

**Kantor Regional VI BKN**



**BerAKHLAK - PATI-N**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif  
Profesional Akurat Tuntas Efisien Niat

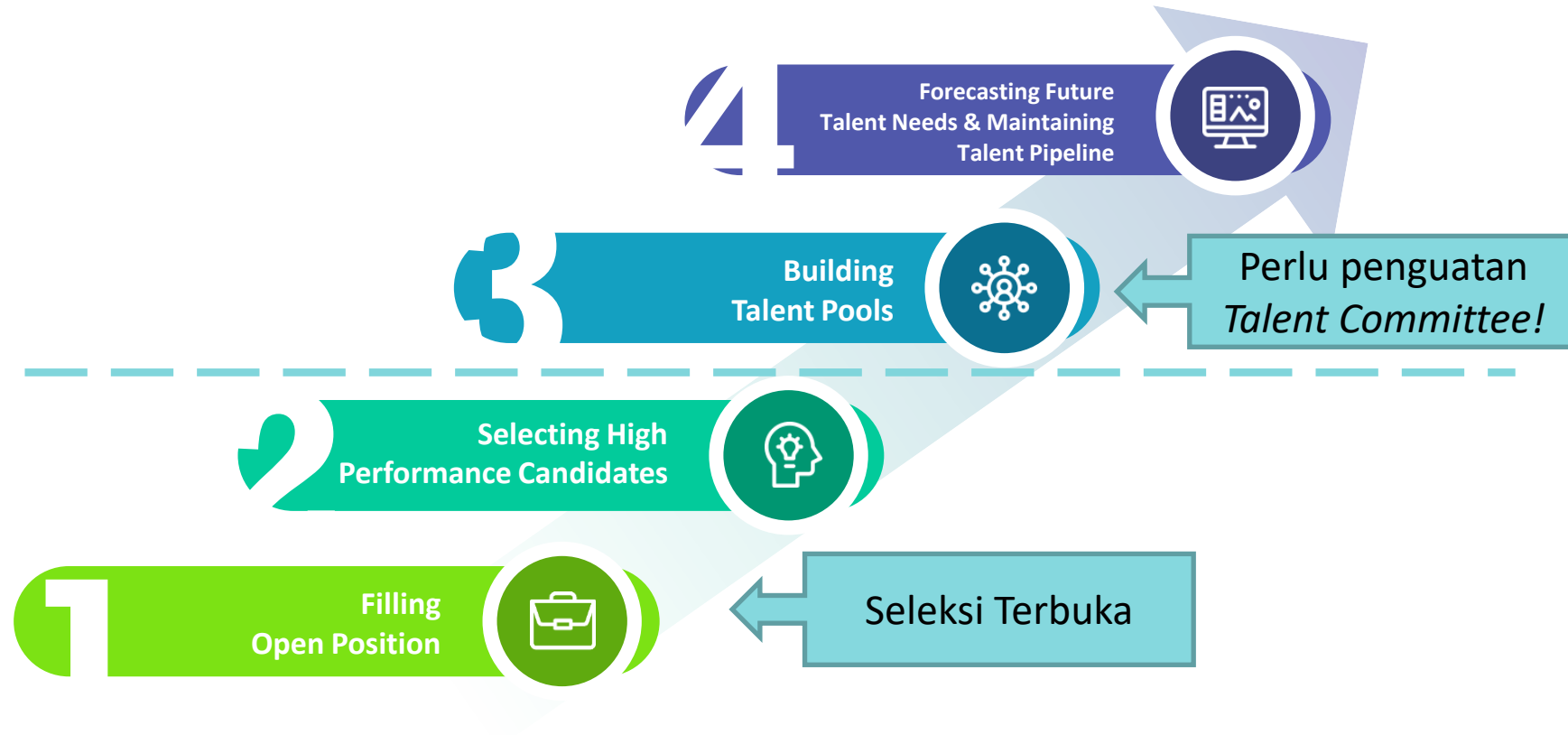


# Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias

**Dr. Janry H. U. P. Simanungkalit, S.Si., M.Si.**  
**Kepala Kantor Regional VI BKN Medan**

2 Agustus 2024

# FROM TACTICAL TO STRATEGIC RECRUITMENT



TALENT SHORTAGE



BONUS DEMOGRAFI  
MILLENIALS SERVE MILLENIALS



VISI MISI 2019-2024  
"PEMBANGUNAN SDM"



**MERDEKA  
BEKERJA**

PEGAWAI  
SWASTA



ASN



PEGAWAI  
BUMN

**TALENT MOBILITY**

**TRANSFORMASI PENGELOLAAN  
SDM APARATUR  
AGAR KOMPATIBLE DENGAN  
PRIVATE SEKTOR**

# Transformasi Manajemen ASN (UU 20/2023)

- 01** Hak PNS = PPPK  
(PPPK dapat Hak Pensiun)
- 02** Penguatan Pengawasan Sistem Merit melalui Manajemen Talenta
- 03** Pemberhentian apabila Tidak Berkinerja
- 04** Digitalisasi Manajemen ASN  
(Paling Lama 1 Tahun sejak UU)
- 05** Nilai Dasar ASN  
(BerAKHLAK)
- 06** Larangan Non-ASN  
(Paling Lambat Des 2024)

# Manajemen ASN

Diselenggarakan berdasarkan **Sistem Merit**: Penyelenggaraan Sistem Manajemen ASN sesuai dengan **Prinsip Meritokrasi**, yakni Prinsip Pengelolaan SDM yang didasarkan pada:

- Kualifikasi;**
- Kompetensi;**
- Potensi;**
- Kinerja;**
- Integritas; dan**
- Moralitas**

yang dilaksanakan secara Adil dan Wajar serta Non-Diskriminatif.

