimis lima tahun ke depan cita-cita bisa tercapai.
- BKN sebagai penanggung jawab kualitas penilaian kompetensi.
- Pelaksanaan asesmen center harus dikritisi. Metode ini merupakan prediktor tersahih untuk bisa menilai kompetensi seseorang namun sangat tergantung dari ketersediaan, metode dan kualifikasi asesor. Metode yang digunakan masih Assessment Center dan Quasi Assessment. Pengembangan metode juga menjadi PR tersendiri.
- BKN belum melakukan monitoring dan evaluasi kepada lembaga binaannya.

- Tantangan dan kendala dalam Penerapan standarisasi metode Penilaian Kompetensi :
KPK ikut memonitor pelaksanaan penilaian kompetensi, implemantasi system merit untuk membangun database talent pool nasional.
- Terkait penilaian kompetensi teknis, permenpan belum menetapkan tentang asesor sdm Aparatur. Beberapa instansi teknis seperti PUPR sudah membuat standar kompetensi teknis, namun asesor teknis resminya belum ada. Akhirnya PUPR menghire pensiunan di bidang teknis tertentu sebagai asesor teknis. BKN pernah mengusulkan supaya Permenpan 41/2012 direvisi.
- Standar Metode Assessment Center masih mengacu pada Perka BKN No 23/2011. Di Permenpan 41/2012 belum diatur lebih lanjut mengenai metode sederhana, sedang maupun kompleks. Sehingga BKN menetapkan koridor dan aturan mengenai standarisasi pengisian JPT dan hasilnya.
Metode validasi penilaian kinerja, dipakai untuk menyusun gbox matriks, kemudian ada analisis dari hasil tersebut. Ada 2 model. Model 1 dilakukan oleh kementerian, penilaian kinerja diintegrasikan 3 kompetensi manajerial, teknis, sosiokultural, jadi sudah punya smp rencana suksesi/daftar tunggu ke direvisi tiap 2 th. Model kedua di KPK, BKN, kemhan, ninebox hanya manajerial dan kinerja, shg masih ada 1 step lagi yaitu uji kompetensi teknis. Kalau sudah dan baperjakat bisa lihat langsung. Kalau model kedua lebih fleksibel.

B. PENUTUP

Demikian prosiding Lokakarya "Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara". Semoga dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan perumusan kebijakan nasional tentang standarisasi metode penilaian kompetensi di Indonesia.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

DAFTAR ACARA
Lokakarya Puslatbang PKASN LAN
"Membangun Sinergi Dalam Rangka Standardisasi Metode Penilaian
Kompetensi Aparatur Sipil Negara"
Rabu, 17 Juli 2019

Waktu	Acara	Penanggung Jawab
08.00-09.00	Registrasi Peserta	Penyelenggara
09.00-09.50	Pembukaan <ul style="list-style-type: none"> • Prakata dari MC • Doa • Lagu Indonesia Raya • Laporan Penyelenggaraan oleh Kepala Puslatbang PKASN LAN • Pembukaan sekaligus <i>Keynote Speech</i> oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara RI (diwakili oleh Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara) 	MC dan Protokoler <ul style="list-style-type: none"> • Kezia Larasati, A.MKes • Dine Septiani • Masrully, SIP. • Hari Nugraha SE., MPM • Dr. Tri Widodo W. Utomo, SH, MA
09.50-10.15	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian Cenderamata untuk Narasumber dan Moderator • Foto Bersama 	MC dan Protokoler
10.15-11.45	Diskusi Panel Dipandu oleh Moderator <ul style="list-style-type: none"> • Paparan masing-masing pointer materi dari: <ol style="list-style-type: none"> 1. KemenPAN RB (Kedeputan Bidang SDM Aparatur) "Arah Kebijakan Penguatan Kapasitas Birokrasi dan Standardisasi Kompetensi ASN menuju <i>World Class Government</i>"; 2. Komisioner ASN "Evaluasi Pemanfaatan Hasil Pemetaan Kompetensi ASN dalam rangka Pengisian JPT di 	Neneng Athiatul Faiziyah, S. Ag., M. Ikom. Ir. Salman, M.Sc. (Asisten Deputi Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja SDM Aparatur) DR. Ir. Nuraida Mokhsen, MA. (Anggota Komisi ASN)

Lampiran

Waktu	Acara	Penanggung Jawab
	Kementerian/Lembaga/Daerah" 3. BKN. "Evaluasi Penerapan Standar Metode Penilaian Kompetensi ASN di Kementerian/Lembaga/Daerah"	Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, S.H., MM. (Assessor SDM Aparatur Utama)
11.45-12.15	Sesi Diskusi Tanya - Jawab	Moderator
12.15-12.30	Penutupan Makan Siang Bersama	Panitia Penyelenggara

