

Judul Rapat:

Rancangan Peraturan Menteri Kemenparekraf/Kepala Baparekraf Tentang Pedoman Manajemen Talenta dan *Assessment Center*

Hari/ Tanggal : Selasa-Rabu, 15-16 September 2020

Waktu : 12.00 WIB - selesai

Tempat : Swiss-BelHotel Bogor

Agenda :

Pembahasan Rancangan Peraturan Menteri Kemenparekraf/Kepala Baparekraf Tentang Pedoman Manajemen Talenta dan *Assessment Center*

Pemimpin Rapat:

R. Adi Mukhtar Rivai (Koordinator Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan)

Narasumber:

1. Aba Subagja, S.Sos., MAP (KemenPAN-RB)
2. Dr. Purwanto,MM (BKN)
3. Mita Nezky, SE., ME. (KemenPAN-RB)
4. Siam Wahyuni (Kemenparekraf/Baparekraf)
5. Arif Kurniawan (Kemenparekraf/Baparekraf)
6. M. Yudha Firas Ammar (Kemenparekraf/Baparekraf)
7. Imam Arif Wicaksono (Kemenparekraf/Baparekraf)

Peserta Rapat:

1. Helmi Suhendry
2. Joko Abu Bakir
3. Heri Hermawan
4. Fransiskus Handoko
5. Denny Farabi
6. Suwanto
7. Qorizky Muharani
8. Dwi Novitasari
9. Francisca Devia Sugesti
10. Dyah Nita Fitriani
11. Dimas Irawan
12. Azlica Octaria
13. Amalia Diani
14. Septi Mutiara Janing K.
15. Indra Saputra Farhas
16. Grace Cornelia M
17. Reysa Hastarimasuci
18. Jajang Nurjaman
19. Nining Dewi Laraswati
20. Dewi Kurniawati
21. Indah Purnamawati
22. Anggrita Indreswari
23. Khairina M.

24. Astri Dwijayanti
25. Masriyah
26. I Ketut Wira S
27. Kabul S
28. Rohayani

Hasil Rapat:

Pembahasan Manajemen Talenta

- Seluruh Kementerian/Lembaga harus menerapkan manajemen talenta pada tahun 2024
- Akan dilakukan evaluasi dan penilaian ke instansi yang sudah menerapkan manajemen talenta berdasarkan permenpan 3 tahun 2020
- Banyak pegawai yang belum percaya bahwa instansinya Sudah menerapkan sistem merit, sehingga harus diperbaiki jantungnya, yaitu manajemen talenta, nantinya akan dikaitkan dengan RB juga sehingga terlihat nyata. Sudah dipraktekkan di pemprov jabar untuk penilaian manajemen talenta yang sudah masuk 9 box, dilakukan survey apakah benar data yang ada atau tidak.
- Harus hati2 menempatkan pegawai dalam 9 box, yang akan dipetakan dan ditekankan adalah proses manajemen talenta. Promosi mutasi akan menjadi dasar dalam penilaian. Selain itu orang yang didiklatkan apakah sudah sesuai dengan urgensinya atau tidak. Proses yang berjalan dalam rekrutmen, promosi, mutasi, diklat, serta layanan kepegawaian lainnya apakah sudah dapat menjadi solusi untuk organisasi? Itu yang akan dikaji dalam manajemen talenta.
- Jika prosesnya jelas, maka setiap layanan kepegawaian maupun promosi atau mutasi tidak akan menjadi pertanyaan
- Salah satu yang digugurkan dari sistem merit adalah senioritas.
- Menpan diberikan kewenangan untuk manajemen talenta ASN, akan ditetapkan dalam keppres
- Penyederhanaan organisasi akan terkait dengan manajemen talenta
- Talenta bisa berasal dari jabatan struktural maupun fungsional
- Uji kompetensinya akan disusun oleh BKN
- Kalau seseorang memiliki kualifikasi dan kompetensi maka kinerjanya akan baik
- Tata Kelola manajemen ASN diperbaiki melalui indeks sistem merit, sementara pegawai/individu diperbaiki melalui indeks profesionalitas. Jika kedua indeks diperbaiki maka organisasi juga membaik.
- Diantara kompetensi manajerial dan teknis ada kompetensi sosial kultural yang menilai sejauh mana seseorang dapat berinteraksi dan menghargai orang lain.
- Penerapan manajemen talenta dan pola karir perlu dukungan dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian)
- Jika ingin membangun manajemen talenta, sistem merit atau manajemen karir, memerlukan hal2 sbb:
 1. Perencanaan: Instansi membutuhkan SDM seperti apa (berkaitan dengan core

business di instansi seperti apa)