# Struktur Jabatan Pegawai ASN (UU 20/2023)

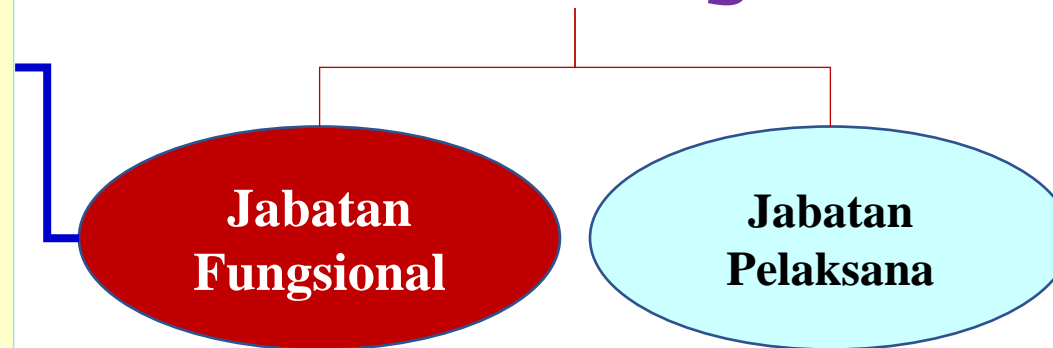
## Jabatan Manajerial



### JABATAN FUNGSIONAL (JF)

- **JF Keahlian:**
  - Ahli Utama.
  - Ahli Madya.
  - Ahli Muda.
  - Ahli Pertama.
- **JF Keterampilan:**
  - Penyelia.
  - Mahir.
  - Terampil.
  - Pemula.

## Jabatan Nonmanajerial



# Paradigma Manajemen Talenta

Usang ( <i>Old</i> )	Kini ( <i>New</i> )
1. Orang yang butuh organisasi.	1. Organisasi membutuhkan orang.
2. Keunggulan kompetitif terletak pada teknologi, modal, dan geografi.	2. Teknologi, modal dan posisi organisasi tanpa orang yang handal mengelolanya, menjadi mubazir.
3. Dampak manusia sedikit bagi kinerja organisasi.	3. Manusia lah penentu pencapaian kinerja organisasi.
4. Pekerjaan langka, banyak orang yang bisa mengisi.	4. Pekerjaan langka, orang yang mampu mengerjakan dengan baik lebih langka.
5. Pekerjaan memberi rasa aman dan membangun loyalitas.	5. Pegawai kini memiliki mobilitas tinggi.
6. Pegawai cenderung menerima nasib.	6. Orang yang bagus mencari tantangan dan kesempatan berkembang.
7. Pergerakan pegawai terjadi secara vertikal dengan struktur hierarkis.	7. Pergerakan pegawai vertikal horisontal, lateral ( <i>cross-path</i> ) dengan struktur yang lebih variatif.

# Urgensi Penerapan Manajemen Talenta

## Manajemen Talenta

- Alasan 1: Pemimpin bagus pun akan pensiun.
- Alasan 2: Generasi masa kini, pendekatan berbeda.
- Alasan 3: Krisis, saat tepat mengembangkan Talenta.
- Alasan 4: Organisasi mengalami krisis kepemimpinan.
- Alasan 5: Survei Pegawai: Kita membutuhkannya.
- Alasan 6: *Brain Drain*: Eksodus Talenta.

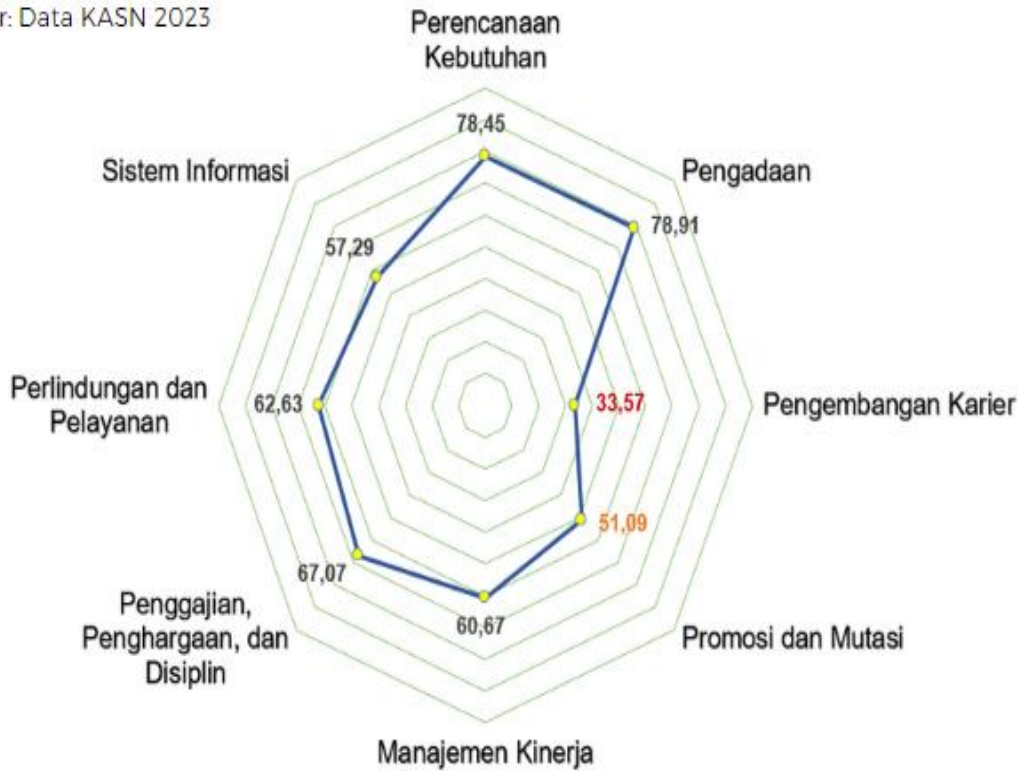


# ANALISIS PENERAPAN SISTEM MERIT

## 2 ASPEK TERENDAH SISTEM MERIT

- 1. Pengembangan Karir.
- 2. Promosi dan Mutasi

Sumber: Data KASN 2023



- ❑ Dilihat dari 8 aspek penilaian sistem merit, aspek Pengembangan Karir dan Promosi Mutasi menjadi aspek yang memiliki tingkat ketercapaian rendah berdasarkan rata-rata hasil penilaian sistem merit terhadap 587 Instansi Pemerintah yang telah dinilai pada tahun 2023.
- ❑ Faktor Penyebab: belum tersedianya *talent pool* dan rencana suksesi sebagai instrumen Instansi Pemerintah dalam pengisian jabatan berbasis manajemen talenta.

# MANAJEMEN TALENTA ASN (PermenPAN RB 3/2020)

MANAJEMEN TALENTA ASN	
NASIONAL	INSTANSI
Sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan	
UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN	
Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional	Instansi Pusat dan Instansi Daerah

# TUJUAN MANAJEMEN **TALENTA**

(PERMENPANRB NO. 3 TAHUN 2020)



Meningkatkan capaian strategis pembangunan dan pelayanan public.



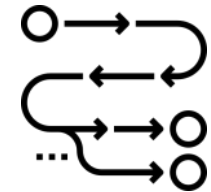
Menemukan & mengembangkan talenta untuk menjadi *future leaders* pada *core business* pembangunan.



Meningkatkan profesionalisme dan kepastian karier.

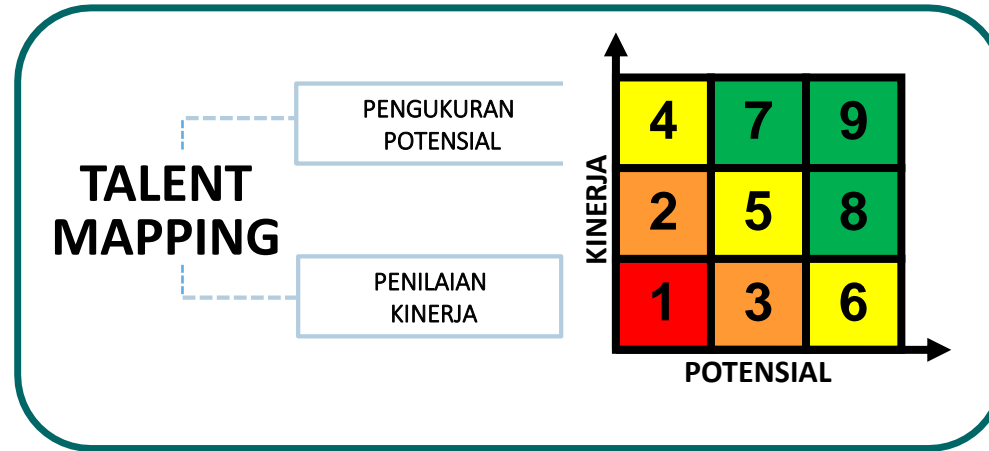
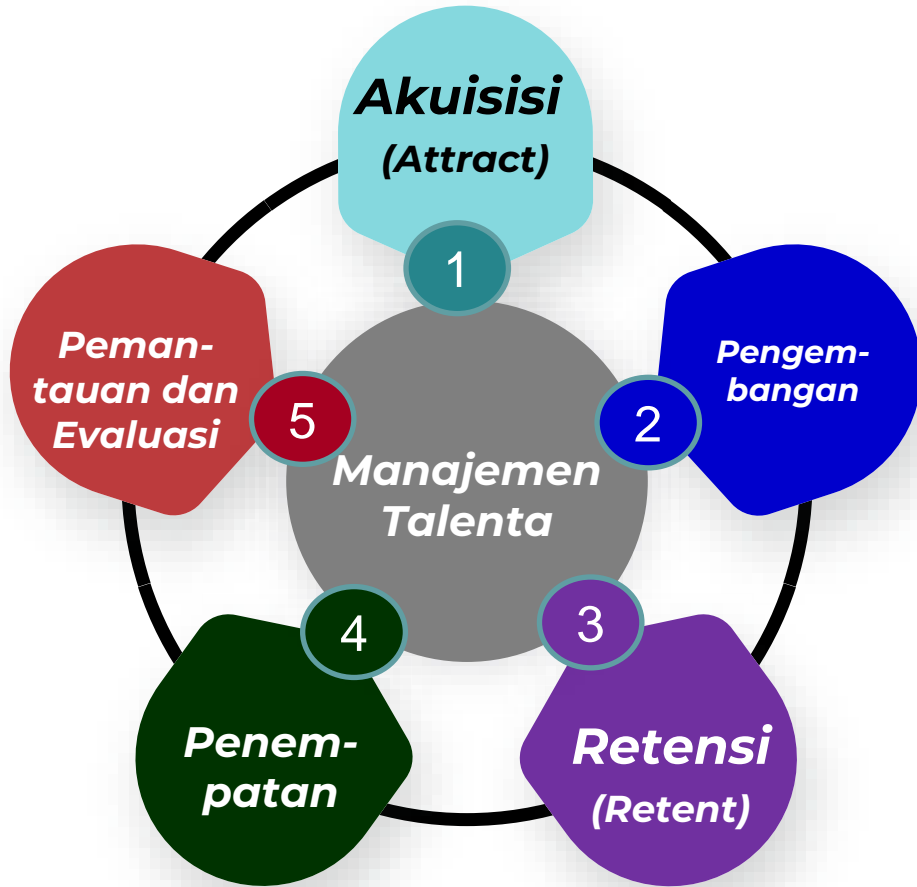


Mewujudkan rencana suksesi & meningkatkan sistem merit.

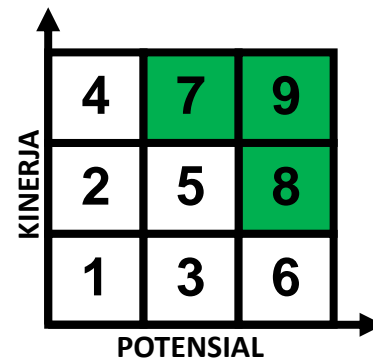


Memastikan pasokan talenta pada jabatan & waktu yang tepat.

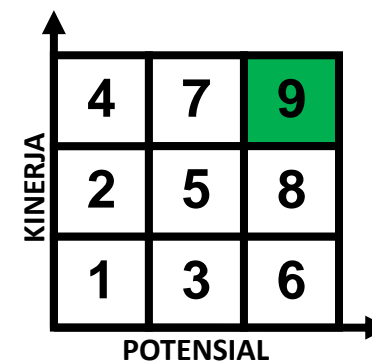
# Manajemen Talenta ASN Instansi dan Nasional (Permenpan 3/2020)



Talent Pool Instansi



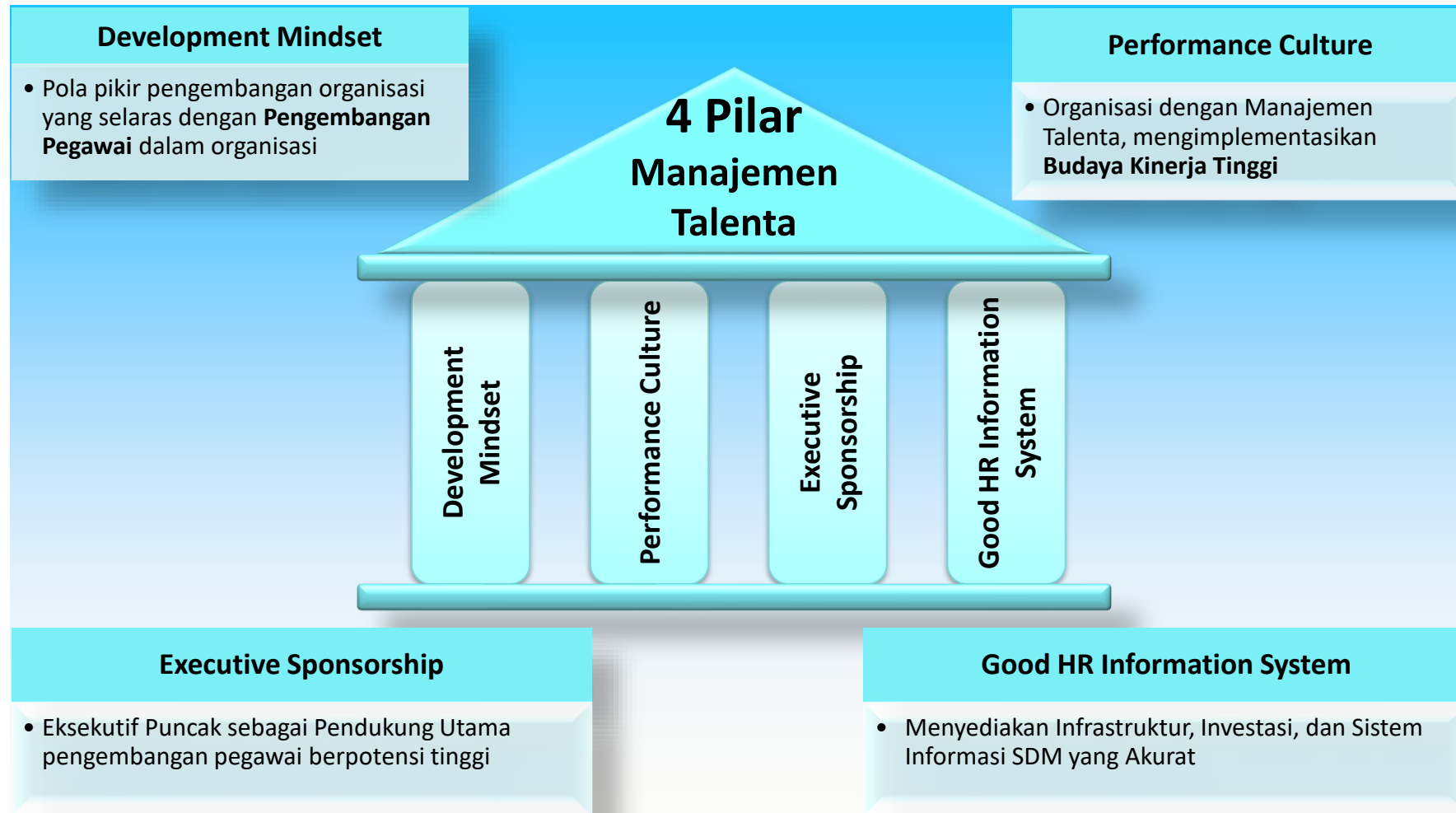
Talent Pool Nasional



Tim Manajemen Talenta Nasional

Konsep Arah Kebijakan Manajemen Talenta dalam RPP Manajemen Kesejahteraan

# Pilar Manajemen Talenta



# Prinsip Manajemen Talenta



# Kerangka Kerja Manajemen Talenta





NAMA INSTANSI : .....

**PETA JABATAN BAGIAN ORGANISASI DAN TATALAKSANA**

**- Contoh -**

Kelas	B	K
11	1	1
9	3	3
7	0	1
6	0	1
5	1	1
3	2	2
Jumlah	7	9

<b>KEPALA BAGIAN ORGANISASI DAN TATALAKSANA</b>
(kelas 11)

<b>KEPALA SUBBAGIAN KELEMBAGAAN</b>
(kelas 9)

Jabatan	Kls	B	K	-/+
Analisis Kelembagaan	7	0	1	-1
Pengelola Data Kelembagaan	6	0	1	-1
Pengumpul Data	3	1	1	0

<b>KEPALA SUBBAGIAN TATALAKSANA</b>
(kelas 9)

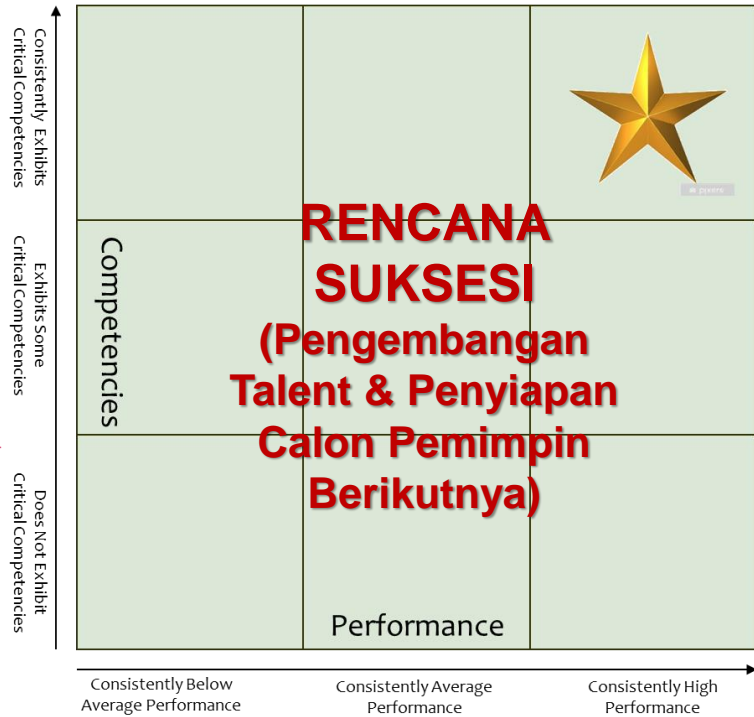
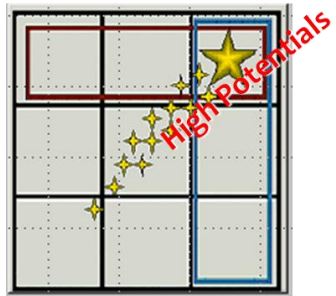
Jabatan	Kls	B	K	-/+
Analisis Ketatalaksanaan	7	0	1	-1
Pengelola Data Ketatalaksanaan	6	0	1	-1
Pengumpul Data	3	1	1	0

<b>KEPALA SUBBAGIAN PEMBERDAYAAN APARATUR</b>
(kelas 9)

Jabatan	Kls	B	K	-/+
Analisis Jabatan	7	0	1	-1
Pengadministrasi Umum	5	1	1	0
Pengumpul Data	3	0	1	-1

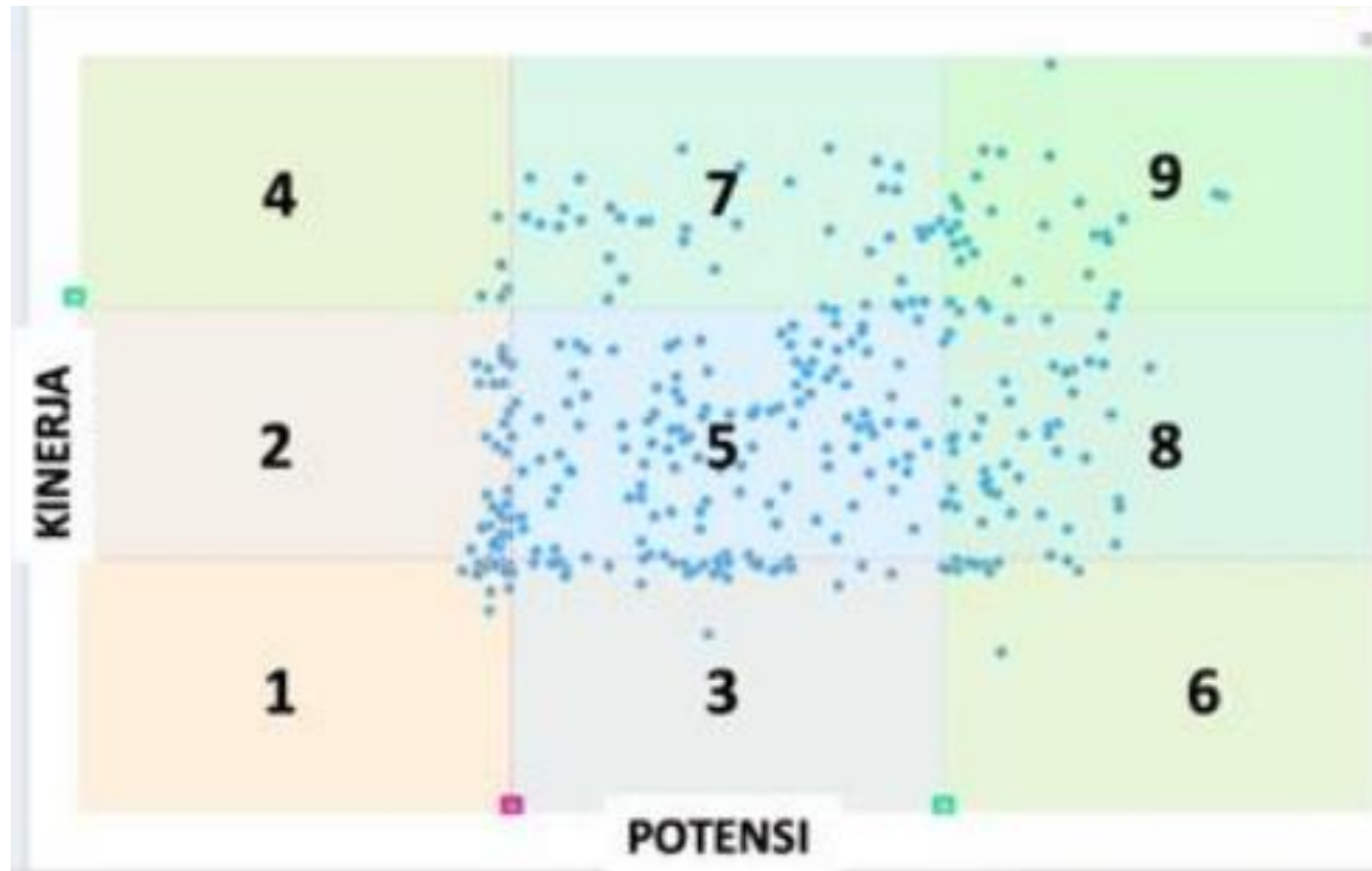


# Peta Manajemen Talenta (*Talent Mapping*)



<b>KINERJA</b>	<b>DI ATAS EKSPEKTASI</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
	<b>DI BAWAH EKSPEKTASI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
	<b>SESUAI EKSPEKTASI</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
		<b>POTENSIAL</b>		

# Sebaran Talenta dalam *Box Talent*



# Rekomendasi Manajemen Talenta

Kotak	Kategori	Rekomendasi
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>Masuk Kelompok Rencana</li> <li>Instansi/Nasional</li> <li>Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Masuk Kelompok Rencana Instansi</li> <li>Rotasi/Perluasan Jabatan</li> <li>Bimbingan Kinerja</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipertahankan</li> <li>Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi</li> <li>Rotasi/Pengayaan jabatan</li> <li>Pengembangan Kompetensi</li> <li>Tugas Belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penempatan yang sesuai</li> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Konseling kinerja</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penempatan yang sesuai</li> <li>Bimbingan Kinerja</li> <li>Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Rotasi</li> <li>Pengembangan Potensi</li> </ol>

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bimbingan Kinerja</li> <li>Konseling Kinerja</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Konseling kinerja</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> <li>Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan perundangan

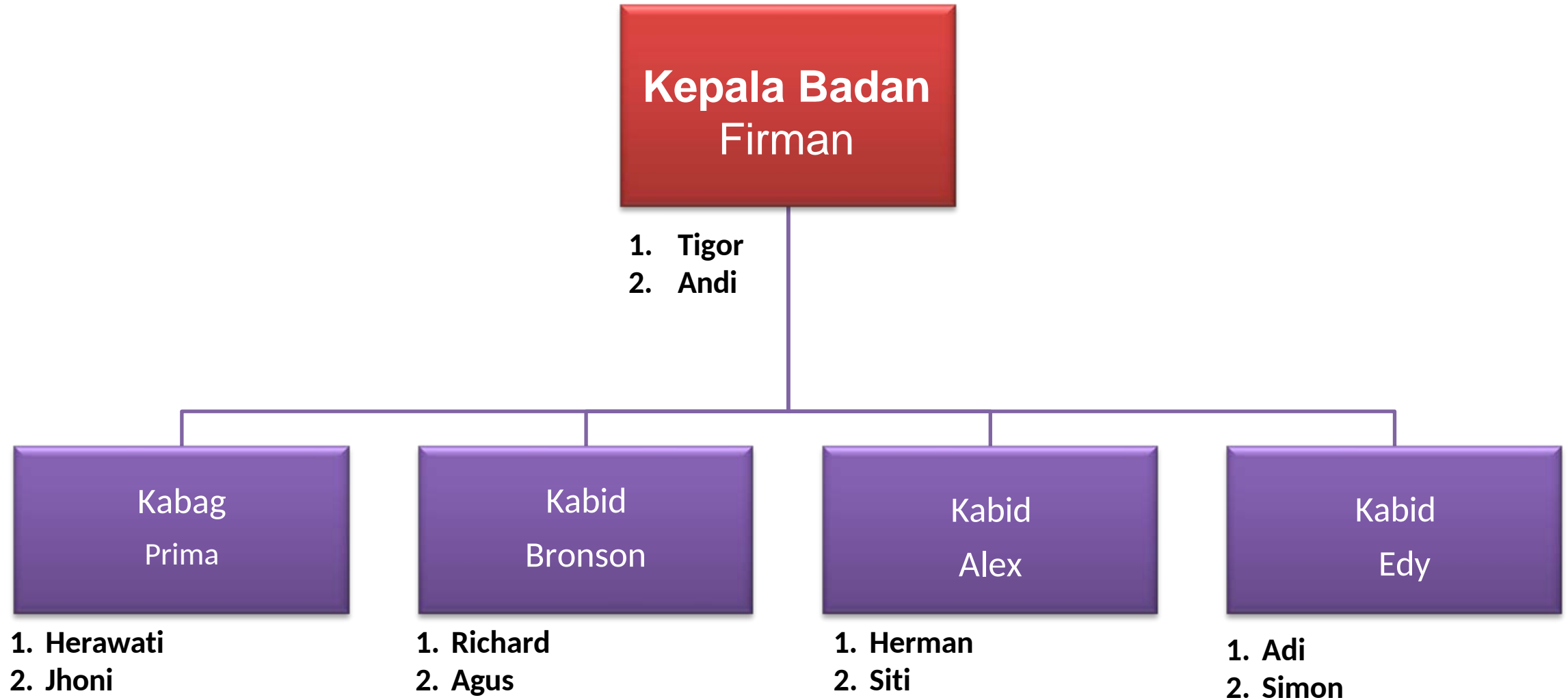
# SUCCESSION PLANNING - Are you ready?



## Succession Planning:

Developing the bench strength throughout the organization so when a vacancy occurs, qualified candidates are available within the organization.

# SUCCESSION CHART (REPLACEMENT)



### AMANAT UU ASN

#### UU ASN No. 20/2023

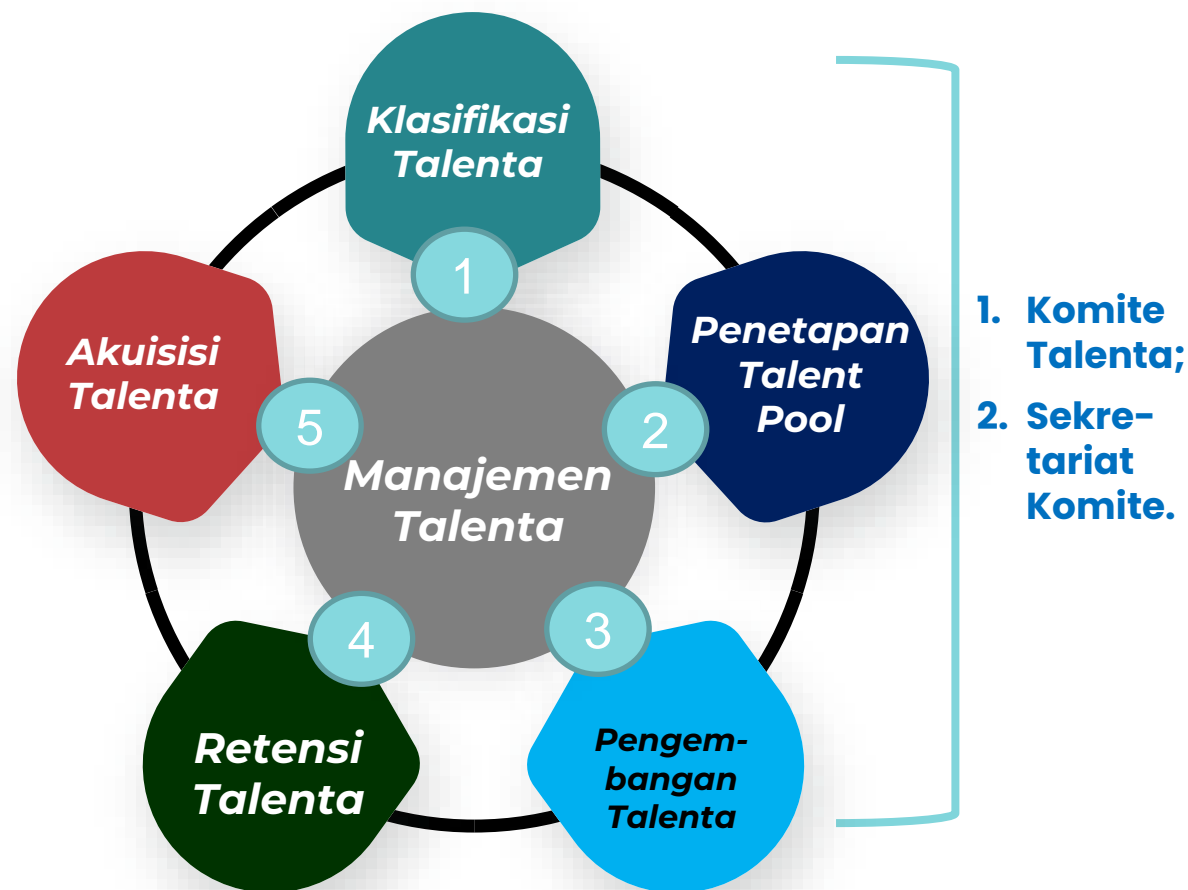
Pasal 46

1. Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan IP.
2. Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta.
3. Mobilitas talenta dilakukan dalam 1 IP; antar IP; atau ke luar IP.
4. Mobilitas talenta diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta

### RPP MANAJEMEN ASN

Perpres RPJMN 2020-2024 No. 18/2018

- Pengelolaan Manajemen Talenta Nasional
- Penerapan Manajemen Talenta Nasional ASN



# Manajemen Talenta Instansi Pemerintah

## PREDIKAT KINERJA AKHIR PEGAWAI

**Hasil Kerja**

di atas ekspektasi	Kurang/ Mis conduct	Baik	Sangat Baik
sesuai ekspektasi	Kurang/ Mis conduct	Baik	Baik
di bawah ekspektasi	Sangat Kurang	Butuh Perbaikan	Butuh Perbaikan
	di bawah ekspektasi	sesuai ekspektasi	di atas ekspektasi

**Perilaku BerAKHLAK**



**TALENT POOL IP**

Rekomendasi

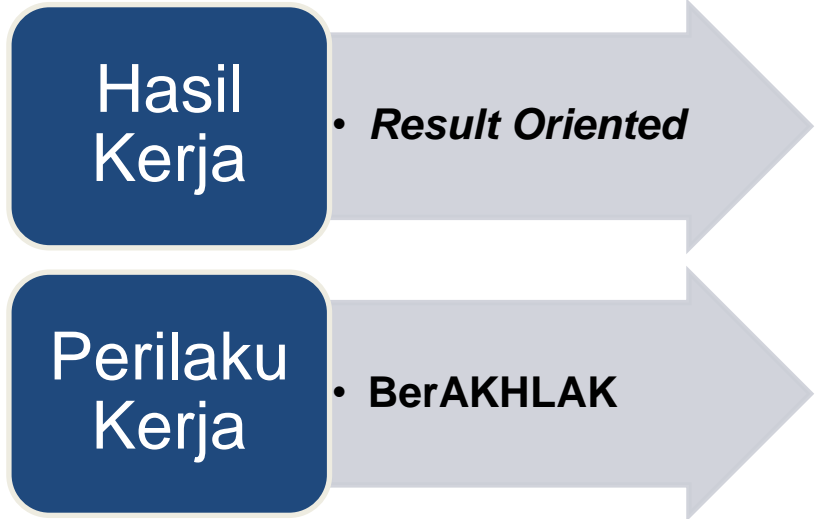
**PPK IP**

### Penetapan

1. Talent Pool.
2. Mobilitas Talenta.
3. Pengembangan Talenta.

## KLASIFIKASI TALENTA

Hasil kerja	Mis conduct	Promotable	Star
	Unfit	Need Improvement	
			Perilaku



## KOMITE TALENTA

1. Wawancara;
2. Presentasi;
3. Pusat Asesmen; dan/atau
4. Metode lainnya.

**Kalibrasi**

# CATATAN PENUTUP

## PENGUATAN SISTEM MERIT

- Proteksi Sistem Merit (PPK, *Stakeholders* & Publik).
- Percepatan Penerapan Manajemen Talenta: *Talent Pool* & Rencana Sukses.

## ORGANIZATION – PROCESS – PEOPLE

- Organisasi yg Lincah (*Functional- Based*).
- Pemangkasan *Business Process*.
- Kolaborasi & Sinergisitas untuk melawan Mentalitas Silo.



## DIGITALISASI BIROKRASI

- *Digital Governance* (Percepatan SPBE).
- *Smart & Innovative Office*.
- Satu Sistem & Satu Data Indonesia.
- Media Terbuka untuk Partisipasi Publik.

## NEW CULTURE

- Kinerja berorientasi *Outcome & Impact*.
- Perluasan Dukungan Publik untuk ASN Profesional, Netral, Bebas dari Intervensi Politik dan Bebas dari KKN.





**BerAKHLAK - PATI N**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Profesional Akurat Tuntas Efisien Niat

#bangga  
melayani  
bangsa

# Terima Kasih

“Bekerja: Cerdas, Keras, Ikhlas, Tuntas & Integritas”



Kantor Regional VI  
BKN Medan

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga  
melayani  
bangsa



## Layanan Informasi Online Kami

### Contact Us

 <https://support-siasn.bkn.go.id> (Helpdesk BKN)

 0821-1755-1106 (WA Centre)

 061-8453744, 8453626 (Call Centre)

 [kanreg6.medan@bkn.go.id](mailto:kanreg6.medan@bkn.go.id)

 @officialbkn6medan (Media Sosial)

 [medan.bkn.go.id/aduan](https://medan.bkn.go.id/aduan) (Website Pengaduan)

Jam Operasional: 08.00-16.00 WIB (Senin s.d Jumat)

