



bangga
melayani
bangsa

BKPSDM
Kabupaten Karawang

#BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Implementasi Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dengan **Manajemen Talenta** di Lingkungan Pemkab. Karawang

Kamis, 10 Oktober 2024

Wawan Kusdiawan, S.Kom.M.Kom





KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



Birokrasi Berdampak, Dirasakan Langsung Masyarakat

Reformasi Birokrasi Bukan Tumpukan Kertas

Birokrasi Lincah & Cepat

Arahan Presiden Jokowi Widodo Tentang Reformasi Birokrasi



Tindak Lanjut Menteri PAN dan RB Tentang Transformasi Birokrasi



“Untuk mewujudkan Arahan Bapak Presiden, maka Indonesia harus memiliki:”

- ✓ **Birokrasi Berkelas Dunia (World Class Bureaucracy)**
- ✓ **Pelayanan Publik Ekselen**

Paparan yang sering disampaikan oleh Menteri Azwar Annas

Transformasi Birokrasi

Transfromasi Organisasi

1. Delayering Eselonisasi
2. Organisasi Agile, Fleksibel dan Kolaboratif

Transfromasi SDM Aparatur

Strategi 6 P

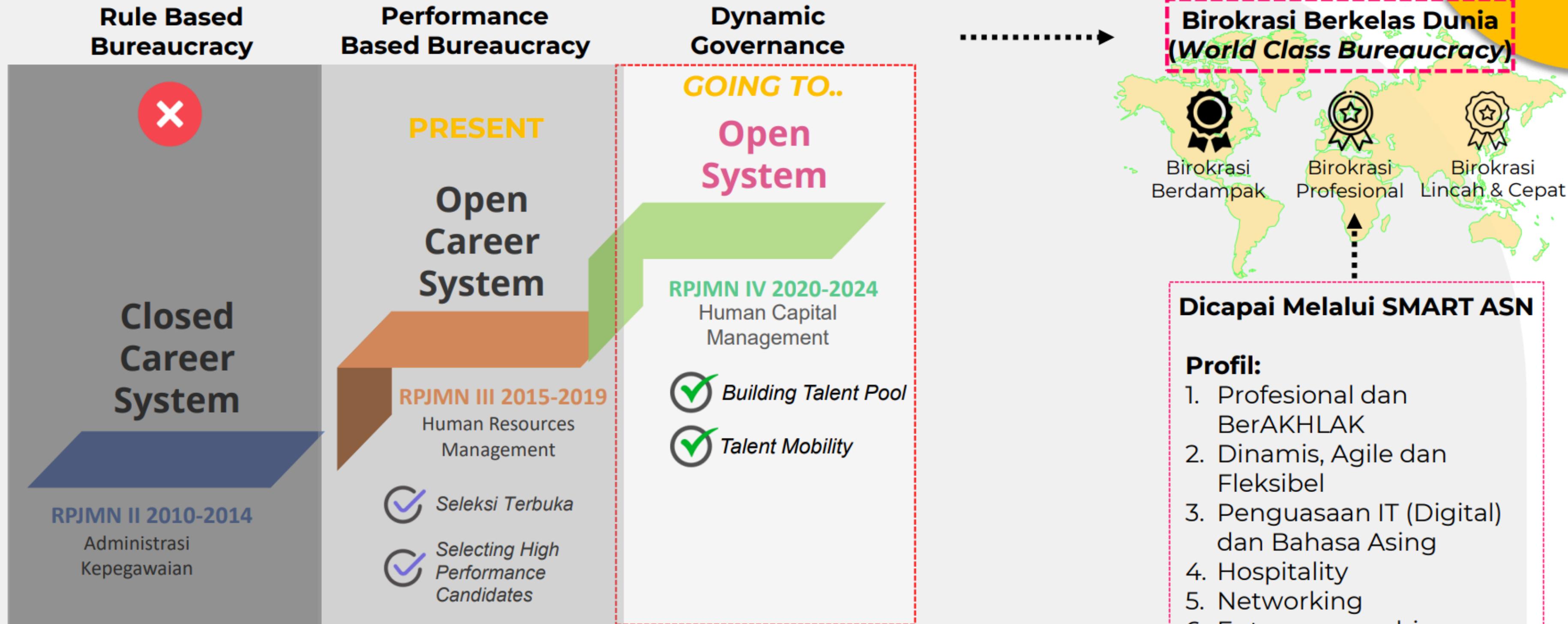
P ke-Empat
“Pengembangan Talenta dan Karir”

Transfromasi Sistem Kerja

1. Digitalisasi Pelayanan Publik
2. Digitalisasi Proses Pemerintah



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



Meski sudah memasuki periode **RPJMN ke IV**, metode seleksi terbuka masih menjadi pilihan utama instansi dalam proses pengisian jabatan. Kondisi ini disebabkan karena **sebagian besar instansi masih belum memiliki kesiapan untuk menerapkan Manajemen Talenta**. Kendati seharusnya sejak tahun 2020 Manajemen Talenta harus diimplementasikan di seluruh Instansi Pemerintah, namun masih menemui banyak tantangan sehingga belum efektif implementasinya. Efektif tersisa < 2 tahun sampai akhir 2024.

Talent pool

dasar hukumnya

**Negara Harus Punya Talent Pool
Agar Tidak Tergantung Tenaga
Asing, Pemikiran Anies Ternyata
sama Dengan Pemimpin Kelas
Dunia Lainnya!**



Pasal 29 dan 30 UU 20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pejabat yang berwenang (PyB) **wajib melaksanakan Sistem Merit dalam pelaksanaan kewenangannya**

Pasal 8 ayat (2) PERMENPAN RB Nomor 3 Tahun 2020

Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

Pasal 134 PP Nomor 11 Tahun 2017

Ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

14

314

DARI TOTAL 314 INSTANSI YANG SUDAH
DITETAPKAN BAIK/SANGAT BAIK 13
INSTANSI SUDAH MELAKUKAN PENGISIAN
JPT MELALUI MANAJEMEN TALENTA

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

TINGKAT KESIAPAN TALENT POOL INSTANSI DALAM PENGISIAN JABATAN



Pengisian JPT

melalui Manajemen Talenta

1 Maret 2024

- Setwan
- Kadis LH
- Kasatpol PP

pelantikan normal

Tahapannya :

- usul penetapan 3 suksesor ke KASN
- Rekomendasi KASN
- Pelantikan

19 Agustus 2024

- Direktur RSUD
- Kadis PUPR
- Kadis PMD

pelantikan dalam masa Pilkada

Tahapannya :

- usul penetapan 3 suksesor ke KASN
- Rekomendasi KASN
- ijin pelantikan ke Kemendagri melalui Gubernur
- rekomendasi Mendagri untuk pelantikan dimasa Pilkada
- Pelantikan
- khusus JPT Sekda ada persetujuan penetapan dari Gubernur

6 September 2024

Sekretaris Daerah
Kabupaten Karawang



Kumparan

<https://kumparan.com> > News > Wawan Kusdiawan

Karawang Instansi Pemerintah Kedua Terapkan Pengisian ...

6 Sep 2024 — Kabupaten Karawang mencatat sejarah baru dalam pengisian Sekda melalui mekanisme Manajemen Talenta (talent pool) sebagai Instansi Pemerintah ...



Kumparan

<https://kumparan.com> > News > Wawan Kusdiawan

Perdana, Bupati Karawang Lantik Eselon II Melalui Talent ...

3 Mar 2024 — Perdana, Bupati Karawang Lantik Eselon II Melalui Talent Pool ... Seorang PNS aktif mengajar, konsentrasi bidang IT dan SDM Aparatur. Memiliki ...



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cillitan, Kramat Jati, Jakarta Timur 13640
Telepon (021) 8093008; Faksimile (021) 8090421
Laman: www.bkn.go.id; Pos-el: humas@bkn.go.id

Nomor : 1254/B-SI.02.01/UE/E.II/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Undangan

Jakarta, 24 September 2024

Yth. Plt. Kepala BKPSDM
Pemerintah Kabupaten Karawang
di
Tempat

Dalam rangka implementasi Layanan Manajemen Talenta secara nasional, bersama ini kami mengundang BKPSDM Pemerintah Kabupaten Karawang untuk dapat berdiskusi terkait pengisian jabatan non seleksi terbuka melalui Manajemen Talenta yang akan diselenggarakan pada :

Hari/Tanggal : Senin, 30 September 2024
Waktu : 09.30 s.d 12.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat SDLC Gedung 2 Lantai 12
Badan Kepegawaian Negara

Besar harapan kami, Bapak dapat menugaskan pejabat/pegawai terkait untuk dapat hadir dalam diskusi tersebut. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Direktur Pembangunan dan Pengembangan
Sistem Aparatur Sipil Negara/ASN

Ditandatangani Secara Eletronik
Jumiatyi, S.Sos., M.AP.
NIP. 197201171992122001



Tembusan:
Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."



Diskusi dengan BKN



Kuisisioner Wawancara AKPK

Berikut adalah pedoman wawancara untuk analisis kebutuhan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pedoman ini dirancang untuk membantu pewawancara menggali informasi yang relevan mengenai kebutuhan pengembangan kompetensi ASN berdasarkan diskrepansi kinerja dan kompetensi yang ada.

PEDOMAN WAWANCARA ANALISA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

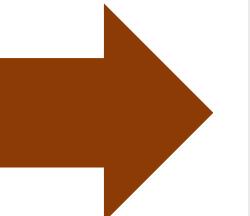
I. Pendahuluan

1. Perkenalan
 - o Mulailah wawancara dengan memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan wawancara.
 - o Contoh: "Terima kasih telah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Saya [Nama] dari [Unit Kerja], dan tujuan wawancara ini adalah untuk memahami lebih lanjut mengenai kebutuhan pengembangan kompetensi di posisi Anda, guna meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi."
2. Penjelasan Proses
 - o Jelaskan secara singkat proses wawancara dan topik-topik yang akan dibahas.
 - o Contoh: "Wawancara ini akan mencakup beberapa pertanyaan mengenai kinerja Anda, kompetensi yang Anda rasa perlu dikembangkan, serta saran Anda untuk program pengembangan kompetensi di unit kerja kita."
3. Konfirmasi Kerahasiaan
 - o Yakinkan responden bahwa semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.
 - o Contoh: "Kami menghargai keterbukaan Anda, dan informasi yang Anda berikan akan kami jaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk tujuan analisis pengembangan kompetensi."

II. Pertanyaan Wawancara

A. Evaluasi Kinerja dan Tantangan

1. Pencapaian Kinerja
 - o "Bagaimana Anda menilai pencapaian kinerja Anda selama ini? Apakah ada target yang sulit dicapai? Jika ya, apa alasannya?"
 - o *Tujuan:* Mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dan yang dicapai.
2. Tantangan dalam Melaksanakan Tugas
 - o "Apa saja tantangan utama yang Anda hadapi dalam melaksanakan tugas sehari-hari? Bagaimana Anda mengatasinya?"
 - o *Tujuan:* Memahami hambatan yang dapat memengaruhi kinerja.
3. Dukungan yang Diperlukan



1. Apakah Anda merasa telah mencapai target kinerja yang ditetapkan untuk jabatan Anda? *

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat Memuaskan					

2. Seberapa efisien Anda dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab Anda? *

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat Memuaskan					

3. Bagaimana Anda menilai kualitas pelayanan publik yang Anda berikan? *

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat Memuaskan					

Kuisisioner Wawancara AKPK

Formulir 1 : Identifikasi Kesenjangan Kompetensi Pegawai

Atasan Langsung (1) : Wawan Kusdiawan, S.Kom., M.Kom.

Jabatan (2) : Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan

Unit Kerja (3) : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nama	Jabatan	Standar Kompetensi	Tingkat Kesenjangan					Keterangan
			0	1	2	3	4	
4	5	6						8
<i>Nama pegawai</i>	Penyusun Rencana Mutasi	Manajerial					V	High
		Teknis				V		Medium
		Sosiokultur		V				Low

Pegawai yang dinilai,

(.....)

Karawang, 2024

Atasan Langsung,

(.....)

Kuisisioner Wawancara AKPK

Formulir 2 : Inventarisasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS

Atasan Langsung (1) : Wawan Kusdiawan, S.Kom., M.Kom.

Jabatan (2) : Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan

Unit Kerja (3) : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nama Pegawai	NIP	Jabatan	Kesenjangan Kompetensi			Kesenjangan Kinerja	Kebutuhan Pengembangan Kompetensi			Jenis dan Jalur Pengembangan Kompetensi	
			M	T	SK		M	T	SK	Jenis	Jalur
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nama Pegawai	NIP	Penyusun Rencana Mutasi	4	2	1	H/M/L	Magang	Mentoring	Coaching	Non Klasikal	Magang / Mentoring/ Coaching

PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi,

(.....)

Karawang, 2024

Pejabat Atasan Langsung

(.....)