2.Pengadaan: apakah benar pengadaan/seleksi selama ini sesuai dengan kebutuhan instansi

3.Pengembangan Kapasitas: apakah benar layanan kepegawaian (contoh diklat), serta pola pembelajaran sudah sesuai dengan kebutuhan ASN, apakah ukuran kinerja sudah sesuai meskipun bekerja di rumah (dengan kondisi seperti saat ini).

4.Penilaian kinerja dan Pengembangan: bagaimana penilaian kinerja yang benar dan uji kompetensinya, sehingga nilai pegawai ter-standar.

5.Pengembangan Karir: pemetaan pegawai yang sesuai dan berbasis sistem merit. Harus dipetakan masing-masing pegawai di 9 box (dibagi persentasenya). Yang dilihat adalah progress per pegawai dalam setiap box nya

6.Peningkatan kesejahteraan: untuk memperoleh kompetensi yang sesuai, harus ada standar kompetensi jabatan ASN sebagai alat ukur pengembangan pegawai.

- Tugas belajar harus diberikan perjanjian (diikat), agar kembali dan membangun negaranya.
- Salah satu keberhasilan talent manajemen adalah pola retensi di instansinya.
- ASN Corpu dicanangkan dapat diberlakukan tahun 2021
- Penempatan diprioritaskan untuk pegawai di box 9
- Astra tidak memiliki 9 box, mereka hanya memenuhi kebutuhan pegawai, penghargaan kepada pegawai dari atasan, kompensasi yang cukup untuk pegawai, sehingga hal-hal tsb yang membuat pegawai meningkatkan sendiri kompetensinya dan astra eksis hingga saat ini.
- Untuk penempatan, karena lowongan terbatas, maka instansi harus siap dengan pola mutasi rotasi untuk mempertahankan pegawai
- Kata “potensial” harus disesuaikan di perka BKN 26 tahun 2019
- Tingkat implementasi manajemen talenta merupakan pedoman internal Menpan
- Semakin tinggi capaian penilaian dalam implementasi manajemen talenta, semakin besar jaminan untuk ketersediaan SDM mengisi posisi2 kunci dalam instansi tsb.

Mba Mita:

- Akan dilakukan penilaian dan pemeringkatan ke instansi pusat maupun daerah terkait penerapan manajemen talenta, mulai tahun 2021.
- Telah disebar kuesioner ke 18 instansi, 13 pusat dan 5 daerah dalam rangka penerapan sistem merit. Parekras termasuk ISM (indeks sistem merit) yang baik. Kuesioner diharap dapat diisi sebelum 2 okt 2020. Penilaian terkait sudah sesuai dengan permenpan 3 tahun 2020 dan implementasi/penerapan manajemen talenta yang dilakukan.

Tanya jawab:

- Yang perlu dilakukan di awal untuk penerapan manajemen talenta: Membuat pedoman sebagai panduan penerapan manajemen talenta, setelah itu perlu

berbarengan dapat pula dilakukan pemetaan kinerja dan potensial pegawai yang merupakan Langkah yang fundamental dalam pembangunan manajemen talenta. Hasil pemetaan dapat ditentukan jenis jabatan kritikal di instansi. Jabatan ini dapat diinfokan ke MenPAN-RB yang nantinya akan dimasukkan ke jabatan kritikal secara nasional. Hasil pemetaan dapat digunakan juga untuk pengembangan SDM yang berupa diklat, seminar, tugas belajar, atau program pengembangan SDM lainnya.

