

BOOKLET

PENGEMBANGAN
KEPEGAWAIAN

2020



Jalan Pandansari No. 32
Tol Jagorawi KM 45, Ciawi
Bogor, Jawa Barat 16720
Tel: (0251) 824 6800
Fax: (0251) 824 6808
e-mail: pusbangasn.bkn@gmail.com
Website: www.pusbangasn.bkn.go.id



Kepala Badan Kepegawaian Negara
Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS

Perkembangan teknologi yang demikian pesat berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Perkembangan revolusi industri yang memasuki periode ke-4 telah merubah mindset, pola interaksi sosial, sistem dan pola kerja, yang menuntut setiap instansi dapat bertransformasi dalam pengelolaan kepegawaian dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.

Pengelolaan ASN yang semakin kompleks mendorong pemangku kebijakan manajemen ASN, dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk terus melakukan adaptasi dan berinovasi dengan perkembangan teknologi. Dalam konteks ini Pusat Pengembangan ASN BKN diharapkan menjadi bagian instrumen penting dalam melakukan penyesuaian kebutuhan pengembangan ASN berupa penyelenggaraan pelatihan soft skills dan hard skills, yang sejalan dengan perubahan regulasi manajemen ASN, serta perubahan lingkungan strategis lainnya, termasuk kemajuan teknologi informasi.

Program Pengembangan ASN 2020 yang disusun oleh Pusat Pengembangan ASN BKN diharapkan dapat menjadi bagian informasi atau rujukan dalam penyusunan program pengembangan ASN di setiap instansi. Dengan cara demikian diharapkan terjalin program sinergis yang lebih terarah dan terukur, sesuai dengan kebutuhan pengembangan ASN saat ini dan ke depan, sekaligus memberikan nilai tambah untuk peningkatan kinerja instansi masing-masing.

Bogor, November 2019

Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS

Karakteristik Global



Volatility
Uncertainty
Complexity
Ambiguity



Inovative
Competitive
Think ahead
Representative
Adaptive



Rule based
Document focus
Mechanistic
Inadaptive

Jejaring Pusbang ASN



Source: INSEAD, WIPO, and Cornell SC Johnson College of Business, The Global Innovation Index 2017

Kepala Pusat Pengembangan ASN BKN
Dr. Ahmad Jalis, MA



Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, booklet Program Pengembangan ASN tahun 2020 yang disusun Pusat Pengembangan ASN BKN dapat diselesaikan. Dalam booklet ini disampaikan antara lain perubahan kemajuan teknologi mengubah mindset, pola interaksi sosial, sistem dan pola kerja, yang menuntut adaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut.

Pusat Pengembangan ASN BKN berinisiatif mengambil peran sebagai lokomotif pembaharuan sistem pengelolaan manajemen ASN berbasis Human Capital, di antaranya melalui pengembangan ASN bertalenta dan setiap pelatihan berbasis solutif. Pengembangan ASN bertalenta merupakan langkah strategis, yang berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas instansi.

Menu program pengembangan yang disusun Pusat Pengembangan ASN, sesuai dengan dinamika dan tuntutan lingkungan strategis termasuk perubahan regulasi kepegawaian, antara lain Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Booklet program pengembangan ASN tahun 2020 ini diharapkan dapat memberikan kejelasan tentang intervensi program pengembangan yang relevan dan terkini, untuk mencetak ASN yang profesional, bermartabat dan berdaya saing global. Booklet ini pun dapat dijadikan referensi dalam penyusunan program pengembangan kompetensi ASN instansi Pusat dan Daerah, sehingga diharapkan terjalin sinergi dan kolaborasi antara Pusat Pengembangan ASN BKN dengan Kementerian, Lembaga Negara dan Instansi Daerah dalam penyusunan rencana pengembangan ASN, utamanya kompetensi teknis manajemen ASN di masing-masing instansi.

Bogor, November 2019

Dr. Ahmad Jalis, MA

Output rank	Input rank	Income	Region	Population (mn)	GDP, PPP\$	GDP per capita, PPP\$	GII 2018 rank
78	87	Lower middle	SEAO	266.8	3,495.9	13,229.5	85