Kamus Referensi AKPK

KAMUS REFERENSI AKPK

No	Tingkat	Gap	Pengembangan Kompetensi	
			Jalur	Jenis
1	0	No Gap	Datasering, Job Project, Job Enrichment, Job Enlarge ment, Role Model dan dijadikan Mentor / self learning (MOOC)	non klasikal
2	1	Low	Mentoring (untuk orang baru), Coaching (untuk orang lama) brachmaking, Community of Practice (COP), self learning (LMS)	non klasikal
3	2	Medium	Magang / Mentoring / Coaching (untuk orang lama), On the Job Training / OJT (untuk orang baru)	non klasikal
4	3 - 4	High	Training / Magang	Klasikal / non Klasikal

Rekap Kuisioner Kompetensi (atas)

Pertanyaan nomor	Kompetensi	Keterangan
1	Teknis	
2	Manajerial	
3	Sosio Kultural	
4 dan 5	Manajerial	menghitungnya pertanyaan nomor 2 + pertanyaan nomor 4 + pertanyaan nomor 5 dibagi 3

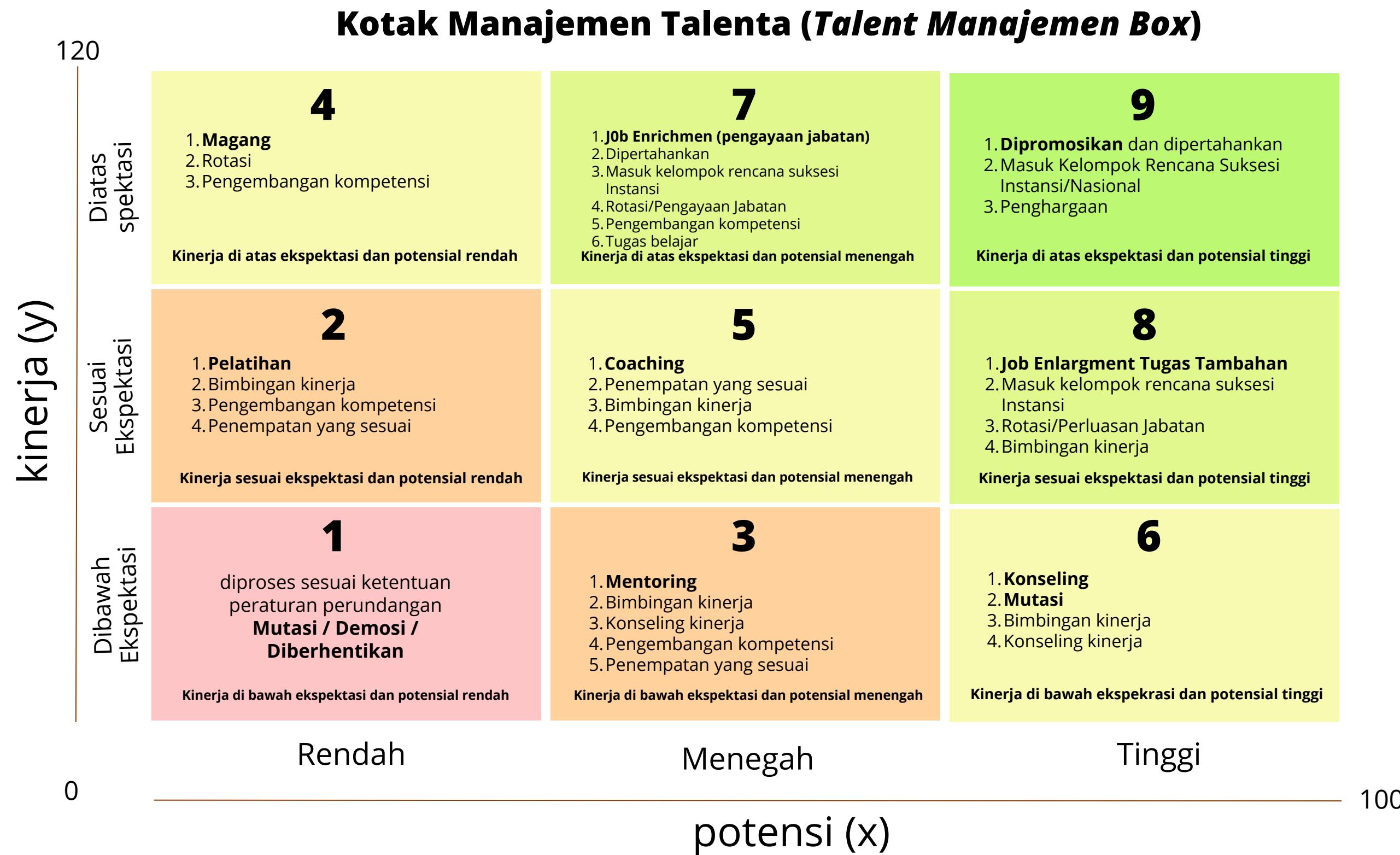
standar kompetensi maksimal 5 dikurang dengan jawaban ketemu nilai kesenjarnya

Pengembangan Kompetensi

- Datasering
- Job Project
- Job Enrichment
- Job Enlargement
- Role Model
- Dijadikan Mentor
- Self learning (MOOC)
- Mentoring
- Coaching
- Branchmaking
- Community of Practice (COP)S
- Self learning (LMS)
- Magang
- On the Job Training (OJT)
- Training

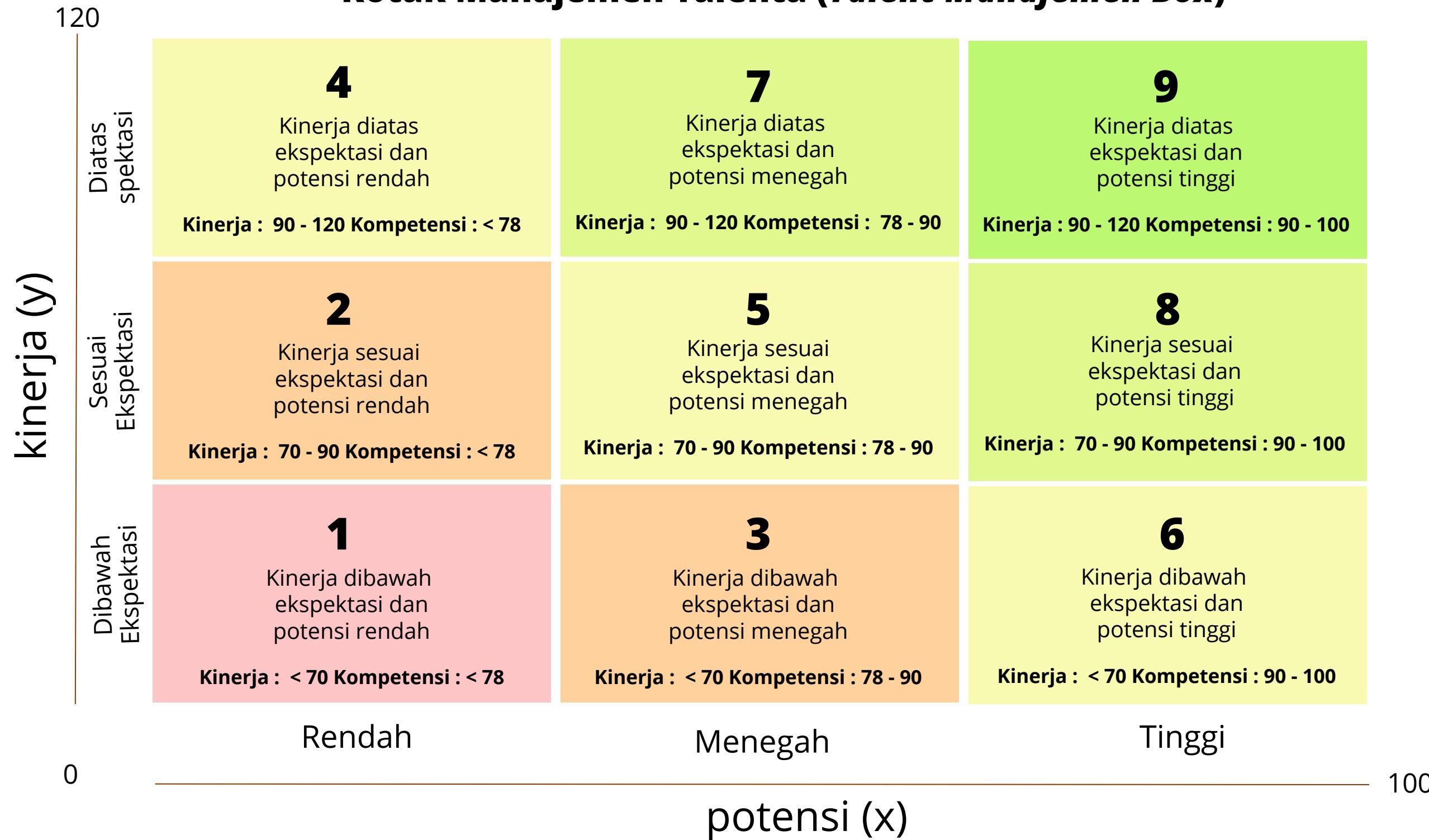
Rekomendasi

Manajemen Talenta



Pemetaan Kotak Manajemen Talenta

Kotak Manajemen Talenta (*Talent Management Box*)



Talenta ASN
BKPSDM Karawang

pengaturan
bobot penilaian indikator
talenta di aplikasi SIP ASN

Dashboard Box Talenta berdasarkan data suksesor

FILTER SEGMENTASI

Jenis Pegawai PNS	Jenis Kelamin Semua	Usia = 21 Tahun	Masa Kerja = 1 Tahun
Agama Semua	Status Pernikahan Semua	Golongan Terakhir Pilih golongan	
Pendidikan Terakhir Semua	Eselon (Struktural) Pilih eselon	Jenjang (Fungsional) Pilih Jenjang	
Segmentasi (talenta) Suksesor JPT <input type="button" value="X"/>			

a

Pejabat JPT

- Pejabat Administrator
- Pejabat Pengawas
- Suksesor JPT**
- Suksesor Administrator
- Suksesor Pengawas

Segmentasi (talenta)
Suksesor JPT

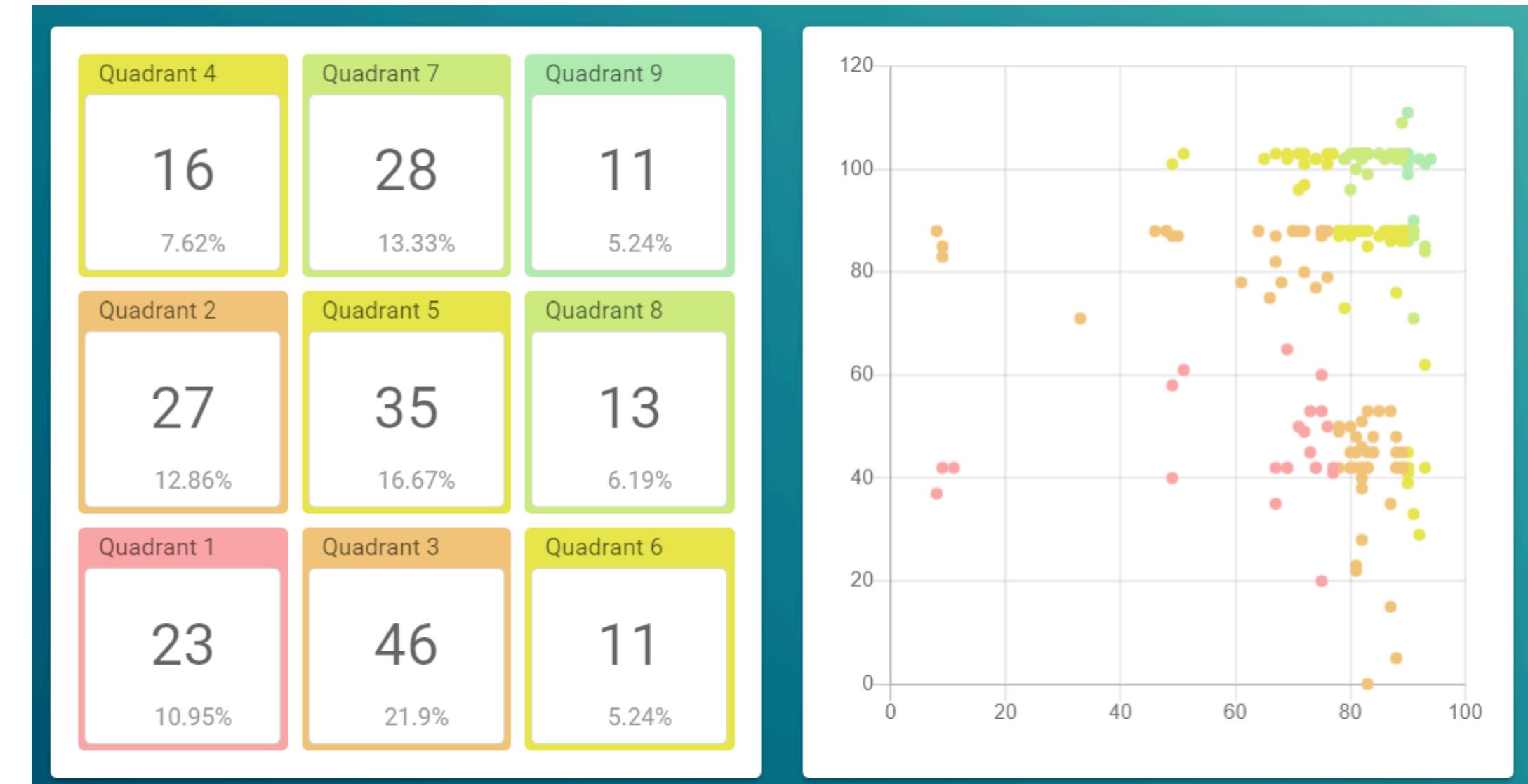


Table Quadrant Talenta

Quadrant	JPT		JA		JP		Fung.	Pelak.	Total
	II.a	II.b	III.a	III.b	IV.a	IV.b			
Box 9	0	3	4	4	0	0	0	0	11
Box 8	1	3	7	2	0	0	0	0	13
Box 7	0	1	6	21	0	0	0	0	28
Box 6	0	3	7	1	0	0	0	0	11
Box 5	0	6	6	23	0	0	0	0	35
Box 4	0	1	2	13	0	0	0	0	16
Box 3	0	4	26	16	0	0	0	0	46
Box 2	0	2	6	19	0	0	0	0	27
Box 1	0	2	6	15	0	0	0	0	23
Jumlah	1	25	70	114	0	0	0	0	210