- Perlu ada forum manajemen talenta dalam menentukan talenta2 di instansi.
- Siapa yang melakukan pola karir? Tergantung Menteri nya menugaskan ke siapa
- Ada satker non struktural (LNS), bagaimana karir mereka? Terutama untuk PNS yang ditugaskan: kalau komisioner, berhenti sementara dari jabatannya. Kalau di sekretariat, karena terlepas dari jabatan ASN, tidak berhenti dari jabatan, namun tidak masuk ke pola karir kemenparekraf dan BUP sesuai dengan jabatan pelaksana. Penugasan bisa PPK bisa non-PPK. Parekraf wajib mengatur penugasan
- Pola karir yang dibuat merupakan instrumen sistem merit. Substansi disesuaikan dengan permen pola karir sebagai acuan. Dalam konteks RB, yang di luar jabatan ASN, tidak perlu dimasukkan ke pola karir namun perlu dibuatkan “cantelan” untuk karir mereka yang sedang ditugaskan di LNS.
- Pemetaan pola karir, pola karir hanya mengatur alur karir, sementara pemetaan dilakukan PPSDM.
- Kesiapan masing-masing instansi berbeda, tergantung dari anggaran. Yang dilihat dalam penilaian adalah proses. Oleh sebab itu dalam kuesioner akan dilihat bobot mana yang signifikan dalam penerapan manajemen talenta, sehingga poin-poin penerapan akan dilihat berdasarkan kesanggupan instansi. Bagaimana kami memulai sesuai dengan Permenpan RB 3 2020?
- Akan melakukan pembobotan oleh KemenPAN-RB, jika tahapnya lompat, maka yang dilompati akan kosong. Nilai akan diberikan kumulatif. Dari urutan Langkah implementasi menunjukkan tingkat kualitas, di setiap item ada bobot dan persentase, jadi setiap bobot dalam target harus terpenuhi. Jadi sebaiknya Langkah-langkahnya dipenuhi. KemenpanRB akan menggiring supaya penerapan Manajemen Talenta benar-benar terlaksana sesungguhnya.

Pembahasan Assessment Center

- Dasar hukum terkait Assessment Center, yaitu:
 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 2. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017
 3. PermenPAN-RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta
 4. Perka BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi ASN
- Penilaian Kompetensi dilakukan untuk :

- Pengisian JPT
- Pengangkatan dalam Jabatan
- Manajemen Karir
- Untuk pengisian JPT, penilaian kompetensi dilakukan oleh BKN.
- BKN juga melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan penilaian kompetensi di setiap instansi yang sudah terdaftar dan terakreditasi.
- Saat ini BKN sedang mengembangkan aplikasi khusus untuk penilaian kompetensi, yaitu “Aplikasi Berbagi”.
- Infrastruktur Manajemen Talenta menurut PermenPAN-RB No. 3 Tahun 2020, yaitu:
 - Peta jabatan yang sedang/ akan lowong dan jabatan kritikal
 - Profil Talenta
 - Standar metode dan penilaian
- Infrastruktur Manajemen Talenta diperoleh dari penilaian potensi, kompetensi, dan kinerja. Hasil akhirnya akan diletakkan pada Talent Management Box.
- Peran BKN dalam Manajemen Talenta Nasional adalah sebagai berikut:
 1. Pembina Lembaga/ Penyelenggara Penilaian Kompetensi
 2. Penyelenggara Penilaian Kompetensi
 3. Penetapan Metode Standar Penilaian dan Alat Ukur
 4. Penetapan Standar Assesor SDMA
 5. Penetapan Standar Pelaksanaan
 6. Pembinaan Karir dan Sertifikasi JF Assesor SDMA
 7. Evaluasi Penilaian Kompetensi dan Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi
 8. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi ASN berbasis kompetensi
- Pembangunan Penilaian Kompetensi oleh BKN telah dilakukan sejak tahun 2007, dan target Tahun 2020 ini adalah dapat melakukan penilaian kompetensi secara daring.
- Tugas BKN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 48 adalah membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi ASN.
- Pembinaan meliputi:
 - Pendirian lembaga penilaian kompetensi
 - Penetapan standar penyelenggaraan penilaian kompetensi
 - Pelaksanaan akreditasi lembaga
 - Pengawasan dan pengendalian