LAMPIRAN II

BUTIR KESEPAKATAN Standardisasi Metode Penilaian Kompetensi ASN

1. Dalam rangka mengembus anasir UU ASN, maka manajemen sumber daya manusia ASN (Aparatur Sipil Negara) mutlak harus berbasis pada prinsip merit sistem yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN.
2. Guna membangun manajemen sumber daya manusia ASN yang berbasis pada kompetensi maka diperlukan sinergisitas antara elemen terkait, diantaranya Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN & RB), Komisi Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara dan instansi Pemerintah lainnya, melalui unit yang menjadi pelaksana pengelolaan SDM aparatur.
3. Sinergisitas yang dibangun meliputi komitmen bersama dalam menjaga profesionalisme pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Aparatur dimulai dari perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, penempatan, promosi, rotasi, pengembangan karier, sampai dengan terminasi status kepegawaian.
4. Komisi Aparatur Sipil Negara melalui peran dan fungsinya akan mendorong setiap instansi pemerintah dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi melalui fungsi pengawasan, monitoring dan evaluasi atas proses-proses manajemen yang berlangsung selama ini.
5. Setiap elemen pelaksana manajemen SDM ASN berbasis merit sistem, baik dalam rangka rekrutmen, penempatan, dan seleksi jabatan harus berkomitmen untuk mengikuti standarisasi kompetensi ASN yakni kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosio-kultural yang telah diatur dalam Undang-Undang ASN dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
6. Sebagai salah satu elemen penting rangkaian manajemen SDM ASN, maka seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi harus mengedepankan aspek kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosio-kultural dan memilih standarisasi metode penilaian kompetensi, sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
7. Sinergisitas dalam rangka membangun komitmen terhadap penerapan manajemen SDM ASN yang profesional, objektif dan transparan menjadi upaya bersama setiap unsur yang hadir dalam lokakarya ini.
8. Memfasilitasi secara optimal seluruh instansi pemerintah menerapkan sistem merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
9. Penyelenggara Penilaian Kompetensi adalah instansi yang terakreditasi oleh BKN dan/atau mendapatkan rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara.

Lampiran

Sumedang, 17 Juli 2019
Kami yang menginisiasi komitmen bersama,

1. Dr. Tri Widodo W.U., SH., MA. (Lembaga Administrasi Negara)

2. Ir. Salman, M.Sc. (Kementerian PAN dan RB)

3. Dr. Ir. Nuraida Mokhsen, MA. (Komisi Aparatur Sipil Negara)

4. Yulina Setiawati N.N., SH., MM. (Badan Kepegawaian Negara)

BIOGRAFI NARASUMBER



Dr. TriWidodo W. Utomo, SH., MA.

Dilahirkan di Yogyakarta, 15 Juli 1968, sejak Desember 2018 hingga kini beliau menjabat sebagai Deputy Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, LANRI. Sebelumnya dari Desember 2013 – Desember 2018, beliau menjabat sebagai Deputy Bidang Inovasi Administrasi Negara. Selain itu, sejak Mei 2000 hingga kini, beliau juga adalah seorang peneliti di LAN dan sering menjadi pengajar dan narasumber pada berbagai seminar dan diskusi, baik

lokal, nasional maupun internasional. TriWidodo menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Tata Negara, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta (1992); S2 di Departemen of International Cooperation, Graduate School of International Development di Nagoya University, Jepang (2004); kemudian meraih gelar Doktor Ilmu Administrasi Publik di Universitas Gadjah Mada.



Ir. Salman, M.Sc.

Lahir di Lubuk Pakam pada 29 Maret 1961. Saat ini menjabat sebagai Asisten Deputy Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja SDM Aparatur, Kedeputan Bidang SDM Aparatur di Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Negara. Beliau meraih gelar Master of Science in Economics di University of Wyoming, United States of America.



DR. Ir. Nuraida Mokhsen, MA

• Beliau menjabat sebagai Anggota Komisi Aparatur Sipil Negara sejak tahun 2014. Sebelumnya bekerja di Sekretariat Wakil Presiden RI (2011-2014) dan di Pemerintah Kepulauan Riau (2006-2011). Pada tahun 2005, beliau menjadi Senior Adviser pada Partnership for Governance Reform (UNDP). Nuraida menempuh pendidikan S1 di Institut Teknologi Bandung, kemudian melanjutkan pendidikan S2 di Duke University North Carolina (USA), dan menyelesaikan pendidikan S3 di Australian National University (Australia).

Lampiran



Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, S.H., M.M.

• Wanita kelahiran Surakarta, 25 Juli 1957 ini merupakan Assessor SDM Aparatur Utama di BKN. Sebelumnya beliau menjabat sebagai Deputy Pembinaan Manajemen Kepegawaian (2014-2017) dan Deputy Informasi Kepegawaian di Instansi yang sama. Selain itu, beliau juga pernah menjabat sebagai Ketua Dewan Pengurus KORPRI BKN dan menjadi Anggota Dewan Pengawas BAPERTARUM dari tahun 2012 s.d. 2017. Beliau juga aktif mengajar dan menjadi penguji di diklat assessor

serta menjadi narasumber tentang manajemen ASN di berbagai seminar, *workshop*, maupun kegiatan sosialisasi. Adapun pendidikan formal terakhir yang dimiliki saat ini adalah S2 Kebijakan Manajemen Publik.



**PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN
PEMETAAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
(PUSLATBANG PKASN)**