Daftar Pegawai
Pegawai Box 9

Pencarian:

Pegawai

Abas Sudrajat, S.Sos., M.P. NIP.197208131992021001	<input type="button" value="→"/>
Rosmalia Dewi, S.H., M.H. NIP.196911121996032002	<input type="button" value="→"/>
Drs. Mahpudin, M.St. NIP.196910021990091001	<input type="button" value="→"/>
Jajang Jaenudin, S.S.T.P., M.M. NIP.198006062000121001	<input type="button" value="→"/>
H. Yanto Ardiansyah, S.K.M., M.M. NIP.196708101989121003	<input type="button" value="→"/>

Box Talenta per pegawai

Kotak Talenta Pegawai



Pegawai tidak memenuhi segmentasi
Syarat Masuk BOX Talenta

1. Jenis Pegawai PNS atau PPPK
2. Kelengkapan Data diatas 85%
3. Data Jabatan dan semua riwayat jabatan Lulus Test Kelengkapan
4. Data Golongan dan semua riwayat golongan Lulus Test Kelengkapan
5. Data Riwayat pendukung telah lengkap seperti Pendidikan, SKP, SPT, Laporan LHK dan Diklat.

Kelengkapan Data SIM-ASN (100%)
Nilai: 100 x 10%

(88 x 30% = 26.4) + (100 x 30% = 30) + (77 x 40% = 30.8) = 87

Detail Kompetensi

Manajerial (50%)

Sosial Kultural (50%)

Detail Nilai Rekam Jejak

Golongan	0 - 100	Pendidikan	0 - 100
IV/a	90	Magister	100
Masa Kerja	0 - 100	Diklat PIM	0 - 100
13 Tahun	43	Diklat PIM Pengawas (IV)	70
Diklat Teknis	0 - 100	Diklat Fungsional	0 - 100
38 Hari	100	6 Hari	60

Nilai Rekam Jejak adalah persentase dari jumlah nilai item terhadap total nilai item dan kemudian dibulatkan.

$\frac{70 + 90 + 43 + 100 + 100 + 60}{600} \times 100 = 77$

Kelengkapan
100%

Wawan Kusdiawan, S.Kom., M.Kom.
NIP. xxxxxxxx201101xxxx Aktif

PROFIL **RIWAYAT** **POTENSI** **KARIR** 9 **DRAFT** **DOKUMEN**

Nilai Kinerja - Sumbu Y
104

Kinerja (Y) **Kumulatif Potensi (X)**

Detail Nilai Kinerja

90 → 52.5 0 - 120
76 → 31.67 0 - 100

SKP Aktifitas
70 / 120 50 / 120

Penghargaan Tingkat Nasional
Juara 2 Lomba ASN Menulis di Media Kumparan +20

Nilai Kinerja adalah hasil penjumlahan dari akumulasi setiap item, dimana setiap item mempunyai peran sebagai penambah atau pengurang.

$(90 \times 70/120) = 52.5 + (76 \times 50/120) = 31.67 = 84$

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi

- Dipromosikan dan dipertahankan
- Masuk rencana suksesi instansi
- Penghargaan

Nilai Kumulatif Potensi - Sumbu X
97

Detail Nilai Kumulatif Potensi

100 → 30 88 → 26.4 77 → 30.8
0 - 100 0 - 100 0 - 100

Kompetensi Potensi Rekam Jejak
30 % 30 % 40 %

Infrastruktur Manajemen Talenta

(SUMBU X)

Potensial

30% Kompetensi

30% Potensi

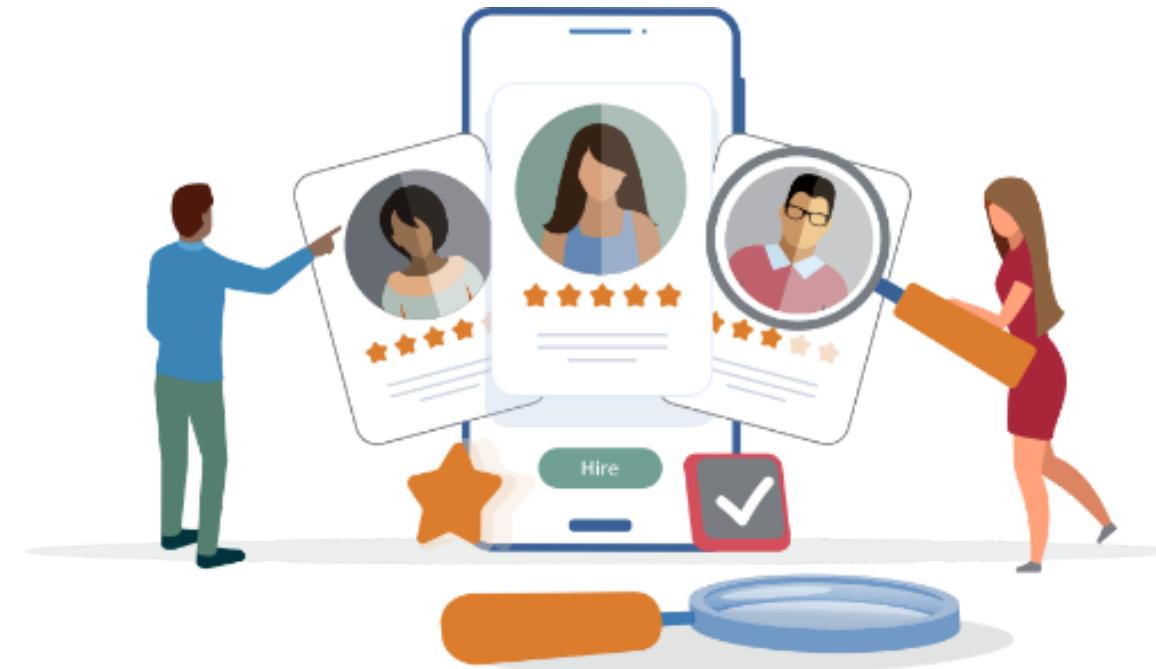
40% Rekam Jejak

- Syarat Jabatan

- Golongan
- Pendidikan
- Masa Kerja

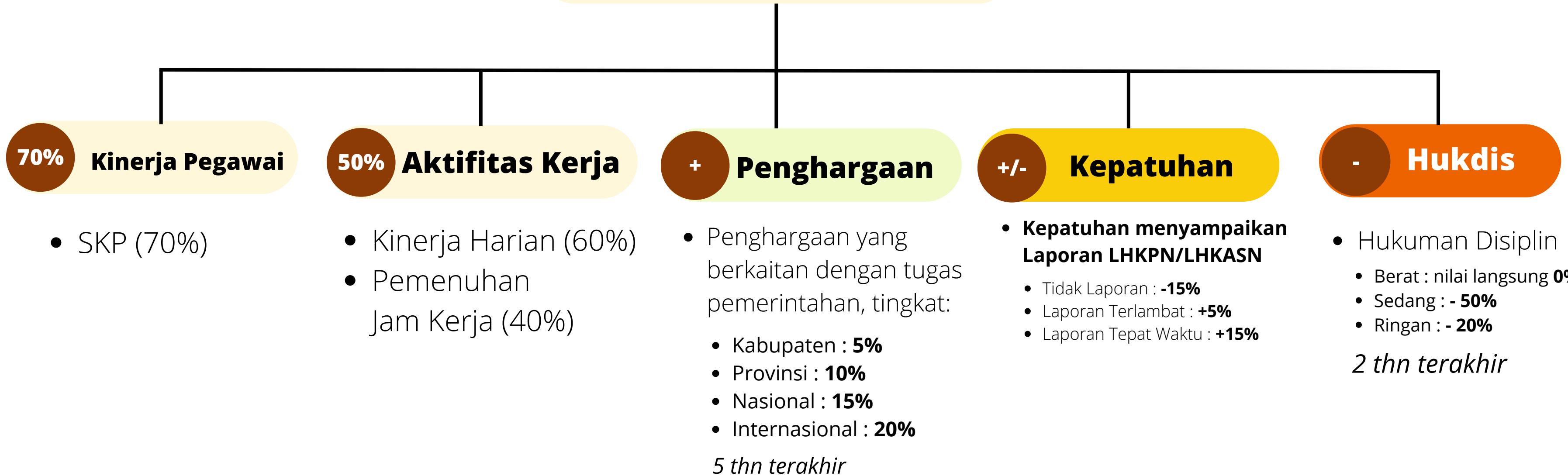
- Diklat

- Diklat PIM
- Diklat Teknis
- Diklat Fungsional
- Diklat Barjas



(SUMBU Y)