- Perbaikan/penyempurnaan
- Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi meliputi:
 - Pelaksanaan penilaian kompetensi melalui fasilitas PNBP dan Program Talent Pool
- Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS terhadap obyek pembinaan terkait Organisasi, SDM, dan Metode Pelaksanaan. Hasil dari pembinaan ini adalah nilai akreditasi A/B/C/D. Pembinaan ini dilakukan kepada penyelenggara instansi pemerintah maupun penyelenggara selain instansi pemerintah.
- Instansi yang belum memiliki Lembaga/Unit/Satker penilaian kompetensi dapat menunjuk penyelenggara lain dari instansi pemerintah atau non-pemerintah untuk melakukan penilaian kompetensi pegawainya.
- Instansi yang sedang dalam pendirian/proses penilaian kelayakan pertama diperbolehkan untuk membentuk tim penyelenggara penilaian kompetensi yang terdiri dari pengarah, penanggungjawab dan tim penilaian kompetensi.
- Tujuan Penilaian Kompetensi untuk pengisian jabatan dan pemetaan kompetensi, tetapi kewenangan penilaian kompetensi JPT Madya dan Utama terdapat pada instansi Pembina.
- Metode Penilaian Kompetensi terdiri dari:
 - Metode kompleks
 - Metode sedang
 - Metode sederhana
- Metode penilaian berbasis teknologi hanya sampai dengan paling tinggi jabatan administrator.
- Assessor terdiri dari Assessor SDMA, Calon Assessor, dan Assessor independen.
- Kategori Hasil Penilaian:
 - Pengisian Jabatan: MS (≥ 80), MMS ($68 \leq 79$), KMS (< 68)
 - Pemetaan Kompetensi: Optimal (≥ 90), cukup optimal ($78 \leq 89$), kurang optimal (< 78)
- Penilaian dan pengakuan kelayakan (akreditasi) dilakukan oleh instansi Pembina dengan unsur penilaian terdiri dari organisasi (20%), SDM (40%), Metode dan Pelaksanaan (40%).
- Hasil Penilaian dan Pengakuan Kelayakan:
 - A (88,1-100) berlaku selama 5 tahun
 - B (62,0 - 88,0) berlaku selama 3 tahun
 - C (41,9 – 61,9) berlaku selama 2 tahun
 - D ($< 41,9$) berlaku selama 2 tahun
- Pengawasan dan Pengendalian Penyelenggara Penilaian Kompetensi

dilaksanakan secara periodic atau sesuai dengan kebutuhan.

- Kriteria Pengawasan:
 1. Penilaian kompetensi diselenggarakan oleh Penyelenggara yang terakreditasi / mendapat persetujuan
 2. Penilaian kompetensi dilaksanakan oleh Tim Penilaian Kompetensi sesuai ketentuan
 3. Metode dan pelaksanaan penilaian sesuai ketentuan
 4. Batas waktu penyerahan hasil penilaian kompetensi kepada BKN: 3 bulan setelah laporan diserahkan kepada Instansi Pengguna.
- Pelanggaran diberikan pembinaan secara berjenjang: **teguran, penurunan kategori, pencabutan kategori.**
- Penyelenggara penilaian kompetensi yang tidak sesuai kriteria, hasil penilaian kompetensi tidak dapat dimasukkan dalam database **SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN** yang dikelola Instansi Pembina.
- Manfaat Talent Pool adalah sebagai berikut:
 - Pengisian Jabatan
 - Penyediaan database profil potensi dan kompetensi pegawai, yang dapat digunakan dalam Manajemen Karir Pegawai, meliputi: pengembangan karir, pengembangan kompetensi, pola karir, mutasi dan promise.
- Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kompetensi individu dengan standar kompetensi jabatan (SKJ) dan rencana pengembangan karir. Setiap PNS memiliki hak untuk mengembangkan kompetensi minimal 20 JP per tahun.
- Pengembangan Kompetensi sebagai dasar pengembangan karir dan pengangkatan jabatan dilakukan dengan:
 1. Menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan karir.
 2. Melaksanakan pengembangan karir
 3. Evaluasi pengembangan karir.
- Rencana Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan analisis kesenjangan kinerja dan analisis kesenjangan kompetensi.

Tanya Jawab

1. Pak Adi: terkait lembaga penyelenggara penilaian kompetensi, apakah walaupun sudah ada strukturnya apakah harus diakreditasi oleh BKN?