Score/Value Rank				Score/Value Rank			
INSTITUTIONS 53.2 99				BUSINESS SOPHISTICATION 25.7 95			
1.1	Political environment	53.9	68	5.1	Knowledge workers	10.9	122
1.1.1	Political and operational stability*	66.7	74	5.1.1	Knowledge-intensive employment, %	10.9	97
1.1.2	Government effectiveness*	47.5	68	5.1.2	Firms offering formal training, % firms	7.7	90
1.2	Regulatory environment	31.1	128	5.1.3	GERD performed by business, % GDP	0.0	78
1.2.1	Regulatory quality	39.1	75	5.1.4	GERD financed by business, %	n/a	n/a
1.2.2	Rule of law	37.2	82	5.1.5	Females employed w/advanced degrees, %	6.0	85
1.2.3	Cost of redundancy dismissal, salary weeks	57.8	125	5.2	Innovation linkages	29.4	50
1.3	Business environment	74.6	49	5.2.1	University/industry research collaboration*	53.8	34
1.3.1	Ease of starting a business*	81.2	102	5.2.2	State of cluster development	60.0	27
1.3.2	Ease of resolving insolvency*	67.9	33	5.2.3	GERD financed by abroad, %	n/a	n/a
				5.2.4	JV-strategic alliance deals/bn PPP\$ GDP	0.0	92
				5.2.5	Patent families 2+ offices/bn PPP\$ GDP	0.0	91
HUMAN CAPITAL & RESEARCH 21.3 90				5.3	Knowledge absorption	36.7	48
2.1	Education	33.9	99	5.3.1	Intellectual property payments, % total trade	1.0	35
2.1.1	Expenditure on education, % GDP	3.6	92	5.3.2	High-tech imports, % total trade	8.5	49
2.1.2	Government funding/pupil, secondary, % GDP/cap	10.5	94	5.3.3	ICT services imports, % total trade	1.3	54
2.1.3	School life expectancy, years	13.4	78	5.3.4	FDI net inflows, % GDP	1.6	90
2.1.4	PISA scales in reading, maths, & science	395.5	63	5.3.5	Research talent, % in business enterprise	35.5	37
2.1.5	Pupil-teacher ratio, secondary	15.3	69				
2.2	Tertiary education	21.5	89	KNOWLEDGE & TECHNOLOGY OUTPUTS 17.6 82			
2.2.1	Tertiary enrolment, % gross	36.3	74	6.1	Knowledge creation	4.6	101
2.2.2	Graduates in science & engineering, %	19.4	68	6.1.1	Patents by origin/bn PPP\$ GDP	0.7	72
2.2.3	Tertiary in-bound mobility, %	0.1	110	6.1.2	PCT patents by origin/bn PPP\$ GDP	0.0	97
2.3	Research & development (R&D)	8.4	63	6.1.3	Utility models by origin/bn PPP\$ GDP	0.1	54
2.3.1	Researchers, FTE/mn pop	89.2	86	6.1.4	Scientific & technical articles/bn PPP\$ GDP	0.6	125
2.3.2	Gross expenditure on R&D, % GDP	0.1	109	6.1.5	Citable documents H-index	12.7	55
2.3.3	Global R&D companies, avg. exp. top 3, mn US\$	0.0	43	6.2	Knowledge impact	36.7	48
2.3.4	QS university ranking, average score top 3*	31.3	36	6.2.1	Growth rate of PPP\$ GDP/worker, %	2.3	37
				6.2.2	New businesses/tn pop. 15-64	0.3	91
				6.2.3	Computer software spending, % GDP	0.3	33
				6.2.4	ISO 9001 quality certificates/bn PPP\$ GDP	2.2	85
				6.2.5	High- & medium-high-tech manufactures, %	0.3	37
INFRASTRUCTURE 44.2 75				6.3	Knowledge diffusion	11.5	96
3.1	Information & communication technologies (ICTs)	53.7	88	6.3.1	Intellectual property receipts, % total trade	0.0	76
3.1.1	ICT access*	51.4	85	6.3.2	High-tech net exports, % total trade	3.1	43
3.1.2	ICT use*	44.8	77	6.3.3	ICT services exports, % total trade	0.5	101
3.1.3	Government's online service*	56.9	92	6.3.4	FDI net outflows, % GDP	0.0	112
3.1.4	E-participation*	61.8	88				
3.2	General infrastructure	43.5	35	CREATIVE OUTPUTS 24.0 76			
3.2.1	Electricity output, GWh/mn pop	952.1	94	7.1	Intangible assets	40.0	68
3.2.2	Logistics performance*	50.8	45	7.1.1	Trademarks by origin/bn PPP\$ GDP	16.0	93
3.2.3	Gross capital formation, % GDP	33.4	15	7.1.2	Industrial designs by origin/bn PPP\$ GDP	0.7	80
3.3	Ecological sustainability	35.4	76	7.1.3	ICTs & business model creation*	67.1	40
3.3.1	GDP/unit of energy use	11.9	30	7.1.4	ICTs & organizational model creation*	65.4	27
3.3.2	Environmental performance*	46.9	105	7.2	Creative goods & services	13.9	73
3.3.3	ISO 14001 environmental certificates/bn PPP\$ GDP	0.7	75	7.2.1	Cultural & creative services exports, % total trade	0.0	99
				7.2.2	National feature films/mn pop. 15-69	0.5	96
MARKET SOPHISTICATION 48.8 64				7.2.3	Entertainment & Media market/tn pop. 15-69	2.2	52
4.1	Credit	29.0	96	7.2.4	Printing & other media, % manufacturing	0.8	77
4.1.1	Ease of getting credit*	70.0	40	7.2.5	Creative goods exports, % total trade	2.9	19
4.1.2	Domestic credit to private sector, % GDP	38.7	85				
4.1.3	Microfinance gross loans, % GDP	0.0	61	7.3	Online creativity	2.0	83
4.2	Investment	36.8	90	7.3.1	Generic top-level domains (TLDs)/tn pop. 15-69	1.5	88
4.2.1	Ease of protecting minority investors*	63.3	48	7.3.2	Country-code TLDs/tn pop. 15-69	0.4	97
4.2.2	Market capitalization, % GDP	46.0	32	7.3.3	Wikipedia edits/mn pop. 15-69	2.0	99
4.2.3	Venture capital deals/bn PPP\$ GDP	0.0	60	7.3.4	Mobile app creation/bn PPP\$ GDP	4.8	49
4.3	Trade, competition, & market scale	80.6	7				
4.3.1	Applied tariff rate, weighted avg., %	2.1	54				
4.3.2	Intensity of local competition*	73.2	37				
4.3.3	Domestic market scale, bn PPP\$	3,495.9	7				

NOTES: ● indicates a strength; ○ a weakness; ♦ an income group strength; ◇ an income group weakness; * an index; † a survey question; ○ indicates that the economy's data are older than the base year; see Appendix II for details, including the year of the data, at <http://globalinnovationindex.org>. Square brackets [] indicate that the data minimum coverage (DMC) requirements were not met at the sub-pillor or pillar level.

Prosedur Kerjasama Pelatihan dengan Pola PNBP

01



Surat
Permohonan
Kerja Sama

02



Disposisi
Kapusbang
ASN

03



Surat
Balasan
ke Instansi
Pengusul

04



Pembahasan
Kerja Sama

05



Penyusunan
Perjanjian
Kerja Sama

06



Kesepakatan
Kerja Sama

07



Pembayaran
PNBP

08



Pelaksanaan
Kerja Sama

09



Monitoring
& Evaluasi



VUCA vs VUCA

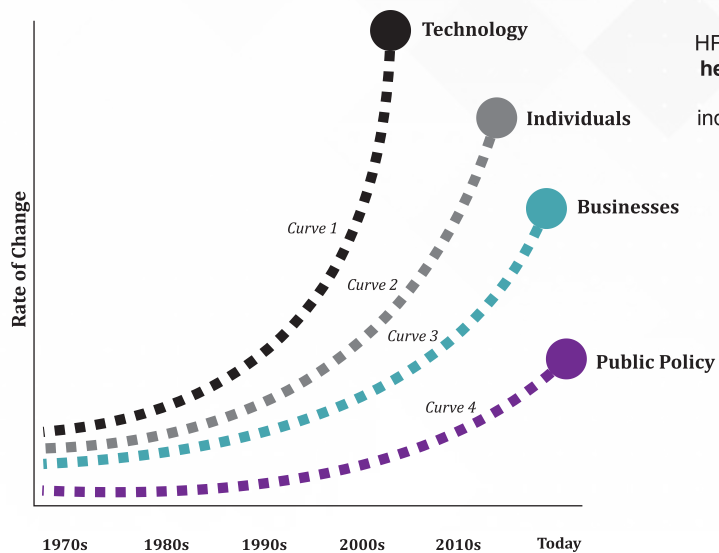
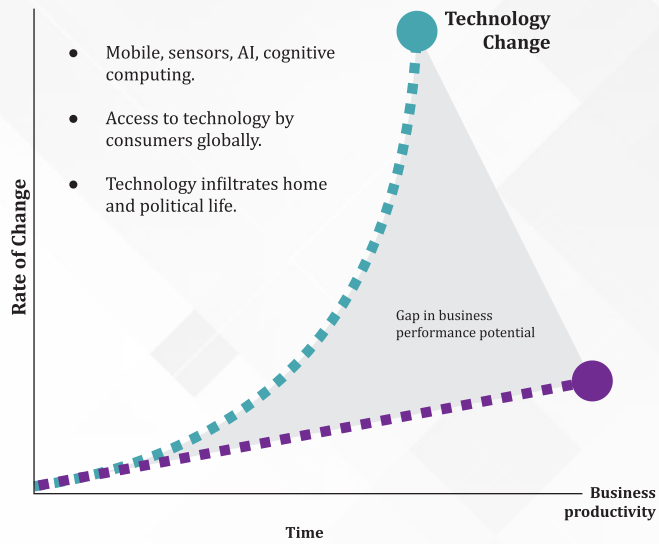
PUSAT PENGEMBANGAN CAR
APARATUR SIPIL NEGARA SHAR
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA SERV **ing**
pusbangasn.bkn.go.id @pusbangasn.bkn

Volatile
Uncertainty
Complexity
Ambiguity

VS

Vision
Understanding
Clarity
Awareness

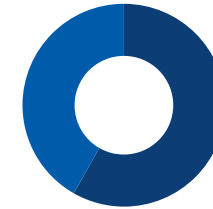
Produktivitas vs Teknologi



HR's opportunity is to **help close the gaps** among technology, individuals, business, and society and governments.

Rencana Kegiatan 2020

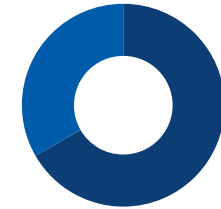
Pelatihan Dasar CPNS Golongan III



■ APBN-RM 150: 54%

■ BNPB 130: 46%

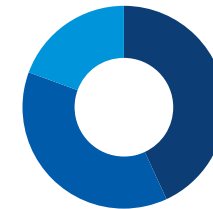
Pelatihan Kepemimpinan



■ Pengawas 60: 67%

■ Administrator 30: 33%

Pelatihan Fungsional

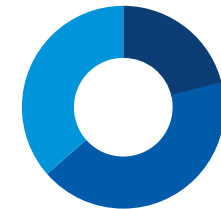


■ Analisis Kepegawaian 47%

■ Auditor Kepegawaian 32%

■ Assessor SDM Aparatur 21%

Pelatihan Teknis dan Sertifikasi



■ JPT 49%

■ Administrator 35%

■ Pengawas 41%

Prosedur Fasilitasi Pelatihan

01



Surat Permohonan
Fasilitasi kepada Kepala
Pusbang ASN BKN

02



Disposisi
Kapusbang
ASN

03



Surat Balasan
ke Instansi
Pemohon

04



Persiapan
Fasilitasi

05



Pelaksanaan
Fasilitasi

06



Monitoring &
Evaluasi



Indeks Kemakmuran Dunia 2019 Indonesia Peringkat 7 Asean

GLOBAL INNOVATION INDEX 2019

Innovation performance of select economies

Ranking of Philippines in the seven GII areas
(1 is highest possible ranking)



Global Top 10

2019 rank	Change in ranking from 2018
1	Switzerland
2	Sweden
3	USA
4	Netherlands
5	United Kingdom
6	Finland
7	Denmark
8	Singapore
9	Germany
10	Israel

SOURCE: GLOBAL INNOVATION INDEX 2019 BY CORNELL SC JOHNSON COLLEGE OF BUSINESS, INSEAD, AND WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION

The 2019 Global Innovation Index, released on July 24, tracks the performance of 129 economies in fostering innovation and ranks them against 80 indicators ranging from traditional metrics such as research and development investments and international patent and trademark applications to newer indicators such as mobile-phone application creation and high-tech exports. Switzerland once again tops the list for the 2019 ranking while Singapore, at the eighth spot, is the highest-placed Asian economy and also leads among the eight Southeast Asian economies covered in the report. By comparison, the Philippines ranks 54th globally, 19 places up from the 2018 ranking.



VIETNAM
2019 rank: 42



CAMBODIA
2019 rank: 98



PHILIPPINES
2019 rank: 54



MALAYSIA
2019 rank: 35



SINGAPORE
2019 rank: 8



BRUNEI
2019 rank: 71



INDONESIA
2019 rank: 85



BUSINESSWORLD RESEARCH: CARMINA ANGELICA V. OLANO

BUSINESSWORLD GRAPHICS: BONG R. FORTIN

Arah Kebijakan Pembangunan



PUSAT PENGEMBANGAN CAR SHAR
APARATUR SIPIL NEGARA SERV
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

pusbangasn.bkn.go.id @pusbangasn.bkn

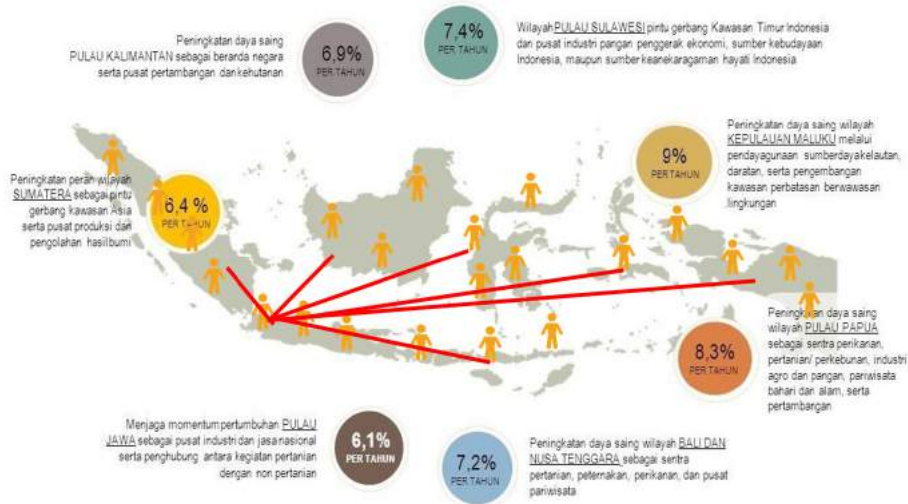
Rencana Kegiatan 2020

Pelatihan	Kelas	Target Peserta	APBN-RM	BNBP
01 Pelatihan Dasar CPNS Gol III	9	270	✓	✓
02 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	2	60	✓	
03 Pelatihan Kepemimpinan Administrator	1	30	✓	
04 Pelatihan Fungsional Kepegawaian Analis Kepegawaian Terampil	2	53	✓	
05 Pelatihan Fungsional Kepegawaian Analis Kepegawaian Ahli	6	177	✓	
06 Pelatihan Fungsional Kepegawaian Auditor Kepegawaian	3	89	✓	
07 Pelatihan Fungsional Kepegawaian Assessor SDM Aparatur	2	59	✓	
08 Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional Kepegawaian	2	62	✓	
09 Coaching dan Mentoring Teknis Kepegawaian	2	200	✓	
10 TOT dan TOF Sertifikasi Manajemen ASN	2	60	✓	
11 Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Kepegawaian JPT	1	30	✓	
12 Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Kepegawaian Administrator	10	300	✓	
13 Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Kepegawaian Pengawas	16	500	✓	
14 Sertifikasi Jabatan Fungsional Kepegawaian Analis Kepegawaian Terampil	3	60	✓	
15 Sertifikasi Jabatan Fungsional Kepegawaian Analis Kepegawaian Ahli	4	120	✓	
16 Sertifikasi Jabatan Fungsional Kepegawaian Auditor	2	60	✓	
17 Sertifikasi Jabatan Fungsional Kepegawaian Assessor	2	60	✓	
18 Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian	4	120	✓	
19 Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian	3	90	✓	
20 Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur	2	60	✓	
21 Sharing Session	1	100	✓	
22 Rapat Koordinasi Pusbang ASN	2	150	✓	

Trend Skills Transformation

Complex Problem Solving	01	Complex Problem Solving
Coordinating with Other	02	Critical Thinking
People Management	03	Creativity
Critical Thinking	04	People Management
Negotiation	05	Coordinating with Other
Quality Control	06	Emotional Intelligence
Service Orientation	07	Judgement & Decision Making
Judgement & Decision Making	08	Service Orientation
Active Listening	09	Negotiation Active Listening
Creativity	10	Cognitive Flexibility

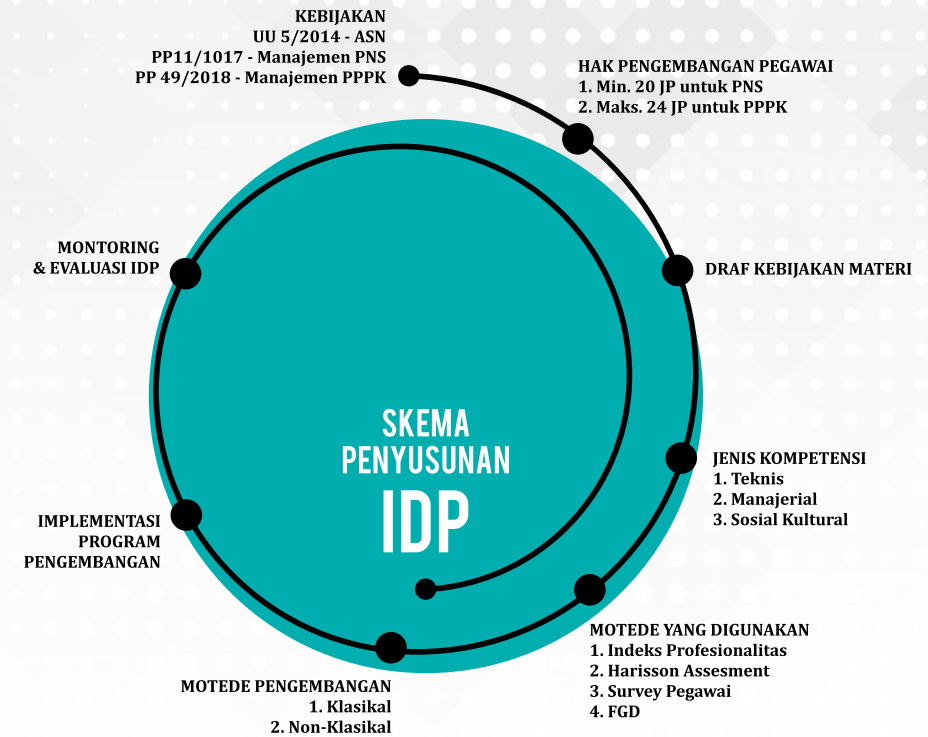
Pengembangan Talenta ASN Sesuai Zona Pertumbuhan Ekonomi*