Penilaian Kinerja

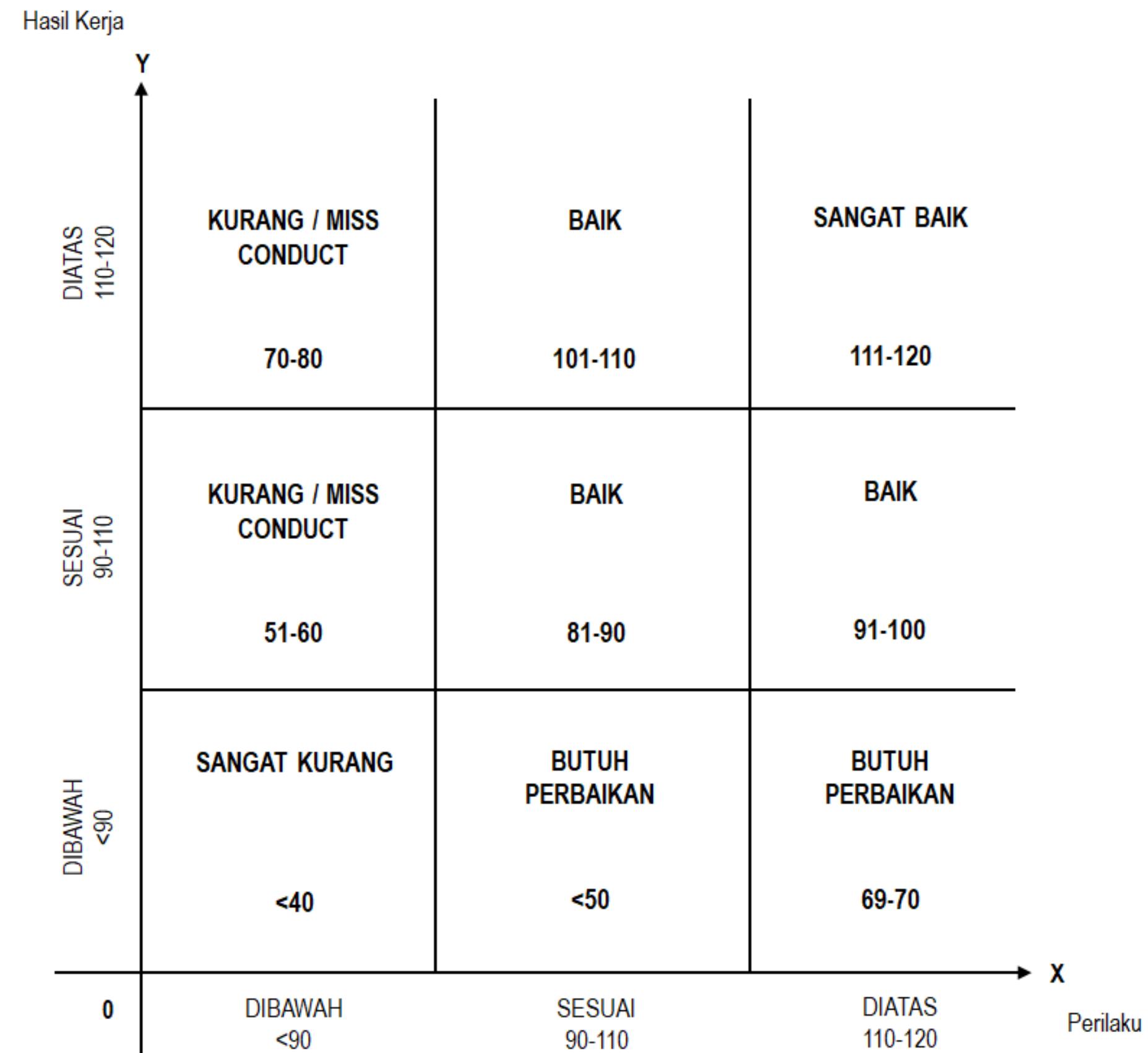


Tindak Lanjut

Penyesuaian SKP

berdasarkan Permen PAN RB

Nomor 6/2022



Upaya Perbaikan

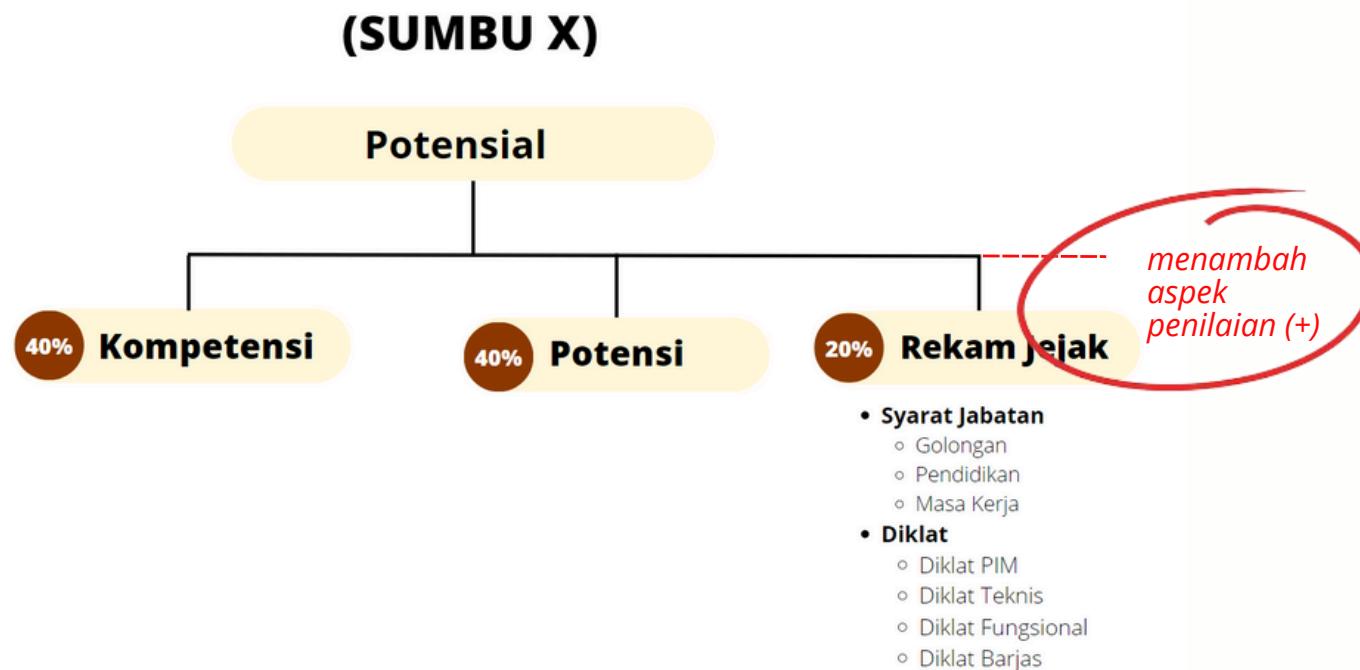
Penyesuaian Indikator Penilaian

Berdasarkan hasil evaluasi dipandang perlu melakukan penyesuaian regulasi (Keputusan Bupati Karawang) terkait penetapan indikator kinerja manajemen talenta ASN.



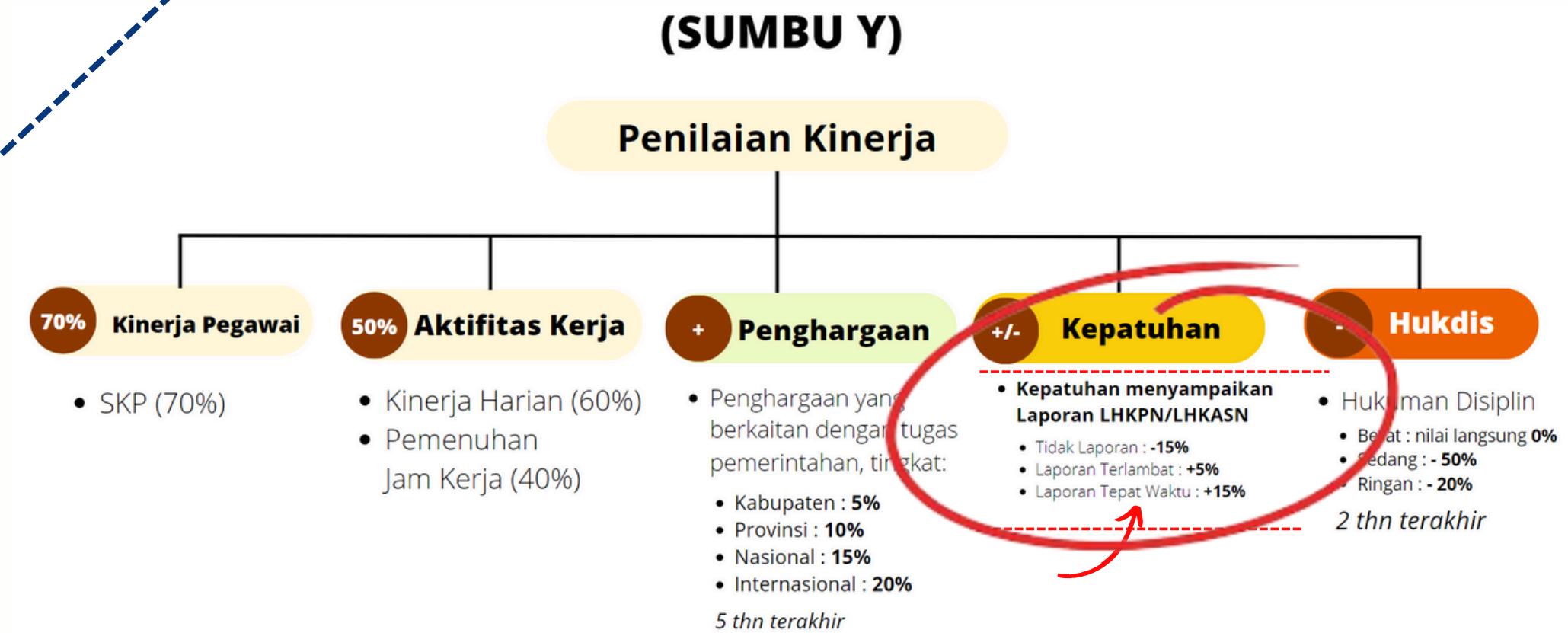
Indikator Penilaian

Manajemen Talenta rencana penyesuaian



- Perubahan indikator Sumbu X menjadi
 - Assesment : **60%**
 - Rekam Jejak Jabatan : **30%**:
 - Sertifikasi Kompetensi: **10%**
- Nilai penambah:** **10%** dari bobot capaian peremajaan data dan kemiripan profil pada SIM ASN dengan SI ASN BKN;
- rencana pengembangan kedepan capaian pengembangan kompetensi*

- Perubahan indikator pada Sumbu Y yaitu **Nilai kepatuhan LHKASN dihilangkan** karena sudah tidak lagi diwajibkan
- indikator tersebut **diubah menjadi Inovasi** dengan bobot 10%



Tahapan Membangun Manajemen Talenta



Penilaian Sistem Merit
kategori Baik/Sangat Baik



Regulasi dan Infrastruktur
Manajemen Talenta



Aplikasi Sistem Informasi
database kepegawaian



Kelengkapan & keakuratan
data pegawai pada database



Data hasil Asesmen Pegawai
untuk indikator potensial (sumbu X)



Dukungan Pimpinan
kolaborasi tim dan partisipasi pegawai

Infrastruktur Manajemen Talenta



Keputusan KASN tentang penilaian sistem merit

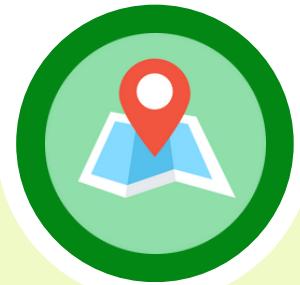
Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara:

- **Nomor 87/KEP.KASN/C/XI/2021 tanggal 30 November 2021**

Tentang Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang

- **Nomor 13/KEP.KASN/C/VII/2023 tanggal 12 Juli 2023** Tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang

Tentang Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang



Peta jabatan Perangkat Daerah

- Peraturan Bupati Karawang **Nomor 39 Tahun 2022 tentang Peta Jabatan Perangkat Daerah** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang
- Keputusan Bupati Karawang **Nomor 800/Kep.S/BKPSDM/2021 Tanggal 22 Oktober 2021 tentang Penetapan Jabatan Kritisikl** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang



Standar kompetensi jabatan ditetapkan Keputusan Bupati

- **Nomor 060/Kep.231-Huk/2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Dan Standar Kompetensi Jabatan Administrator** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang;
- **Nomor 060/Kep.546-Huk/2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.



Pola karier

- Peraturan Bupati Karawang **Nomor 72 Tahun 2020 tentang Pola Karier PNS** di Lingkungan Pemkab Karawang)
- **Peraturan Bupati Karawang Nomor 40 Tahun 2021** tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan **Peraturan Bupati Karawang Nomor 273 Tahun 2023**
- **Keputusan Bupati Karawang Nomor 800/Kep. 532 - Huk/2023** tentang Penilaian Potensi dan Kompetensi (Talent Pool) Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang



Tim manajemen talenta

- Keputusan Bupati Karawang **Nomor 800/Kep.5501/BKPSDM/2021 tentang Tentang Pembentukan Tim Manajemen Talenta** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang
- Keputusan Bupati Karawang **Nomor 800/Kep.163-Huk/2022 tentang Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang

Infrastruktur Manajemen Talenta



Sistem Informasi

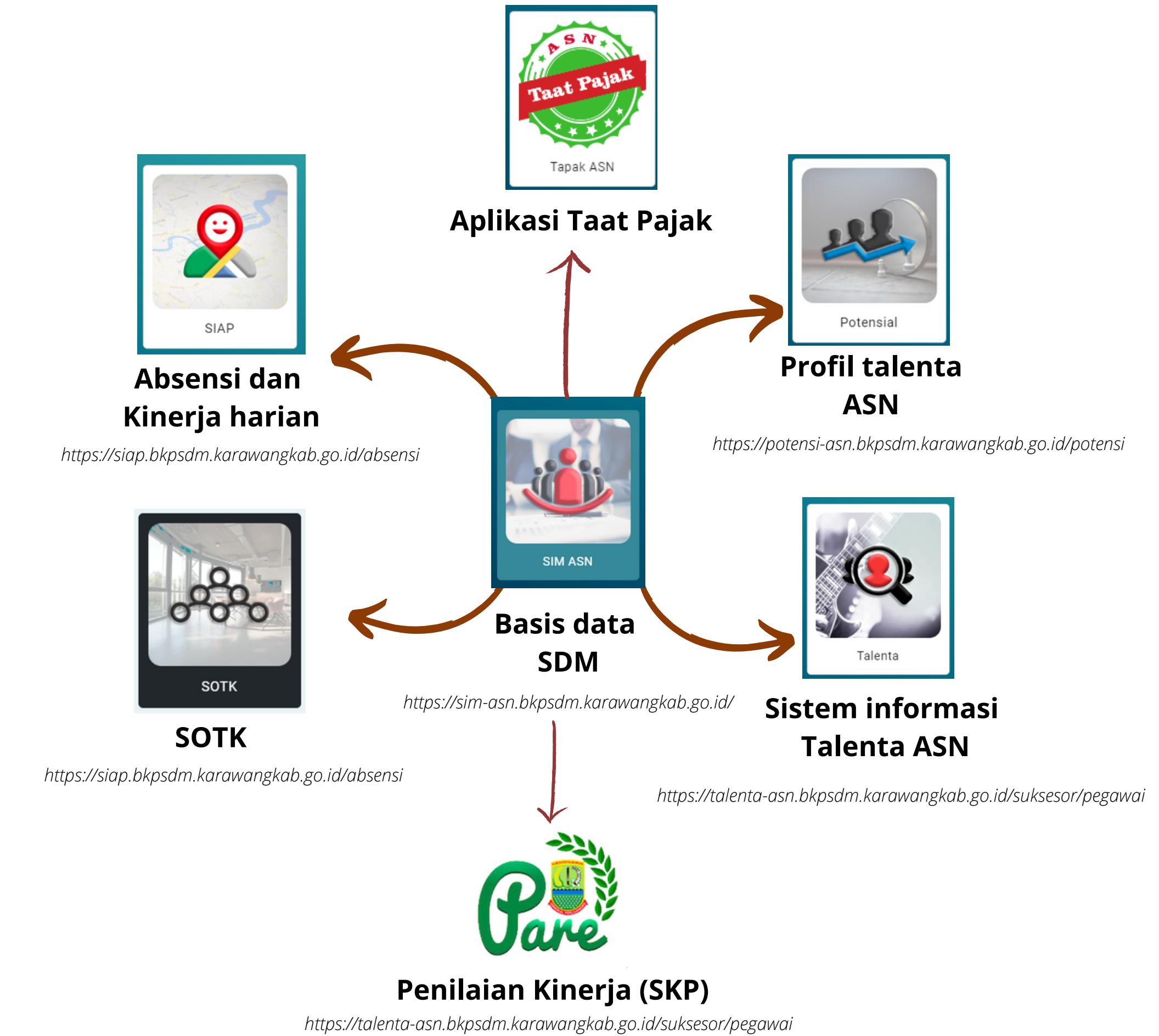
- **Basis data SDM** : <https://sim ASN.bkpsdm.karawangkab.go.id/>
- **Profil talenta** : <https://potensi ASN.bkpsdm.karawangkab.go.id/potensi>
- **Sistem informasi talenta** : <https://talenta ASN.bkpsdm.karawangkab.go.id/suksesor/pegawai>
- **Absensi harian** : <https://siap.bkpsdm.karawangkab.go.id/absensi>
- **Aplikasi Penilaian Kinerja (PARE)** : <https://pare-v3.bkpsdm.karawangkab.go.id/>



Data Dukung

- **Standar metode assessment** : Metode Sedang digunakan dalam penilaian potensi dan kompetensi pegawai di lingkungan Kabupaten Karawang mengacu pada Peraturan Kepala BKN RI Nomor 26 Tahun 2019 tentang Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS
- **Standar penilaian kinerja** : Sedang disusun Peraturan Bupati Karawang tentang penilaian kinerja PNS berdasarkan Permen PAN RB Nomor 6 tahun 2022
- **Program Pengembangan talenta** : Mengacu ke Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- **Anggaran** : Sudah dialokasikan anggaran dalam kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
- **Panitia seleksi** : akan dibentuk tim panitia seleksi untuk uji komptensi teknis calon JPT pada saat akan dilakukan pengisian JPT melalui manajemen talenta

Infrastruktur Manajemen Talenta



Tahapan Rekomendasi KASN Manajemen Talenta



**Menyiapkan
Infrastruktur
Manajemen Talenta**



**Penilaian
Sistem Merit**
kategori Baik/Sangat Baik



**Permohonan
Ekpose
ke KASN**



**Pra Ekspos dan
Ekpose
dengan KASN**



**Rekomendasi
dari KASN**



Tahapan Ekpose dengan KASN



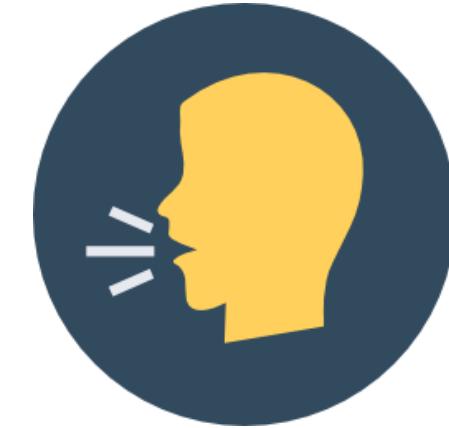
Pra Ekpose 1

Asisten komisioner KASN melakukan evaluasi penilaian mandiri sistem merit dan ekpose kesiapan manajemen talenta



Pra Ekpose 2

Asisten komisioner KASN melakukan evaluasi tindaklanjut hasil ekpose manajemen talenta tahap 1



Ekpose Akhir

Finall ekpose dihadapan Wakil Ketua dan Komisioner KASN beserta tim Askom KASN



Tahapan Implementasi **Manajemen Talenta ASN**



2021

Pemkab. Karawang meraih penilaian sistem merit skor **329,5** (Kategori IV- **Sangat Baik**)

2023

- Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Pemkab. Karawang meraih skor **334**
(Kategori IV- Sangat Baik)
- Pra Ekpose tahap I Manajemen Talenta dengan KASN pada **Selasa, 9 Mei 2023** dihadiri oleh Wakil Bupati Karawang
- Pra Ekpose tahap II Manajemen Talenta dengan KASN pada **Jumat, 11 Agustus 2023** dihadiri oleh Tim Penilai Kinerja (TPK)

Ekpose

MANAJEMEN TALENTA

Komisi Apartaur Sipil Negara (KASN)

Senin, 30 Oktober 2023



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

Indonesian Civil Service Commision

Jl. Let. Jend. MT. Haryono Kav. 52-53, Pancoran, Jakarta 12770; Telp/Fax (021)7972098 | <https://www.kasn.go.id>

Nomor : B-4502/SM.00.02/11/2023

28 November 2023

Sifat : Biasa

Lampiran : -

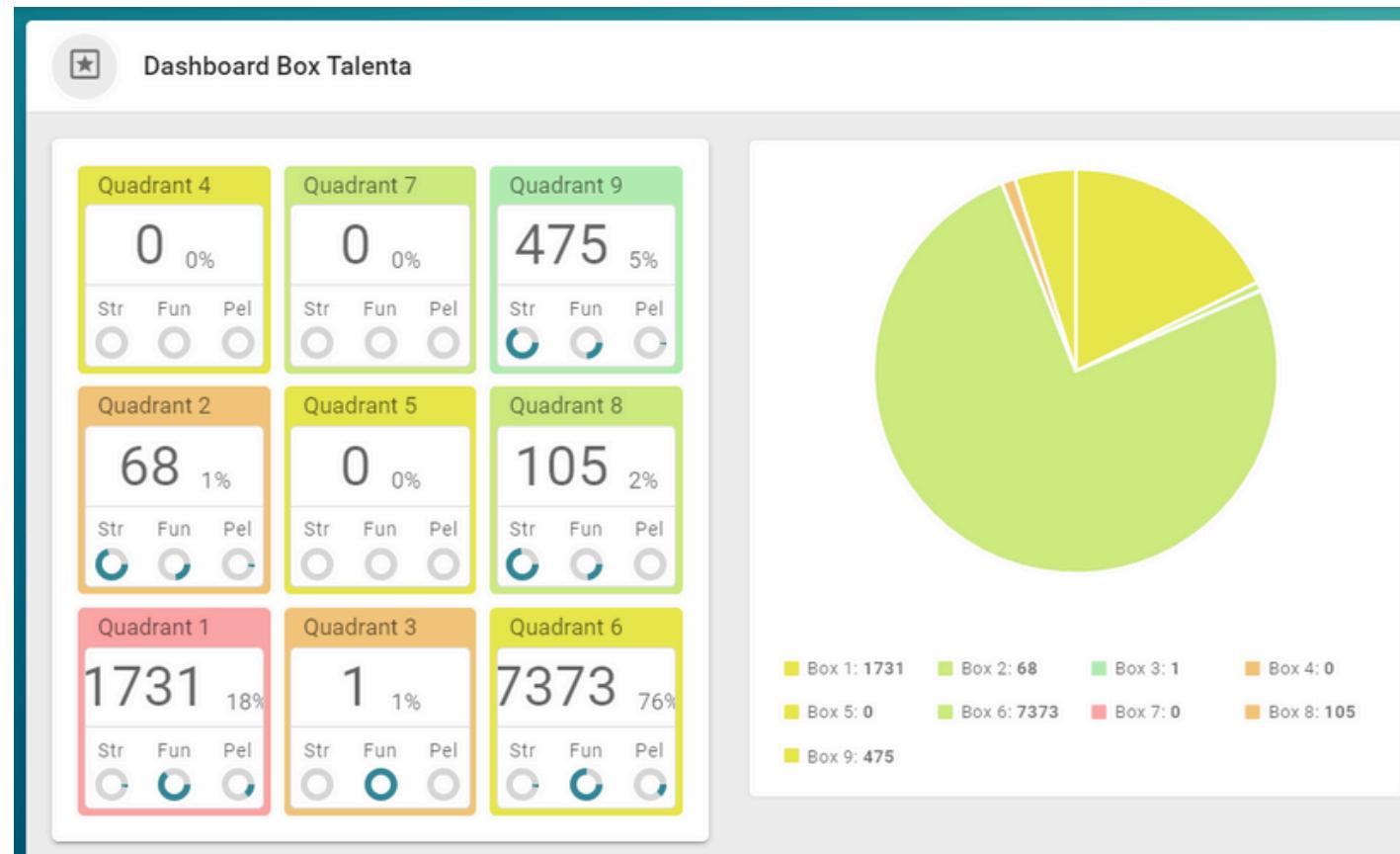
Hal : Persetujuan Kebijakan dan Desain Sistem
Manajemen Talenta ASN di Lingkungan
Pemerintah Kabupaten Karawang



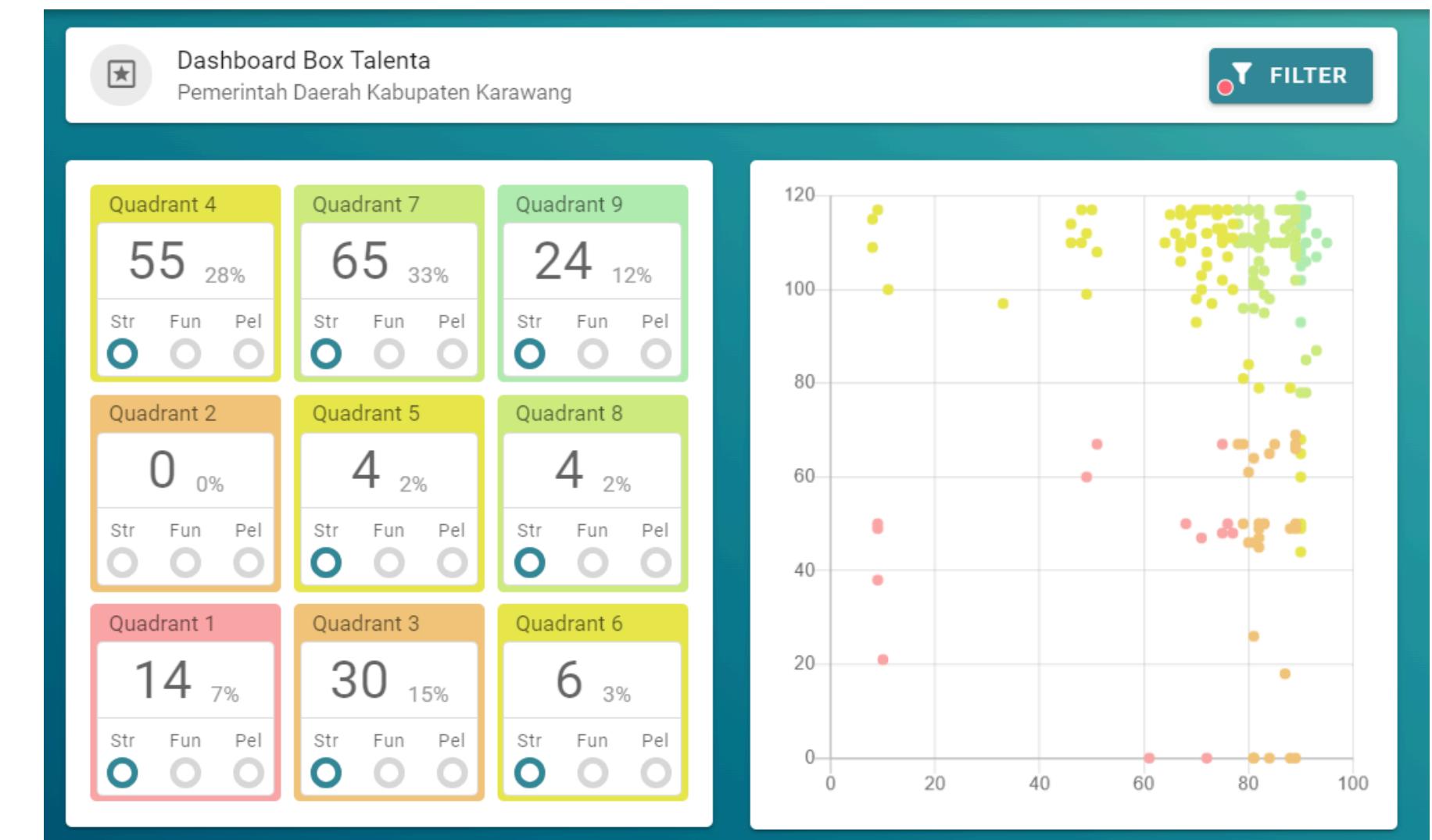
Contoh : Tindak Lanjut Review pra Ekpose kedua

Penempatan 9 box talenta susunananya ada yg terbalik agar diperbaiki sesuai dengan ketentuan.

kondisi sebelum



kondisi sesudah



sebelumnya susunan box talenta nomor 2
dan nomor 3 terbalik

susunan box talenta nomor 2 dan nomor 3
sudah disesuaikan



Tahapan

Manajemen Talenta



Manfaat Manajemen Talenta

bagi Instansi

- Meningkatkan kinerja instansi
- Meningkatkan kepuasan masyarakat yang dilayani
- Memastikan SDM yang diperlukan tersedia saat ini dan ke depan
- Meningkatkan efisiensi

bagi Pejabat Pembina Kepegawaian

- Menghindari kerugian anggaran (potential lost) dalam pengelolaan SDM.
- Memudahkan dalam pengelolaan SDM Aparatur.
- Meningkatkan kepercayaan (trust) masyarakat/publik terhadap pimpinan.
- Meningkatkan dedikasi dan loyalitas PNS terhadap pimpinan. Meningkatkan motivasi kerja PNS.

bagi Pegawai

- Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai
- Mengembangkan dan mengkomunikasikan jalur karir
- Meningkatkan kepuasan kerja

Tujuan **Manajemen Talenta ASN**

1 meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan **peningkatan kualitas pelayanan publik**

2 menemukan dan mempersiapkan **talenta terbaik** untuk mengisi posisi kunci dan urusan inti organisasi

3 mendorong **peningkatan profesionalisme** jabatan, kompetensi dan kinerja, serta kejelasan dan kepastian karier talenta

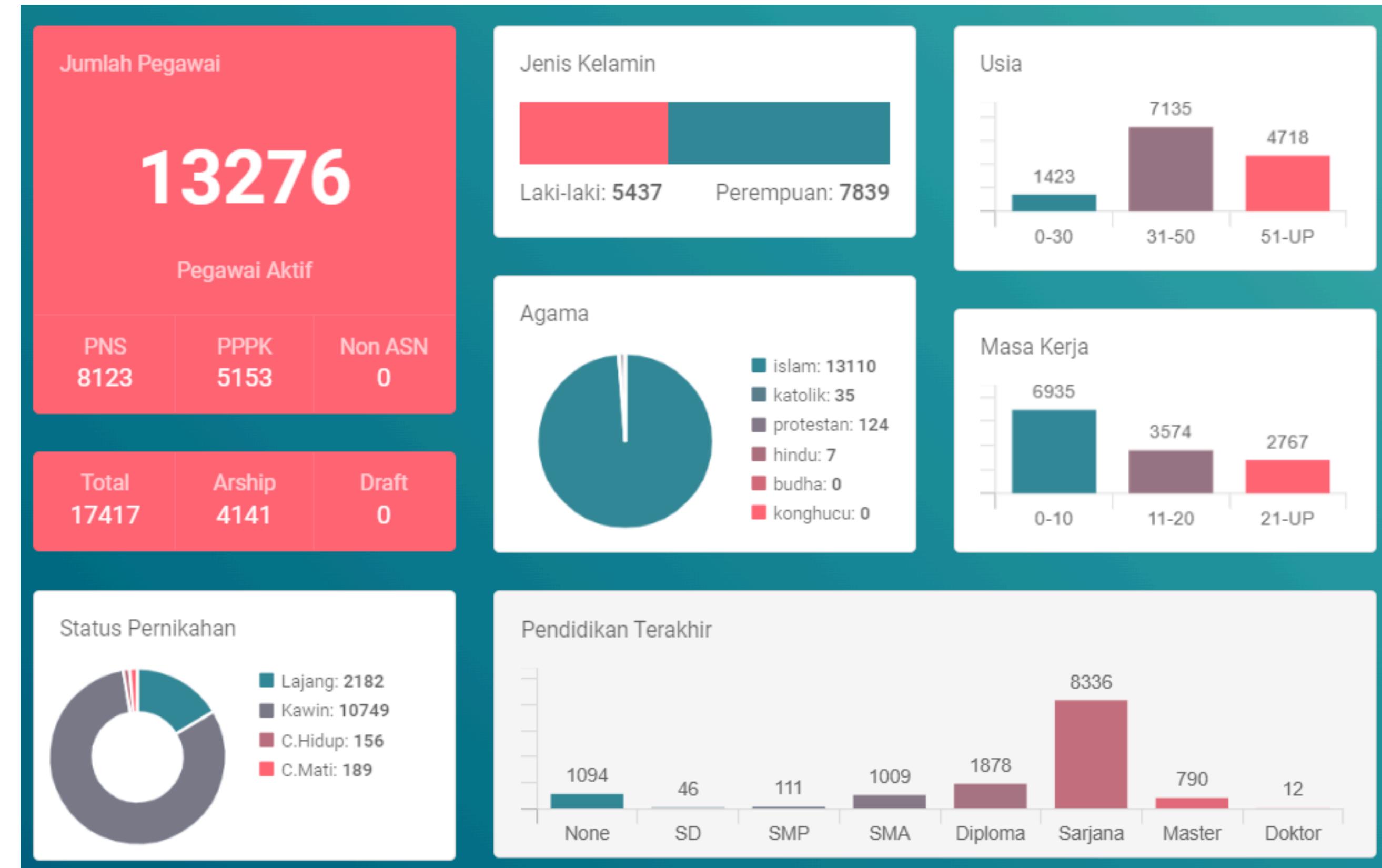
4 mewujudkan **rencana sukses** yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel

5 memastikan **tersedianya pasokan talenta** berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi

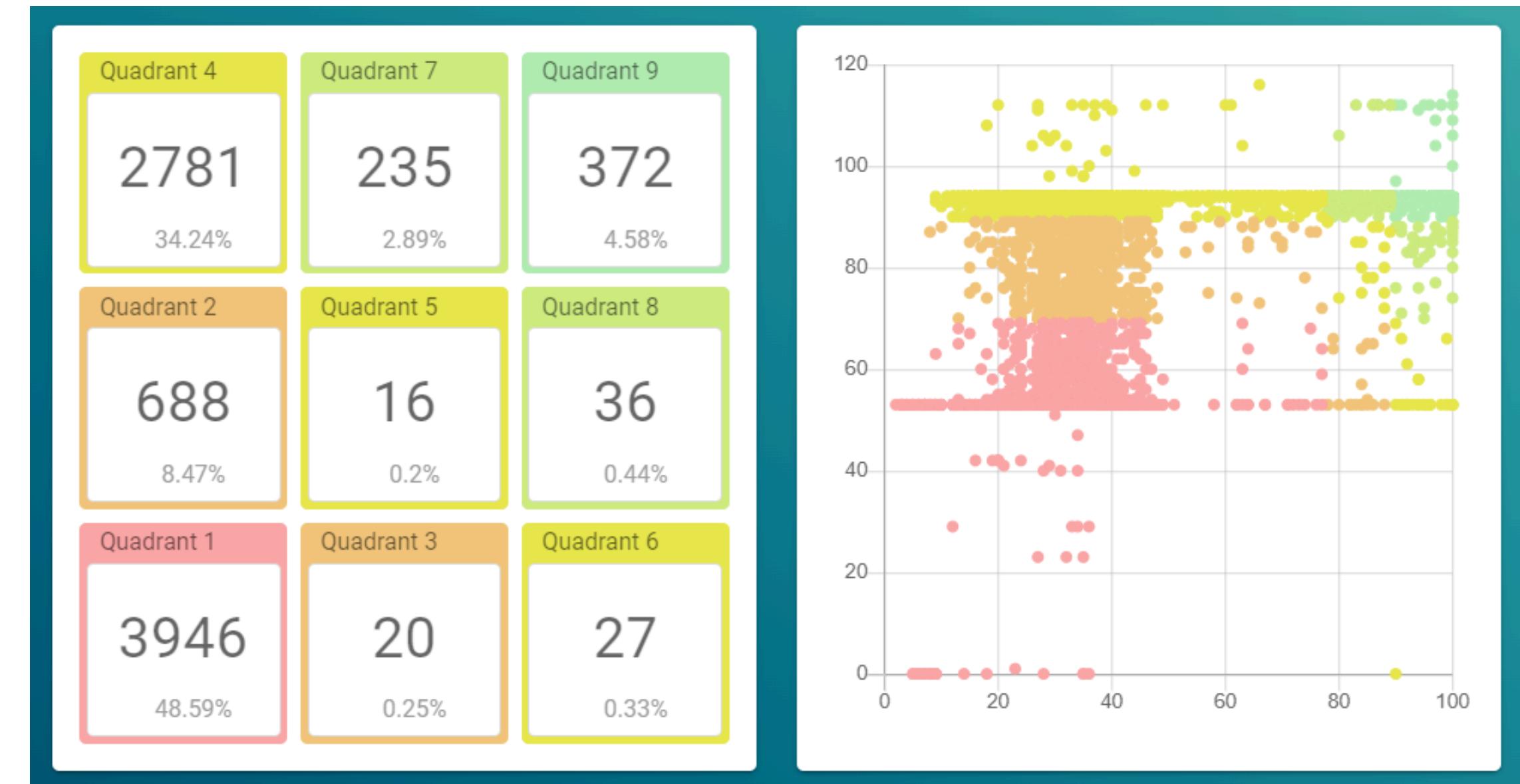
6 menyeimbangkan antara **pengembangan karier ASN** dan kebutuhan instansi

Data Pegawai pada aplikasi SIM ASN

per September 2024



Dashboard Box Talenta pada aplikasi SIM ASN



Quadrant	JPT		JA		JP		Fung.	Pelak.	Total
	II.a	II.b	III.a	III.b	IV.a	IV.b			
Box 9	1	21	42	59	111	27	104	1	372
Box 8	0	3	7	7	5	1	13	0	36
Box 7	0	1	12	38	60	30	89	2	235
Box 6	0	0	4	4	2	0	13	1	27
Box 5	0	0	1	2	4	3	5	0	16
Box 4	0	1	1	9	88	73	1719	780	2781
Box 3	0	0	1	3	2	1	13	0	20
Box 2	0	0	0	2	5	5	570	61	688
Box 1	0	0	0	4	7	2	3361	71	3946
Jumlah	1	26	68	128	284	142	5887	916	8121

Box Talenta

Potensian pegawai

POTENSI

- KOMPETENSI
- KINERJA
- PENGHARGAAN

Potensi Pegawai

Assesment
Dra. Rita Kardinaresari, S.Psi, M.Si (Ps...
29 Oktober 2015)

Nilai 146

Dokumen Dokumen tidak diunggah

Standar	Pencapaian
33	48

01.DA Daya Analisis Standar 3 Nilai: 4

02.BB Logika Berpikir Standar 3 Nilai: 4

03.SK Sistematika Kerja Standar 3 Nilai: 5

04.II Inisiatif Standar 3 Nilai: 4

05.TK Daya Tahan Kerja Standar 3 Nilai: 4

06.KP Kepemimpinan Standar 3 Nilai: 5

07.BB Dorongan Berprestasi Standar 3 Nilai: 4

08.TU Tanggung Jawab Standar 3 Nilai: 4

09.KI Keterampilan Interpersonal Standar 3 Nilai: 5

10.KD Kepercayaan Diri Standar 3 Nilai: 5

11.SE Stabilitas Emosi Standar 3 Nilai: 4

Tanggal & Periode

Tanggal: 05 Januari 2022
Periode: 04 Januari 2021 - 31 Desember 2021

Dokumen

Dokumen tidak diunggah

Penilaian

Nilai SKP	Nilai Prilaku Kerja	Nilai Kinerja
100	90	102

Kompetensi Pegawai

Manajerial

Nilai	Asesment
100	UPT PENILAIAN KOMPETENSI KO... 16 Juli 2024

Dokumen Dokumen tidak diunggah

Standar	Pencapaian
32	32

M.01 Integritas Standar 4 Nilai: 4

M.02 Kerjasama Standar 4 Nilai: 4

M.03 Komunikasi Standar 4 Nilai: 4

M.04 Orientasi pada hasil Standar 4 Nilai: 4

M.05 Pelayanan Publik Standar 4 Nilai: 4

M.06 Pengembangan diri dan orang lain Standar 4 Nilai: 4

M.07 Mengelola Perubahan Standar 4 Nilai: 4

M.08 Pengambilan Keputusan Standar 4 Nilai: 4

Sosial Kultural

Assesment
UPT PENILAIAN KOMPETENSI KOTA TANGERANG
16 Juli 2024

Standar	Pencapaian	Nilai
4	3	75

SK.01 Perekat Bangsa Standar 4 Nilai: 3

Seleksi Kompetensi Teknis (Pansel)

Tanggal Seleksi 25 Juli 2024

Pencapaian	Nilai
434	87

01 Dr. H. Sumasna, S.T., M.U.M. Nilai: 88

02 Drs. H. Daud Achmad, M.A.P. Nilai: 85

03 Valentinus Sudarjanto Sumito, S.Ip., M.Si. Nilai: 90

04 Dr. Indra Perwira, S.H., M.H. Nilai: 82

05 H. Wisandana, S.H., M.Si. Nilai: 89

klasifikasi per jenjang Suksesor

Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

- Pejabat Administrator
- Fungsional Ahli Utama
- Fungsional Ahli Madya

Jabatan Administrator (JA)

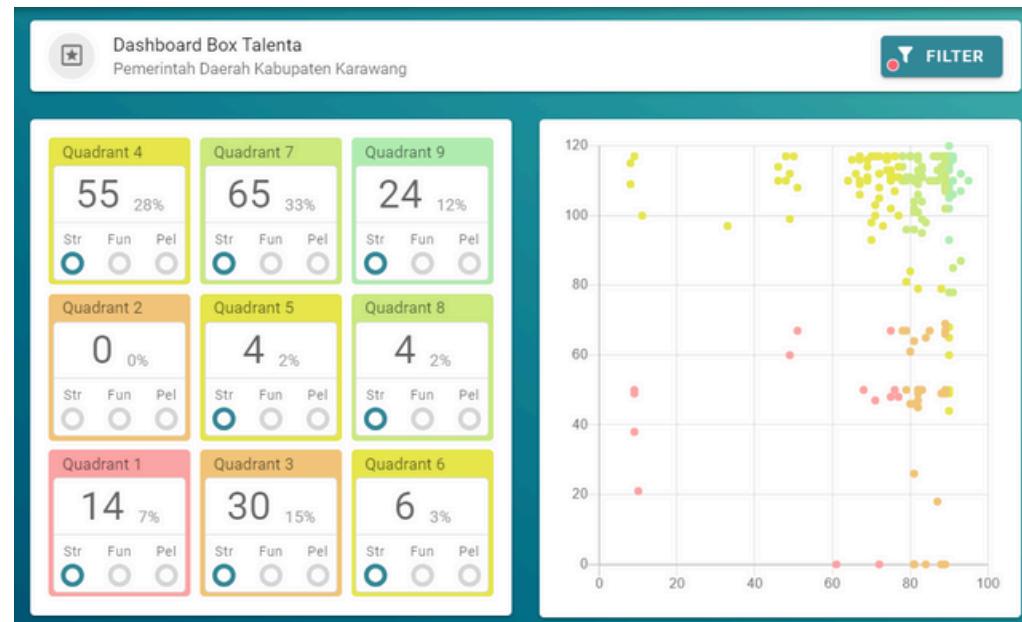
- Pejabat Pengawas
- Fungsional Ahli Muda