Jawaban:

- Kepala unitnya harus memiliki sertifikat, nomenklatur struktur organisasi harus dibicarakan dengan MenPAN-RB.
- Sebagai kepala subbid harus memiliki sertifikat untuk mengelola sub bid, kepala sub bid harus mengikuti workshop yang diselenggarakan khusus oleh

BKN.

- Setidaknya sudah memiliki struktural.

Apakan pelaksanaan profiling pelaksana dan auditor madya bisa dibenarkan dengan menghire pihak ketiga?

Jawaban:

- Diperbolehkan tetapi hasil dari setiap penilaian harus dilaporkan ke BKN melalui aplikasi bagi lembaga yang sudah terakreditasi

Apakah assessor menilai jabatan di atasnya dibenarkan?

Jawaban:

- Melibatkan assessor utama antar lembaga dalam melaksanakan penilaian JPT
 - Assessor yang setara bertugas sebagai administrator, terkait kompetensi manajerial, kompetensi teknis dilakukan oleh Pansel.
2. Bu Siamwahyuni: penilaian kinerja di sdmo, penilaian kompetensi di pusbang, untuk pelaksanaan assessment JPT dilakukan oleh BKN, apakah sisa semua data harus disubmit ke BKN?

Jawaban:

- Karena untuk JPT hrs ada standar yang sama, walaupun assessor yang melaksanakan bukan murni dari BKN.
 - Data yang lain tidak harus dikumpulkan ke BKN.
3. Pak Helmi: Siapakah yang harus menandatangani laporan hasil assessment yang dilakukan oleh pihak ketiga?

Jawaban:

- Instansi wajib menyampaikan ke BKN, lembaga mana yang menangani, siapa yang diases, laporan disampaikan ke BKN, bersurat ke BKN.

Kesimpulan Rapat:

1. Manajemen Talenta merupakan subsistem dari Sistem Merit
2. Akan dilakukan evaluasi dan penilaian penerapan Manajemen Talenta oleh KemenPAN-RB
3. Penerapan Manajemen Talenta tidak terpaku pada *output* tapi proses
4. Infrastruktur Manajemen Talenta menurut PermenPAN-RB No. 3 Tahun 2020, yaitu:
 - Peta jabatan yang sedang/ akan lowong dan jabatan kritikal
 - Profil Talenta

- Standar metode dan penilaian
5. Infrastruktur Manajemen Talenta diperoleh dari penilaian potensi, kompetensi, dan kinerja. Hasil akhirnya akan diletakkan pada Talent Management Box.
 6. Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dilakukan oleh BKN.
 7. Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS terhadap obyek pembinaan terkait Organisasi, SDM, dan Metode Pelaksanaan. Hasil dari pembinaan ini adalah nilai akreditasi A/B/C/D. Pembinaan ini dilakukan kepada penyelenggara instansi pemerintah maupun penyelenggara selain instansi pemerintah.
 8. Penilaian dan pengakuan kelayakan (akreditasi) dilakukan oleh instansi Pembina dengan unsur penilaian terdiri dari organisasi (20%), SDM (40%), Metode dan Pelaksanaan (40%).
 9. Penilaian Kompetensi dilakukan untuk:
 - Pengisian JPT
 - Pengangkatan dalam Jabatan
 - Manajemen Karir
 10. Tujuan Penilaian Kompetensi untuk pengisian jabatan dan pemetaan kompetensi, tetapi kewenangan penilaian kompetensi JPT Madya dan Utama terdapat pada instansi Pembina.
 11. Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kompetensi individu dengan standar kompetensi jabatan (SKJ) dan rencana pengembangan karir. Setiap PNS memiliki hak untuk mengembangkan kompetensi minimal 20 JP per tahun.
 12. Pengembangan Kompetensi sebagai dasar pengembangan karir dan pengangkatan jabatan dilakukan dengan:
 - Menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan karir.
 - Melaksanakan pengembangan karir
 - Evaluasi pengembangan karir.
 13. Rencana Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan analisis kesenjangan kinerja dan analisis kesenjangan kompetensi

Notulis,



Dwi Novitasari



Qorizky Muharani

DOKUMENTASI:



