

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 Jalil, 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 bertahta dan setiap pelatihan berbasis solutif. Pengembangan ASN bertahta 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 Jalil, 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							
<b>INSTITUTIONS</b>	<b>53.2</b>	<b>99</b>	<b>BUSINESS SOPHISTICATION</b>	<b>25.7</b>	<b>95</b>		
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	○ ◇				
1.3 Business environment	74.6	49	◆	<b>5.2 Innovation linkages</b>	<b>29.4</b>	<b>50</b>	
1.3.1 Ease of starting a business*	81.2	102		5.2.1 University/industry research collaboration*	53.8	34	● ◆
1.3.2 Ease of resolving insolvency*	67.9	33	● ◆	5.2.2 State of cluster development*	60.0	27	● ◆
<b>HUMAN CAPITAL &amp; RESEARCH</b>	<b>21.3</b>	<b>90</b>	<b>KNOWLEDGE &amp; TECHNOLOGY OUTPUTS</b>	<b>17.6</b>	<b>82</b>		
2.1 Education	33.9	99		5.3 Knowledge absorption	36.7	48	
2.1.1 Expenditure on education, % GDP	3.6	92		5.3.1 Intellectual property payments, % total trade	1.0	35	◆
2.1.2 Government funding/pupil, secondary, % GDP/cap.	10.5	94	○	5.3.2 High-tech imports, % total trade	8.5	49	
2.1.3 School life expectancy, years	13.4	78		5.3.3 ICT services imports, % total trade	13	54	
2.1.4 PISA scales in reading, maths, & science	395.5	63		5.3.4 FDI net inflows, % GDP	16	90	
2.1.5 Pupil-teacher ratio, secondary	15.3	69		5.3.5 Research talent, % in business enterprise	35.5	37	◆
2.2 Tertiary education	21.5	89		<b>6.1 Knowledge creation</b>	<b>4.6</b>	<b>101</b>	
2.2.1 Tertiary enrolment, % gross	36.3	74		6.1.1 Patents by origin/bn PPP\$ GDP	0.7	72	
2.2.2 Graduates in science & engineering, %	19.4	68		6.1.2 PCT patents by origin/bn PPP\$ GDP	0.0	97	○
2.2.3 Tertiary inboud mobility, %	0.1	110	○	6.1.3 Utility models by origin/bn PPP\$ GDP	0.1	54	
2.3 Research & development (R&D)	8.4	63		6.1.4 Scientific & technical articles/bn PPP\$ GDP	0.6	125	○
2.3.1 Researchers, FTE/mn pop	89.2	86		6.1.5 Citable documents H-index	12.7	55	
2.3.2 Gross expenditure on R&D, % GDP	0.1	109	○ ◇	<b>6.2 Knowledge impact</b>	<b>36.7</b>	<b>64</b>	
2.3.3 Global R&D companies, avg. exp. top 3, mn US\$	0.0	43	85	6.2.1 Growth rate of PPP\$ GDP/worker	2.3	37	
2.3.4 QS university ranking, average score top 3*	31.3	36	● ◆	6.2.2 New businesses/mn pop 15-64	0.3	91	
<b>INFRASTRUCTURE</b>	<b>44.2</b>	<b>75</b>	◆	6.2.3 Computer software spending, % GDP	0.3	33	● ◆
3.1 Information & communication technologies(ICTs)	53.7	88		6.2.4 ISO 9001 quality certificates/bn PPP\$ GDP	2.2	85	
3.1.1 ICT access*	51.4	85		6.2.5 High- & medium-high-tech manufacturers, %	0.3	37	◆
3.1.2 ICT use*	44.8	77	◆	<b>6.3 Knowledge diffusion</b>	<b>11.5</b>	<b>96</b>	
3.1.3 Government's online service*	56.9	92		6.3.1 Intellectual property receipts, % total trade	0.0	76	
3.1.4 E-participation*	61.8	88		6.3.2 High-tech net exports, % total trade	3.1	43	
3.2 General infrastructure	43.5	35	● ◆	6.3.3 ICT services exports, % total trade	0.5	101	
3.2.1 Electricity output, GWh/mn pop	952.1	94		6.3.4 FDI net outflows, % GDP	0.0	112	○
3.2.2 Logistics performance*	50.8	45	◆	<b>7.1 Intangible assets</b>	<b>40.0</b>	<b>68</b>	
3.2.3 Gross capital formation, % GDP	33.4	15	●	7.1.1 Trademarks by origin/bn PPP\$ GDP	16.0	93	
3.3 Ecological sustainability	35.4	76		7.1.2 Industrial designs by origin/bn PPP\$ GDP	0.7	80	
3.3.1 GDP/unit of energy use*	11.9	30	●	7.1.3 ICTs & business model creation	67.1	40	◆
3.3.2 Environmental performance*	46.9	105		7.1.4 ICTs & organizational model creation	55.4	27	● ◆
3.3.3 ISO 14001 environmental certificates/bn PPP\$ GDP	0.7	75		<b>7.2 Creative goods &amp; services</b>	<b>13.9</b>	<b>73</b>	
<b>MARKET SOPHISTICATION</b>	<b>48.8</b>	<b>64</b>		7.2.1 Cultural & creative services exports, % total trade	0.0	99	
4.1 Credit	29.0	96		7.2.2 National feature firms/mn pop 15-69	0.5	96	○
4.1.1 Ease of getting credit*	70.0	40		7.2.3 Entertainment & Media market/mn pop 15-69	2.2	52	◆
4.1.2 Domestic credit to private sector, % GDP	38.7	85		7.2.4 Printing & other media, % manufacturing	0.8	77	
4.1.3 Microfinance gross loans, % GDP	0.0	61		7.2.5 Creative goods exports, % total trade	2.9	19	● ◆
4.2 Investment	36.8	90		<b>7.3 Online creativity</b>	<b>2.0</b>	<b>83</b>	
4.2.1 Ease of protecting minority investors*	63.3	48		7.3.1 Generic top-level domains (TLDs)/th pop 15-69	15	88	
4.2.2 Market capitalization, % GDP	46.0	32		7.3.2 Country-code TLDs/th pop 15-69	0.4	97	
4.2.3 Venture capital deals/bn PPP\$ GDP	0.0	60		7.3.3 Wikipedia edits/mn pop 15-69	2.0	99	
4.3 Trade, competition, & market scale	80.6	7	● ◆	7.3.4 Mobile app creation/bn PPP\$ GDP	4.8	49	
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-pillar or pillar level.

## Prosedur Kerjasama Pelatihan dengan Pola PNBP



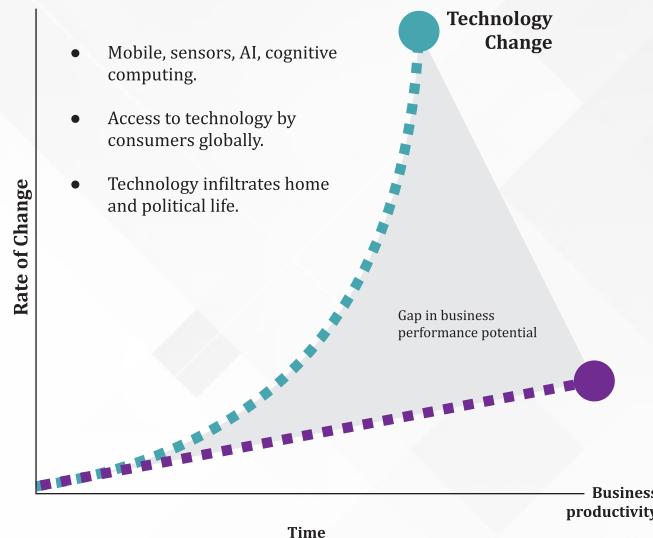
## VUCA vs VUCA

**Volatile**  
**Uncertainty**  
**Complexity**  
**Ambiguity**

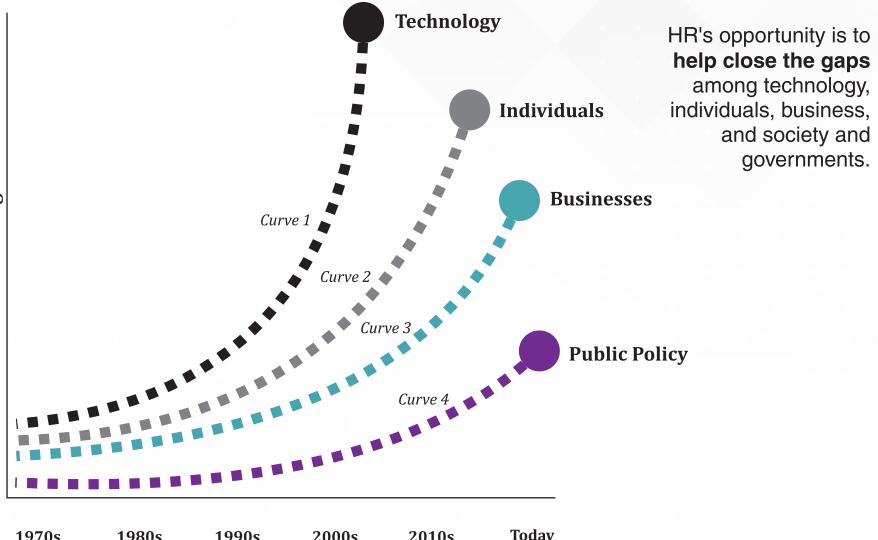
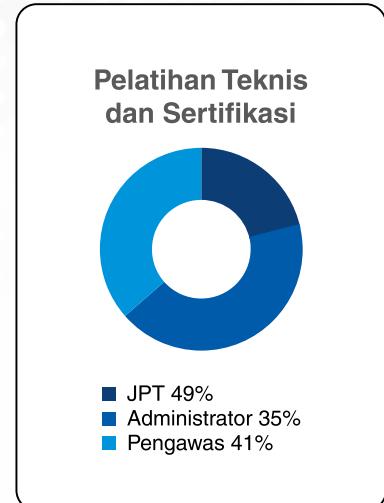
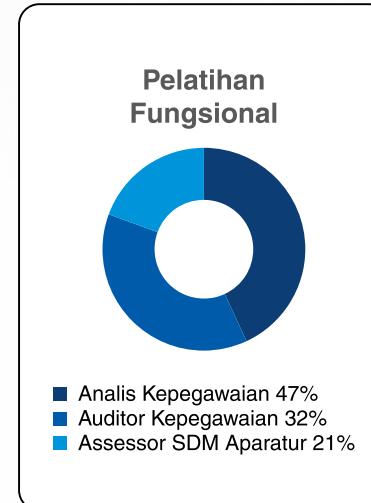
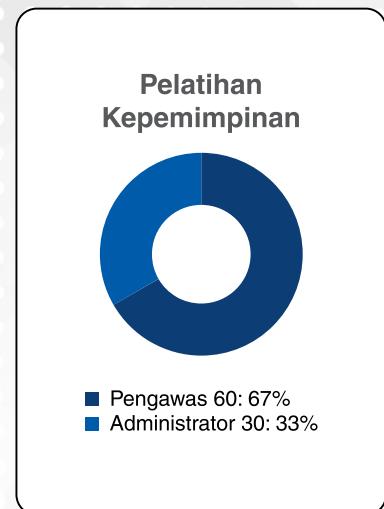
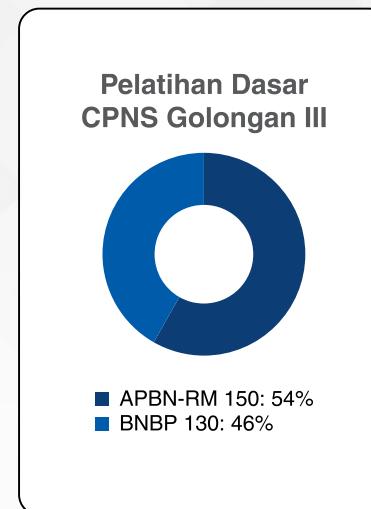
**VS**

**Vision**  
**Understanding**  
**Clarity**  
**Awareness**

## Produktivitas vs Teknologi



## Rencana Kegiatan 2020



## 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



#### Global Top 10

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

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

BW



BUSINESSWORLD RESEARCH: CARMINA ANGELICA V. OLANO

BUSINESSWORLD GRAPHICS: BONG R. FORTIN

## Arah Kebijakan Pembangunan



**PUSAT PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA** CAR SHAR  
**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA** SERV **ing**  
[@pusbangasn.bkn](http://pusbangasn.bkn.go.id) [@pusbangasn.bkn](https://www.facebook.com/pusbangasn)

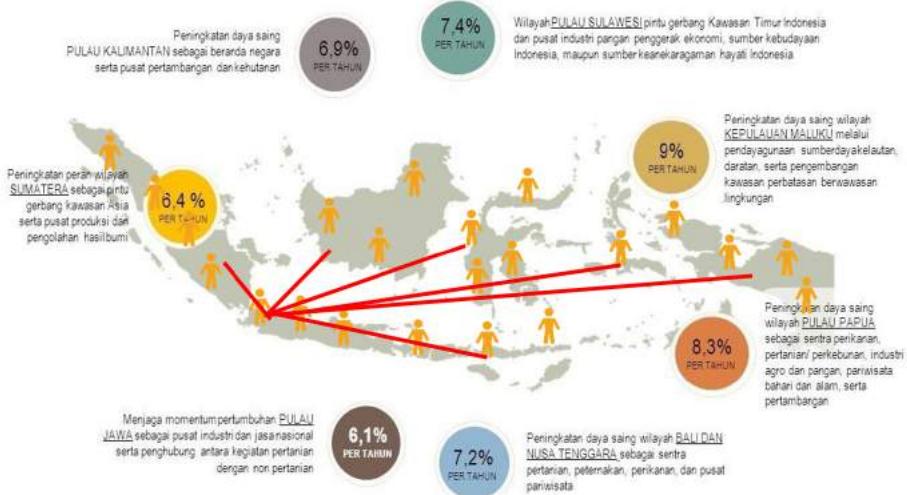
## Rencana Kegiatan 2020

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 Penjenjangan 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

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

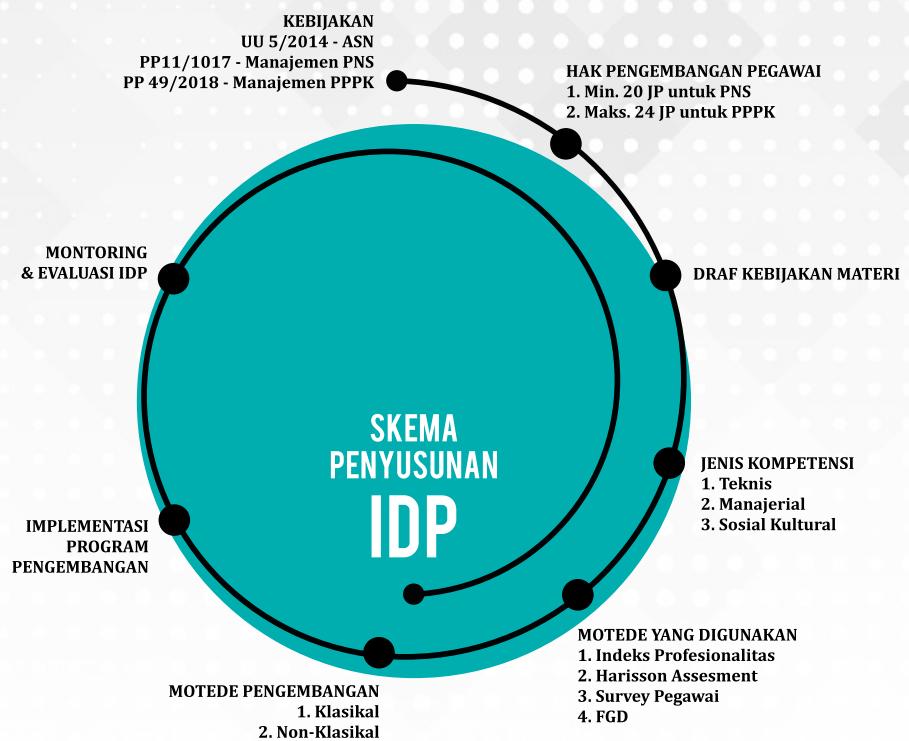
## Pengembangan Talenta ASN Sesuai Zona Pertumbuhan Ekonomi\*



\*Target Pertumbuhan Ekonomi Wilayah 2016 -2045

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

## Mekanisme Penyusunan IDP



## Pendidikan Ilmu Kepegawaian



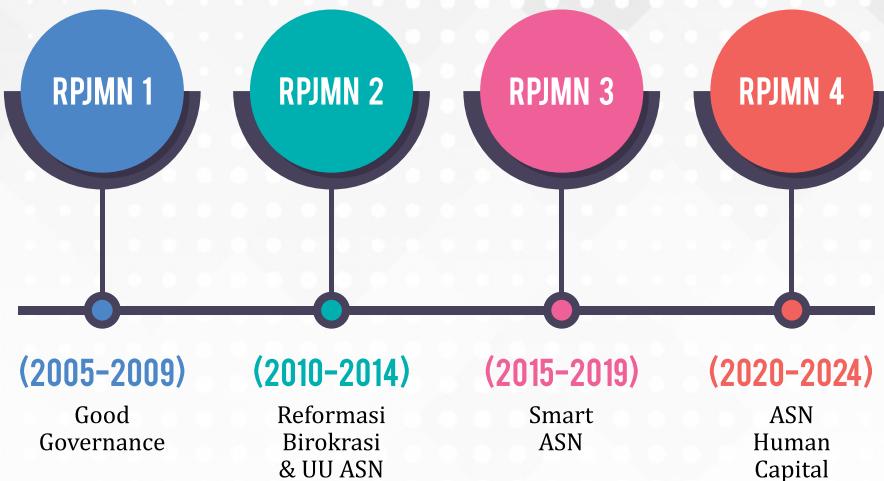
Pendidikan Ilmu Kepegawaian merupakan program kedinasan strata 1 di bidang administrasi dan manajemen dengan tujuan:

- ✓ 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  
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.

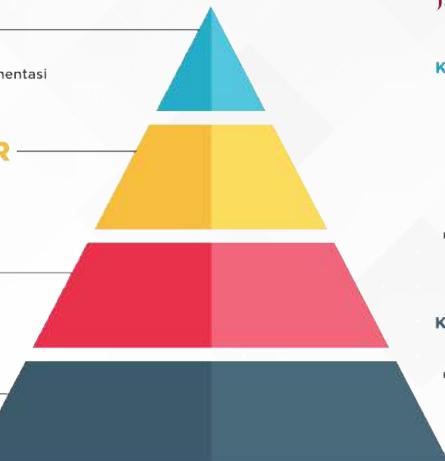
### PENGAWAS

Prosedur  
Seluruh prosedur terkait manajemen ASN.

### PELAKSANA

Regulasi  
Seluruh regulasi terkait manajemen ASN.

### GENERIC COMPETENCIES



### PELATIHAN MANAJEMEN ASN JABATAN FUNGSIONAL



## 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 realistik.

**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	Sasaran Strategis
✓ Mewujudkan Kualitas Manajemen ASN	✓ Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN
✓ Terwujudnya Kualitas ASN	✓ Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal
✓ Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian	✓ Meningkatnya Disiplin Pegawai
✓ Mewujudkan Manajemen Internal yang Akuntabel	✓ Meningkatnya Profesionalisme ASN
	✓ Terwujudnya Pelayanan Kepegawaian Berbasis Manajemen Mutu
	✓ Meningkatnya Pelayanan/Pembinaan PNS
	✓ Terwujudnya Tata Kelola BKN yang Akuntabel



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, penyelenggaran pendidikan ilmu kepegawaian, serta menetapkan kerja sama, fasilitasi, dan sertifikasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen ASN.

## 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:

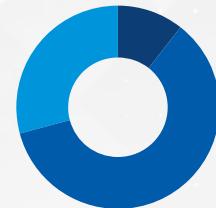
- ✓ Menjamin akuntabilitas pelaksanaan pengelolaan kepegawaian;
- ✓ Memastikan terpenuhinya kompetensi Pejabat Pengelola Kepegawaian sesuai dengan jenjang jabatannya;
- ✓ Menyelenggarakan uji kompetensi secara valid.

### 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



- JPT 6%
- Administrator 64%
- Pengawas 30%

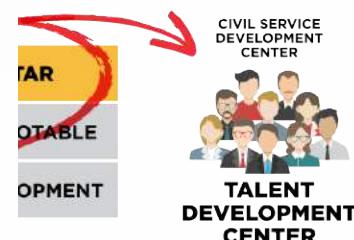
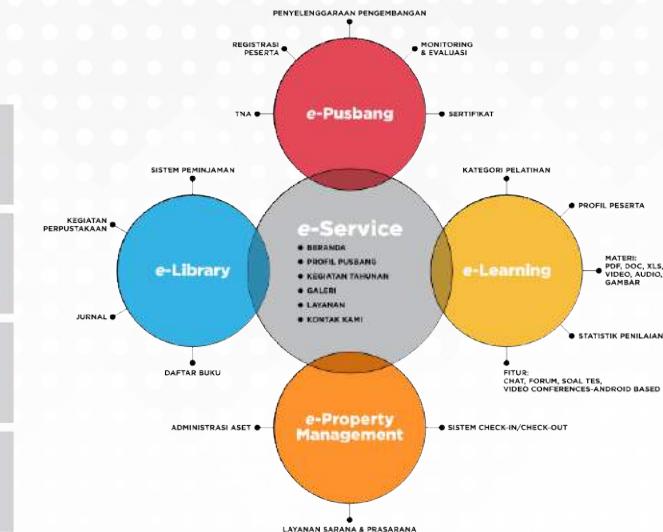
## PENGEMBANGAN ASN



### MEKANISME SERTIFIKASI MANAJEMEN ASN



### E-MANAJEMEN PENGEMBANGAN ASN



NATIONAL HUMAN CAPITAL FOR INDONESIAN CIVIL SERVICE

## Road Map Pusat Pengembangan ASN 2020-2024

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

## 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 diperoleh 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 pengalaman 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

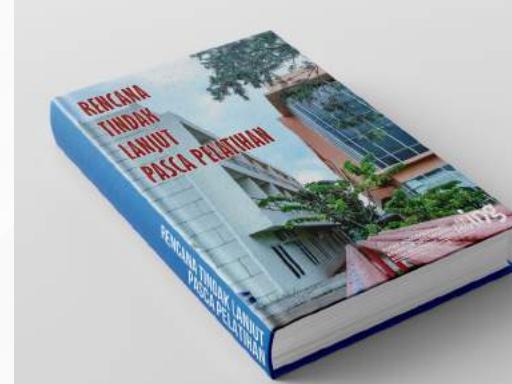
## V. Langkah Kerja (*Milestones*)

Tentukan Kegiatan pertama beserta durasi, serta target capaiannya.

Dan seterusnya...

Tentukan kegiatan kedua beserta durasi, serta target capaiannya.

Tentukan kegiatan ketiga beserta durasi, serta target capaiannya.



## VISI

## MISI

## NILAI

## TUJUAN STRATEGIS

## PROGRAM STRATEGIS

**Menjadi Pusat Pengembangan ASN berbasis *Human Capital***

- ✓ Mewujudkan ASN yang profesional, bermartabat dan berdaya saing global berbasis IT
- ✓ Mewujudkan *center of excellence* Pengembangan ASN

**Peduli, Berbagi dan Melayani**  
*Caring, Serving & Serving*

- ✓ Meningkatnya Kompetensi dan Kinerja ASN
- ✓ Meningkatnya Kapabilitas Talenta ASN
- ✓ Meningkatnya Mutu Pengelolaan Kepegawaian
- ✓ Meningkatnya Mutu Penyelenggaraan Pelatihan Kepegawaian

- ✓ Pelatihan Manajemen ASN
- ✓ Percepatan Pembangunan Talenta ASN
- ✓ Sertifikasi Pengelola Kepegawaian
- ✓ Akreditasi Lembaga Pelatihan Kepegawaian

## 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 Widya Iswara dan Pakar Praktisi menggunakan metode ceramah, diskusi, studi kasus dan Rencana Tindak Lanjut (RTL).



## Studi Kasus Kepegawaian

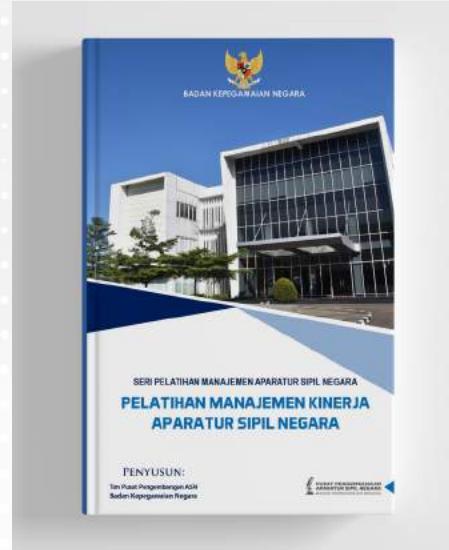
Pusat Pengembangan ASN telah menyusun lebih dari 200 studi kasus kepegawaian yang dibuat oleh para widyausaha dan pejabat struktural di BKN. Instrumen studi kasus kepegawaian dan Rencana Tindak Lanjut (RTL) ini menjadi bagian penting dalam metode pengembangan kepegawaian dengan pendekatan yang lebih 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 haruslah 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?



# 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 produktifitas. 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 (*man-power planning*), konsep produktivitas pegawai, metode peningkatan produktifitas pegawai, strategi penggunaan dan optimalisasi alih daya (*outsourcing*), prinsip dan proses redistribusi (*downsizing*) untuk Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, materi studi kasus dan praktik 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.

## 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  
APARATUR SIPIL NEGARA SHAR  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA SERV  
ing  
pusbangasn.bkn.go.id @pusbangasn.bkn