*Target Pertumbuhan Ekonomi Wilayah 2016 -2045

Sumber: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), 2016

Mekanisme Penyusunan IDP



Pendidikan Ilmu Kepegawaian



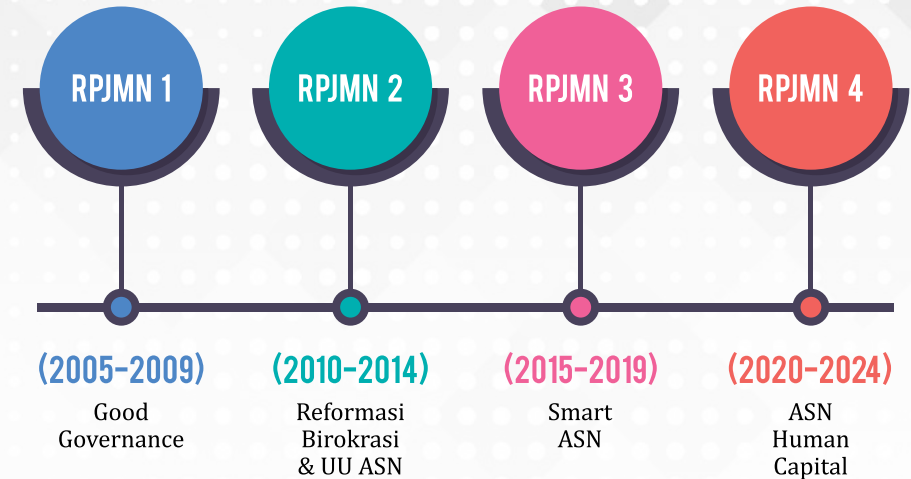
Pendidikan Ilmu Kepegawaian merupakan program kedinasan strata 1 di bidang administrasi dan manajemen dengan tujuan:

- ✓ Mencetak pejabat Fungsional Kepegawaian tingkat keahlian yang handal dan dapat melaksanakan tugas secara profesional.
- ✓ Meningkatkan kompetensi SDM aparatur di bidang Administrasi dan Manajemen Kepegawaian.
- ✓ Memenuhi Kebutuhan Tenaga Fungsional Kepegawaian Tingkat Keahlian.



Milestone Pembangunan ASN

Visi Pembangunan 2005-2025
INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL, DAN MAKMUR



UU No 17 TAHUN 2007

MODEL LAYANAN PE

PENDEKATAN
PENGEMBANGAN
APARATUR SIPIL NEGARA

PELATIHAN ASN



WORKSHOP



SEMI

PELATIHAN
MANAJEMEN ASN
JABATAN STRUKTURAL

JPT PRATAMA

Studi Kasus & Praktek Terbaik
Masalah nyata dan contoh implementasi terbaik di lapangan.

ADMINISTRATOR

Sistem & Konsep
Konsep & sistem terbaru *human capital*.

PENGAWAS

Prosedur
Seluruh prosedur terkait manajemen ASN.

PELAKSANA

Regulasi
Seluruh regulasi terkait manajemen ASN.

PELATIHAN
MANAJEMEN ASN
JABATAN FUNGSIONAL

ANALIS KEPEGAWAIAN

Membangun kompetensi teknis dalam pelaksanaan dan pengembangan Sistem Manajemen ASN.

AHLI

TERAMPIL

ASESOR SDM

Membangun kompetensi teknis dalam penilaian kompetensi manajerial SDM aparatur (soft skills).

AHLI

AUDITOR KEPEGAWAIAN

Membangun kompetensi teknis dalam kegiatan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN.

AHLI

GENERIC
COMPETENCIES

Competencies
Profiling &
Performance

TALENT PROFILING
SES POOL

SOLID
CONTRIBUTOR

PROMOTABLE

ST

SOLID
CONTRIBUTOR

DEVELOPMENT

PROM

MISFIT

CONCERN

DEVEL

Program Pengembangan Jabatan Fungsional Kepegawaian

Tujuan

- ✓ Memberikan gambaran dan informasi tentang:
- ✓ Pelatihan Fungsional Analis Kepegawaian
- ✓ Pelatihan Fungsional Auditor Kepegawaian
- ✓ Pelatihan Fungsional Asesor SDM Aparatur

Metode

- ✓ Blended learning
- ✓ Ceramah
- ✓ Tanya jawab
- ✓ Studi Kasus
- ✓ Simulasi/Praktik
- ✓ Presentasi
- ✓ Rencana Tindak Lanjut (RTL)

Pembelajaran

- ✓ 30% Materi konseptual
- ✓ 70% Praktik

Individual Development Plan (IDP)



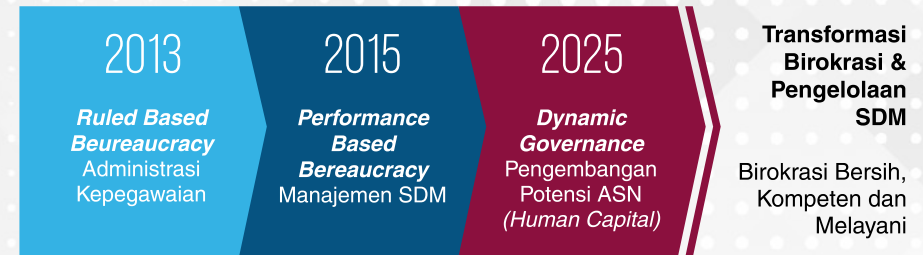
*Individual Development Plan (IDP) atau perencanaan pengembangan pribadi membantu para pegawai dalam perkembangan karir dan pribadi, yang bertujuan untuk membantu mereka mencapai target jangka pendek dan jangka panjang, sekaligus meningkatkan performa dalam pekerjaan. Namun, IDP bukanlah sebuah alat evaluasi atau sebuah aktivitas yang dilakukan sekali saja. Sebaliknya, IDP sebaiknya dipandang sebagai hubungan antara pegawai dan atasan, yang membutuhkan persiapan dan *feedback* yang berkelanjutan.*

Keuntungan IDP bagi organisasi adalah menyelaraskan pelatihan pegawai dan usaha pengembangan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi itu sendiri. Pengaplikasian IDP meningkatkan pemahaman atasan terhadap pegawainya dalam hal *professional goals*, kekuatan, dan kebutuhan untuk berkembang, sehingga menghasilkan rencana pengembangan kedepan yang lebih realistis.

Tujuan pembuatan IDP adalah:

- ✓ Pedoman bagi pimpinan dalam memberikan perencanaan karir pegawai.
- ✓ Meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- ✓ Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Grand Design Pembangunan Kualitas ASN



Renstra BKN 2015-2019 7 Sasaran Strategis

Tujuan Strategis

- ✓ Mewujudkan Kualitas Manajemen ASN
- ✓ Terwujudnya Kualitas ASN
- ✓ Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian
- ✓ Mewujudkan Manajemen Internal yang Akuntabel

Sasaran Strategis

- ✓ Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN
- ✓ Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal
- ✓ Meningkatnya Disiplin Pegawai
- ✓ Meningkatnya Profesionalisme ASN
- ✓ Terwujudnya Pelayanan Kepegawaian Berbasis Manajemen Mutu
- ✓ Meningkatnya Pelayanan/Pembinaan PNS
- ✓ Terwujudnya Tata Kelola BKN yang Akuntabel



**PUSAT PENGEMBANGAN
 APARATUR SIPIL NEGARA
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara, dijelaskan bahwa BKN berkedudukan dibawah dan bertanggung langsung kepada Presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2015, BKN melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, salah satu fungsi BKN penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian dimana fungsi tersebut dilaksanakan di Pusat Pengembangan ASN BKN.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara adalah unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN melalui Sekretaris Utama. Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas merencanakan, menyelenggarakan, mengembangkan dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, pendidikan dan pelatihan fungsional kepegawaian, penyelenggaraan pendidikan ilmu kepegawaian, serta menetapkan kerja sama, fasilitasi, dan sertifikasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen ASN.

PUSAT PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA **ing**
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA **SHAR SERV**
 pusbangasn.bkn.go.id @pusbangasn.bkn

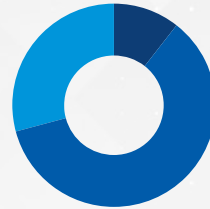


BKN
 Badan Kepegawaian Negara

Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen ASN

Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen ASN diselenggarakan untuk memastikan terpenuhinya kompetensi manajemen ASN melalui pelatihan manajemen ASN dan uji kompetensi, dengan:

- ✓ Menjamin akuntabilitas pelaksanaan pengelolaan kepegawaian;
- ✓ Memastikan terpenuhinya kompetensi Pejabat Pengelola Kepegawaian sesuai dengan jenjang jabatannya;
- ✓ Menyelenggarakan uji kompetensi secara valid.



■ JPT 6%
■ Administrator 64%
■ Pengawas 30%

2019

- ✓ Peserta 1.500 ASN: 90 JPT, 960 Administrator dan 450 Pengawas;
- ✓ Pelaksanaan Juni-November 2019
- ✓ Tempat Pelaksanaan Pusat Pengembangan ASN dan Kantor Regional BKN (Makassar, Palembang, Bandung, Yogyakarta dan Banjarmasin)
- ✓ Terbagi dalam 50 Angkatan masing-masing 30 Peserta

2020

- ✓ Target 2.000 Peserta

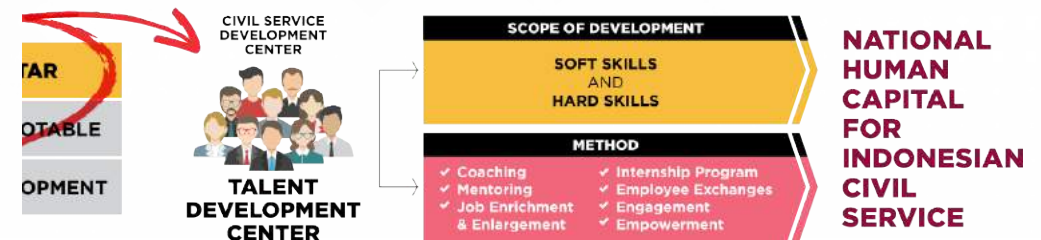
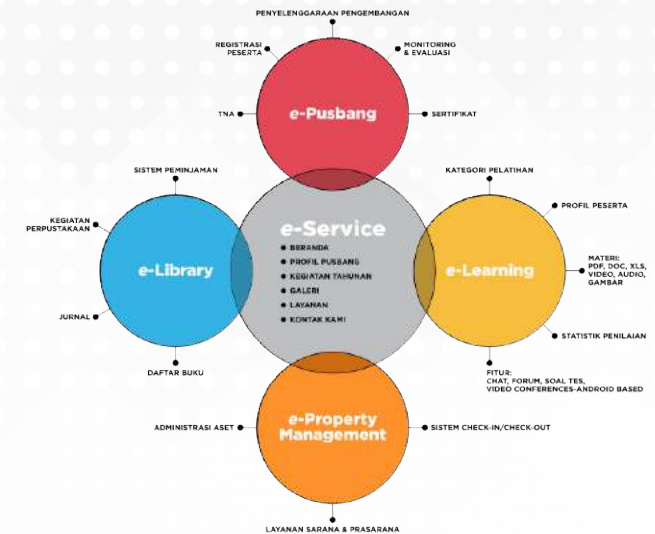
PENGEMBANGAN ASN



MEKANISME SERTIFIKASI MANAJEMEN ASN



E-MANAJEMEN PENGEMBANGAN ASN



Road Map Pusat Pengembangan ASN 2020-2024

Angkatan	2020	2021	2022	2023	2024	Total Output
Struktural dan Pelaksana Bidang Kepegawaian Kebutuhan: 96.457 orang ✓ Teknis Manajemen ASN ✓ Coaching dan Mentoring Kepegawaian ✓ Pemagangan ✓ Seminar (<i>Sharing Session</i>) ✓ Workshop	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	15.000
Struktural Non Kepegawaian (Sektoral) Kebutuhan: 430.174 orang ✓ Manajemen ASN (<i>e-learning</i>) ✓ Soft Skills ✓ Kepemimpinan	250	300	350	400	450	1.750
Jabatan Fungsional Kepegawaian Kebutuhan: 19.880 orang ✓ Pengangkatan ✓ Penjurangan ✓ Teknis Jabatan Fungsional	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
Pendidikan Ilmu Kepegawaian	35	35	105	105	105	385
	4.285	4.335	4.455	4.505	4.555	22.135

Strategi Intervensi:
Pusbang ASN + Kantor Regional dan K/L/D + e-Learning

Program Magang Kepegawaian

Program Magang Kepegawaian

Program Magang Kepegawaian merupakan salah satu program pengembangan kepegawaian yang membekali peserta dengan kemampuan mengaktualisasikan manajemen kepegawaian dari tempat magang. Dalam pelaksanaannya, pengalaman belajar akan diperoleh melalui kegiatan mengamati, mengadaptasi, menganalisa dan berdiskusi best practise pelaksanaan manajemen kepegawaian di tempat magang

MANFAAT PROGRAM MAGANG KEPEGAWAIAN

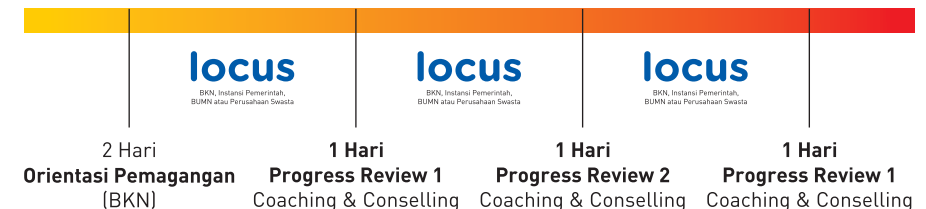
Bagi Peserta Magang

1. Peserta dapat mengaplikasikan pengalaman yang di peroleh selama mengikuti magang.
2. Meningkatkan kemampuan peserta dalam pengelolaan talenta.

Bagi Instansi Asal Peserta

1. Mendapatkan pegawai yang memiliki keahlian dalam penerapan talent management di lingkungan instansi masing-masing.
2. Mendapatkan benchmark meningkatkan kesetaraan kemajuan dengan instansi sudah lebih maju dalam pengelolaan management.

Peserta ikut serta dalam pekerjaan dan pengalamam pelaksanaan manajemen talenta. Selama pemagangan peserta akan di reviu dan mendapatkan pendampingan dalam mempraktikan substansi sesuai materi pemagangan. Pengalaman selama pemagangan diharapkan dapat diterapkan di instansinya.



Rencana Tindak Lanjut Pasca Pelatihan

I. Judul/ Fokus

Tentukan judul atau fokus rencana tindak lanjut setelah pelatihan ini.

II. Latar Belakang

Berikan deskripsi situasi yang melatarbelakangi Anda mengambil fokus tindak lanjut tersebut.

III. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah yang akan menjadi fokus Anda

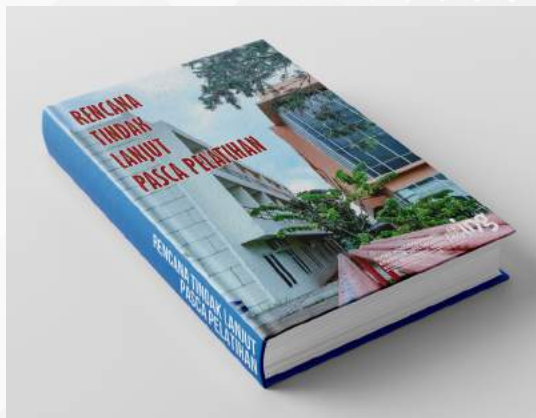
IV. Manfaat

Apa manfaat dari rencana tindak lanjut Anda

V. Langkah Kerja (Milestones)

- | | | |
|---|--|---|
| <div style="border-left: 2px solid blue; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> Tentukan Kegiatan pertama beserta durasi, serta target capaiannya. | <div style="border-left: 2px solid red; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> Tentukan kegiatan kedua beserta durasi, serta target capaiannya. | <div style="border-left: 2px solid green; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> Tentukan kegiatan ketiga beserta durasi, serta target capaiannya. |
|---|--|---|

Dan seterusnya...



Direktori Pelatihan Manajemen Aparatur Sipil Negara



Terdapat 43 jenis modul teknis manajemen ASN yang didesain berdasarkan jenjang dan kualifikasi jabatan yaitu Level 1 (L1) untuk jabatan pelaksana atau jabatan yang setara, Level 2 (L2) untuk jabatan pengawas atau jabatan yang setara, Level 3 (L3) untuk jabatan administrator atau jabatan yang setara dan Level 4 (L4) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama atau jabatan yang setara.

Metode:

- ✓ Blended learning
- ✓ Studi kasus
- ✓ Simulasi
- ✓ Rencana Tindak Lanjut

Modul ASN Hero

Terdapat 43 jenis modul teknis manajemen ASN yang didesain berdasarkan jenjang dan kualifikasi jabatan yaitu Level 1 (L1) untuk jabatan pelaksana atau jabatan yang setara, Level 2 (L2) untuk jabatan pengawas atau jabatan yang setara, Level 3 (L3) untuk jabatan admModul ini dirancang untuk mengubah mindset dan militansi kerja sejalan dengan gerakan revolusi mental yang dicanangkan pemerintah sekaligus diperlukan ASN dalam kiprah pelaksanaan pekerjaannya.

Setelah mengikuti pelatihan ini, diharapkan tumbuhnya sikap heroisme ASN dalam pekerjaannya.

Pelatihan ini dilaksanakan selama 3 hari (27 JP) dengan fasilitator Widyaiswara dan Pakar Praktisi menggunakan metode ceramah, diskusi, studi kasus dan Rencana Tindak Lanjut (RTL).



Studi Kasus Kepegawaian

Pusat Pengembangan ASN telah menyusun lebih dari 200 studi kasus kepegawaian yang dibuat oleh para widyaiswara dan pejabat struktural di BKN. Instrumen studi kasus kepegawaian dan Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini menjadi bagian penting dalam metode pengembangan kepegawaian dengan pendekatan yang lebih solutif dan dapat diaplikasikan. Metode pembelajaran ini dianggap lebih efektif karena semua peserta pelatihan menjadi lebih aktif dalam meng-explore materi pelatihan substansi kepegawaian, berdasarkan pengalamannya.

Studi Kasus yang terdapat dalam buku ini antara lain yaitu:

- ✓ Pengisian jabatan pimpinan haruskah berdasarkan kelulusan diklat atau tidak
- ✓ Menangani janda/duda menikah lagi gaji pensiunnya tetap dibayarkan pemerintah
- ✓ Penipuan CPNS sumber neraka kehidupan
- ✓ Penilaian SKP yang tidak mencapai target
- ✓ Penerapan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai
- ✓ Pengaruh kekosongan jabatan terhadap kinerja instansi pemerintah
- ✓ Pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional wajib dan lulus mengikuti diklat?



PUSAT PENGEMBANGAN CAR ing
 APARATUR SIPIL NEGARA SHAR
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA SERV
 pusbangasn.bkn.go.id @pusbangasn.bkn

Materi Seri Pelatihan Manajemen ASN



Pengelolaan Aparatur Sipil Negara mengalami perubahan baik konsep maupun praktik sejalan dengan perubahan kebutuhan pegawai, dinamika kepegawaian, kebijakan dan sasaran pemerintah. Hal ini berdampak pada perubahan regulasi yang mengatur manajemen Aparatur Sipil Negara yang perlu dipahami oleh setiap pengelola kepegawaian dan pejabat pembina kepegawaian untuk mendukung pelaksanaan manajemen ASN yang efektif dan harmonis dalam koridor manajemen ASN.

Modul ini merupakan panduan pelatihan pengantar manajemen Aparatur Sipil Negara yang berisi penjelasan materi: konsep organisasi dan jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, penyusunan standar kompetensi, evaluasi jabatan, pangkat dan jabatan ASN, dan lainnya.

Peserta pelatihan: Pelaksana pengelola kepegawaian di instansi Kementerian/Lembaga Pusat dan Pemerintah Daerah, Pejabat Pengawas, administrator bidang kepegawaian serta pejabat pimpinan tinggi pengelola kepegawaian.

Permasalahan utama yang perlu diperhatikan oleh para pimpinan tinggi adalah kuantitas Aparatur Sipil Negara tetapi tidak sesuai dengan kualitas produktivitas. Optimalisasi penataan Pegawai Negeri Sipil memiliki dampak luas dan dalam dalam peningkatan kinerja dan kualitas kesejahteraan pegawai negeri sipil secara keseluruhan. Hal ini membawa konsekuensi pentingnya setiap pimpinan tinggi memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan penataan aparatur sipil negara di setiap instansi yang dikelolanya.

Modul ini merupakan panduan pelatihan strategi penataan Aparatur Sipil Negara yang berisi penjelasan materi: perencanaan pegawai (*manpower planning*), konsep produktivitas pegawai, metode peningkatan produktivitas pegawai, strategi penggunaan dan optimalisasi alih daya (*outsourcing*), prinsip dan proses redistribusi (*downsizing*) untuk Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, materi studi kasus dan praktek terbaik penataan pegawai.

Peserta pelatihan: JPT Pratama atau setingkat dengan Biro Kepegawaian atau Unit Teknis.



Manajemen kinerja sangat penting untuk memastikan suatu program diimplementasikan secara efisien dan efektif. Manajemen kinerja perlu dirancang sedemikian rupa sehingga optimal. Manajemen kinerja perlu dirancang dan diperbaiki kualitas pelaksanaan dalam setiap tahap dalam mengoptimalkan kinerja setiap pegawai.

Melalui pelatihan ini diharapkan pimpinan dapat melakukan perbaikan indikator kinerja, yakni ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam unit kerja tertentu.

Modul ini merupakan panduan pelatihan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara yang berisi penjelasan materi: pengantar manajemen kinerja ASN, identifikasi indikator kinerja utama, perencanaan kinerja PNS, tata cara penyusunan SKP, penilaian kinerja PNS dan pembahasan berbagai studi kasus.

Peserta pelatihan: Pelaksana pengelola kepegawaian di instansi Kementerian/Lembaga Pusat dan Pemerintah Daerah, Pejabat Pengawas, administrator bidang kepegawaian serta pejabat pimpinan tinggi pengelola kepegawaian.

Manajemen talenta merupakan salah satu prioritas utama dalam pengembangan kompetensi di instansi pemerintahan. Manajemen talenta menjadi solusi untuk melakukan reformasi birokrasi dan pelayanan. Permasalahannya, masih banyak pimpinan tinggi yang belum memahami dengan baik bagaimana kerangka kerja manajemen talenta. Hal tersebut membuat pimpinan tinggi tidak dapat mendorong proses pembentukan konsep, sistem, kerangka kerja implementasi talent pool dan talent development program di instansi pemerintahan.

Modul ini merupakan panduan pelatihan implementasi manajemen talenta untuk instansi pemerintah yang berisi penjelasan materi: pengembangan karir PNS, manajemen talenta untuk instansi pemerintah, implementasi talent pool, Implementasi talent development, penyusunan rencana karir individu, konsep dan penerapan leaders factory dalam konteks pengembangan karir PNS, materi studi kasus dan praktik terbaik.

Peserta pelatihan: JPT Pratama atau setingkat dengan Biro Kepegawaian atau Unit Teknis.

Soft Skills

Terdapat 43 jenis modul teknis manajemen ASN yang didesain berdasarkan jenjang dan kualifikasi jabatan yaitu Level 1 (L1) untuk jabatan pelaksana atau jabatan yang setara, Level 2 (L2) untuk jabatan pengawas atau jabatan yang setara, Level 3 (L3) untuk jabatan administrator atau jabatan yang setara dan Level 4 (L4) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama atau jabatan yang setara.

Metode:

- ✓ Blended learning
- ✓ Studi kasus
- ✓ Simulasi
- ✓ Rencana Tindak Lanjut



PUSAT PENGEMBANGAN CAR SHAR
APARATUR SIPIL NEGARA SERV ing
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

pusbangasn.bkn.go.id @pusbangasn.bkn