Jabatan Pengawas (JP)

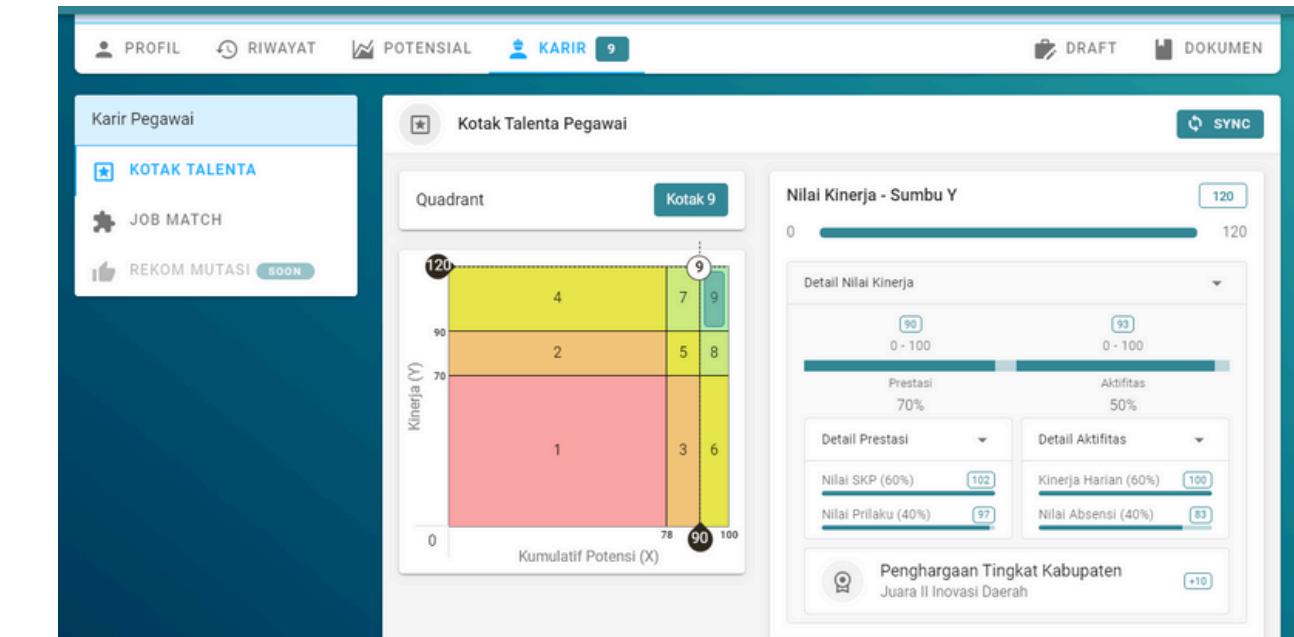
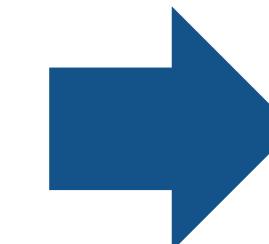
- Pejabat Pelaksana
- Fungsional Ahli Pertama



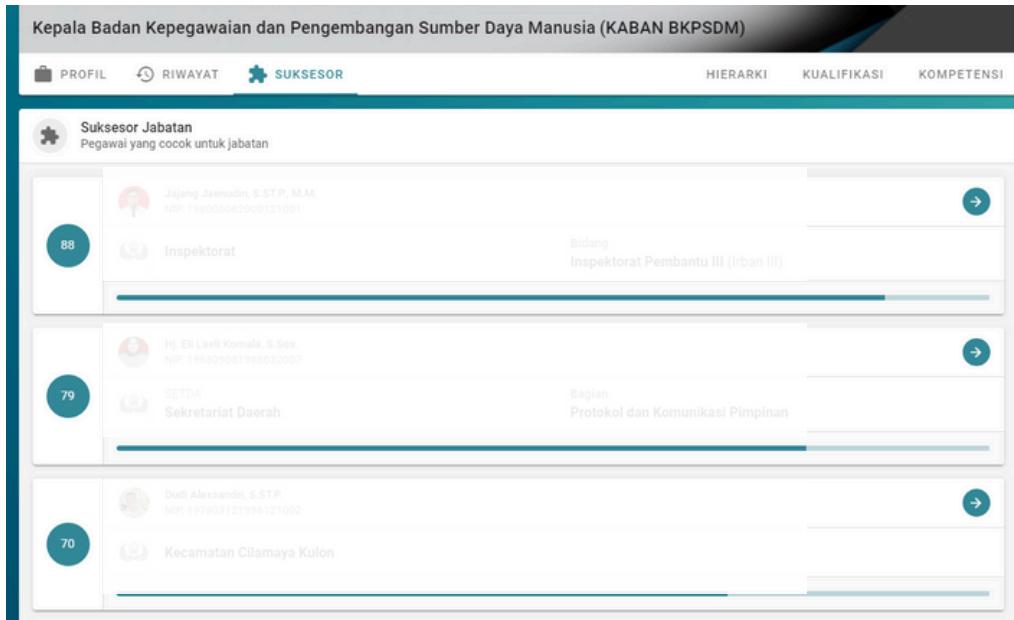
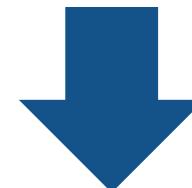
Sistematika/Alur Pemetaan Suksesor



pemetaan talenta
per suksesor jabatan



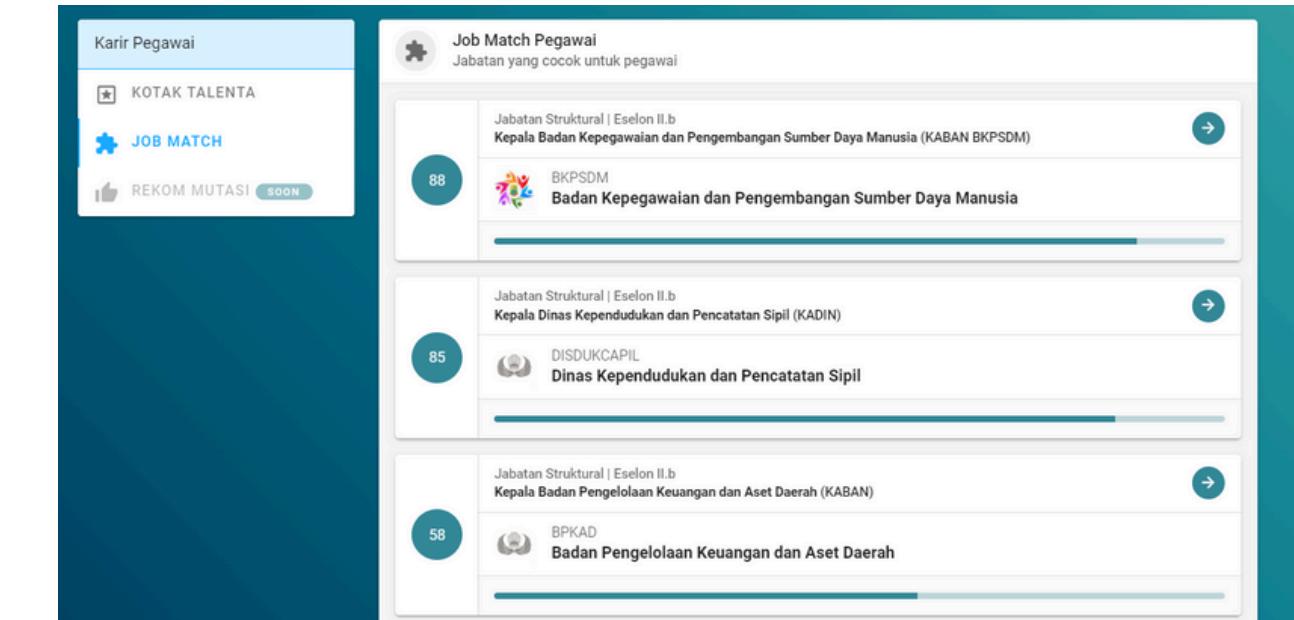
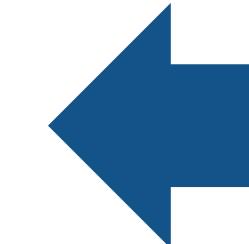
pemetaan box talenta per pegawai



suksesor per jabatan

Beberapa aspek penilaian:

- latar belakang pendidikan;
- pengalaman kerja;
- rekomendasi hasil asesmen;
- peminatan pegawai (memilih 3 jabatan target);
- rekomendasi atasan;
- rekomendasi stakeholder terkait.



target jabatan per pegawai



Job Person Match per jabatan pada manajemen talenta

Beberapa aspek penilaian:

- latar belakang pendidikan;
- pengalaman kerja;
- rekomendasi hasil asesmen;
- peminatan pegawai (memilih 3 jabatan target);
- rekomendasi atasan;
- rekomendasi stakeholder terkait.



pengaturannya
di aplikasi SIP ASN

Unitan
nilai

Job Person Match Pegawai
Jabatan yang cocok untuk pegawai

Jabatan Struktural | Eselon IIIa
Sekretaris Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (SEKDIKN)

L1 1
Nilai 88

DINKOPLUKM
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

Amid, S.E., M.M.
NIP. 198608081996021004

Sekretariat

Jabatan Struktural | Eselon IIIa
Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika (SEKDIKN)

L1 2
Nilai 81

DISKOMINFO
Dinas Komunikasi dan Informatika

Poltak Rahat Marudut L, S.SIP, M.M.
NIP. 197607261996031003

Sekretariat

Jabatan Struktural | Eselon IIIa
Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan (SEKDIIN)

L1 3
Nilai 79

DISPERINDAG
Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Ahmed Mustopa, S.SIP
NIP. 197002151998101001

Sekretariat

Jabatan Struktural | Eselon IIIa
Sekretaris Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

L1 4
Nilai 74

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

H. Edi Sunara, S.P., M.P.
NIP. 198608081996031005

Sekretariat

Job Person Match per pegawai pada manajemen talenta

Jajang Jaenudin, S.STP, M.M.

Job Person Match Pegawai
Selanjutnya mencari pegawai

Kepala Dinas Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KABAN BKPSDM)
Nilai: 8

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
H. Asap Ang Rahmatullah, S-STP, M.M.
Nilai: 8

Kepala Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil (KADIS)
Bambang Susetyo, A.P., M.Si.
Nilai: 8

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (KABAN)
Arief Pakuan Manung, S.TP.
Nilai: 5

AKUN PRINT

This screenshot shows the 'Job Person Match Pegawai' section of the application. It displays three job profiles with their names, titles, and scores. The first profile is for 'Jajang Jaenudin, S.STP, M.M.' with a score of 8. The second is for 'H. Asap Ang Rahmatullah, S-STP, M.M.' with a score of 8. The third is for 'Bambang Susetyo, A.P., M.Si.' with a score of 8. There are also sections for 'AKUN' and 'PRINT'.

Hj. Eli Laeli Komala, S.Sos.

Job Person Match Pegawai
Selanjutnya mencari pegawai

Kepala Dinas Sosial (KADIS)
Nilai: 81

Kepala Dinas Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KABAN BKPSDM)
H. Asap Ang Rahmatullah, S-STP, M.M.
Nilai: 79

Kepala Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil (KADIS)
Bambang Susetyo, A.P., M.Si.
Nilai: 70

AKUN PRINT

This screenshot shows the 'Job Person Match Pegawai' section of the application. It displays three job profiles with their names, titles, and scores. The first profile is for 'Hj. Eli Laeli Komala, S.Sos.' with a score of 81. The second is for 'H. Asap Ang Rahmatullah, S-STP, M.M.' with a score of 79. The third is for 'Bambang Susetyo, A.P., M.Si.' with a score of 70. There are also sections for 'AKUN' and 'PRINT'.

Dudi Aleksandri, S.STP.

Job Person Match Pegawai
Selanjutnya mencari pegawai

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
Nilai: 81

Satuan Polisi Pamong Praja
Dra. M. Wawan Setiawan, S.Sos.
Nilai: 78

Jabatan Kepala Organisasi
Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Nilai: 78

Jabatan Kepala Organisasi
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KABAN BKPSDM)
Nilai: 70

AKUN PRINT

This screenshot shows the 'Job Person Match Pegawai' section of the application. It displays four job profiles with their names, titles, and scores. The first profile is for 'Dudi Aleksandri, S.STP.' with a score of 81. The second is for 'Dra. M. Wawan Setiawan, S.Sos.' with a score of 78. The third is for 'Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa' with a score of 78. The fourth is for 'Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KABAN BKPSDM)' with a score of 70. There are also sections for 'AKUN' and 'PRINT'.

Kendala Implementasi Manajemen Talenta



Mewujudkan Data yang akurat

Data kepegawaian yang sangat dinamis serta kepedulian dari pegawai untuk melakukan peremajaan data dapat menghambat upaya pemetaan kompetensi dan manajemen talenta yang efektif.



Resistensi terhadap Perubahan

ASN yang sudah ada dalam sistem yang telah berjalan lama mungkin **tidak mau menerima perubahan dalam manajemen talenta**. Mereka mungkin merasa terancam oleh proses seleksi dan penilaian yang lebih transparan dan ketat.



Perubahan Kebijakan yang Terus Menerus

Perubahan kebijakan dan regulasi yang begitu cepat dapat menciptakan **ketidakpastian dan kebingungan** dalam implemenetasinya. Seperti perubahan penilaian kinerja ASN dari Permepan RB 8/2021 menjadi Permepan RB 6/2022.



Mahalnya biaya untuk Asesmen pegawai

Berdasarkan penilaian sistem merit dan rekomendasi implementasi manajemen talenta dari KASN, **harus melakukan asesmen terhadap seluruh pegawai. Namun mahalnya biaya asesmen** per pegawai dengan UPT Penilaian Kompetensi yang sudah menerapkan PNBP menjadi kendala tersendiri.

Asesmen pegawai untuk Manajemen Talenta

JENIS PENERIMAAN NEGARA BUKAN PAJAK	SATUAN	TARIF (Rupiah)
I. JASA PEMBINAAN DAN PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI DAN/ATAU CALON PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA SERTA CALON MAHASISWA SEKOLAH KEDINASAN IKATAN DINAS		
A. Penilaian kompetensi pegawai dan/atau calon pegawai Aparatur Sipil Negara		
1. Metode Kompleks		
a) Di dalam kantor Badan Kepegawaian Negara	Per Peserta	7.500.000
b) Di luar kantor Badan Kepegawaian Negara	Per Peserta	6.211.000
2. Metode Sedang		
a) Di dalam kantor Badan Kepegawaian Negara	Per Peserta	5.000.000
b) Di luar kantor Badan Kepegawaian Negara	Per Peserta	4.480.000
3. Metode Sederhana		
a) Di dalam kantor Badan Kepegawaian Negara	Per Peserta	3.500.000
b) Di luar kantor Badan Kepegawaian Negara	Per Peserta	3.269.000

- Bila mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan **Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak** yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara, telah ditentukan besaran tarif penilaian kompetensi per pegawai;
- Dengan asumsi **jumlah PNS sebanyak 8.258 orang** dan biaya **asesmen terendah per orang sebesar Rp 3.269.000,-** maka **diperlukan biaya sebesar Rp 26.995.402.000,-**;
- **Upaya yang telah dilakukan dalam menyiasati hal tersebut adalah dengan melakukan asesmen secara bertahap** dengan unit penilai kompetensi yang belum menerapkan PNBP;
- solusi yang dilakukan **penyelesaian Asesmen dilakukan secara top down dari Pejabat Administrator atau Jabatan fungsional Ahli Madya** sebagai suksesor untuk mengisi JPT.

Rencana Tindaklanjut

upaya mengatasi kendala

Implementasi Manajemen Talenta



Mewujudkan Data yang akurat

Bertahap mengubah layanan kepegawaian dari fisik ke digital. Layanan dilakukan melalui aplikasi SIM ASN. Pegawai dapat megajukan layanan apabila data kepegawaian lengkap akurat dan *up to date*. Hal ini akan memicu pegawai peduli terhadap peremajaan data.



Resistensi terhadap Perubahan

Secara rutin dan bertahap melakukan sosialisasi tentang implementasi manajemen talenta, kelebihan bagi pengembangan karier pegawai untuk membangkitkan partisipasi dalam mewujudkan implementasi manajemen talenta.



Integrasi dengan Layanan Kepegawaian

untuk peningkatan layanan kepegawaian dengan memanfaatkan aplikasi SIM ASN akan dilakukan integrasi layanan kepegawaian seperti usul kenaikan pangkat dll sehingga data SIM ASN selalu update dan akurat.



Mekanisme baru Pengisian JPT melalui Talentpool pasca KASN dibubarkan

Koordiniasi dan konsultasi mekanisme ijin untuk rekomendasi pengisian JPT melalui Manajemen Talenta (Talentpool) pasca KASN dibubarkan. Saat ini Pemkab. Karawang sedang proses pengisian 3 JPT melalui talentpool, namun karena KASN dibubarkan pelaksanaanya di pending sampai ada kejelasan menisme yang baru.

Mekanisme Pengisian **JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT)**



bawa pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan **secara terbuka** dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi

pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif **dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit** dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.



PENGISIAN JPT MELALUI SELEKSI TERBUKA

Bagi instansi yang belum menerapkan sistem merit
(Pasal 108 UU ASN)



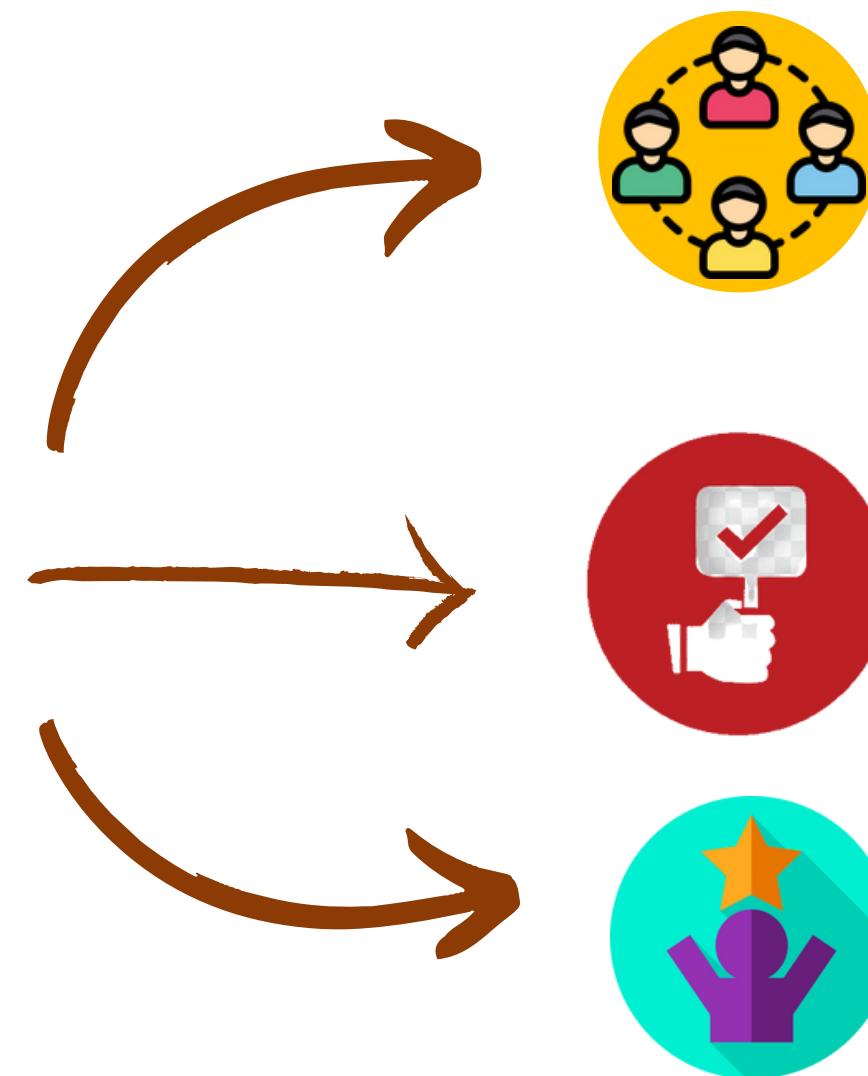
PENGISIAN JPT DARI TALENT POOL

dikecualikan dari seleksi terbuka
bagi Instansi Pemerintah yang sudah menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN
(Pasal 111 UU ASN)

Mekanisme Pengisian **JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT)**



Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
yang kosong dapat diisi dengan

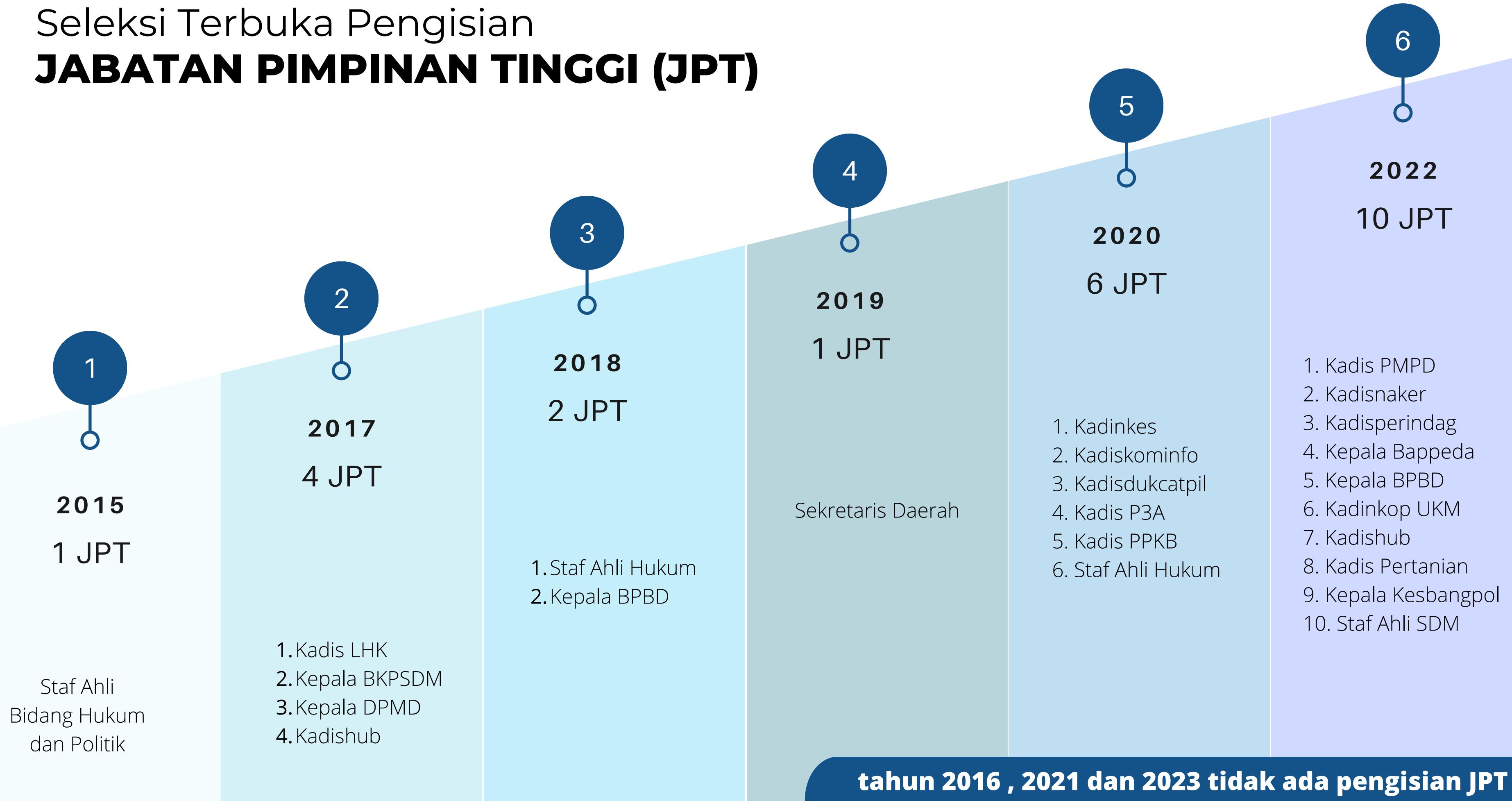


Mutasi/Rotasi
antar JPT

Seleksi Terbuka /
open bidding

Manajemen Talenta /
Talentpool

Seleksi Terbuka Pengisian **JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT)**



Perbandingan Pengisian **JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT)** melalui Seleksi Terbuka vs Perencanaan Suksesi

Seleksi Terbuka

Mengisi jabatan pimpinan tinggi yang lowong



Tujuan

Secara reaktif menunggu jabatan lowong



Perencanaan

Sepintas selama penilaian



Penilaian

Untuk selama penilaian



Pembayaran

Terbaik dari yang melamar berdasarkan hasil seleksi



Hasil

bisa mencapai 3 (tiga) bulan



Waktu Usulan & Tahapan

Besar



Biaya

Manajemen Talenta (Talentpool)

Melakukan kaderisasi kepemimpinan

Terencana dari awal sejak menjadi PNS

Perjalanan karier sebelumnya

Pengembangan terarah

Terbaik dari pegawai yang ada berdasarkan data dari aplikasi dan muatan lokal (kebijakan pimpinan)

bisa dalam waktu 1 (satu) bulan atau kurang

Kecil

Perbandingan Pengisian **JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT)** melalui Seleksi Terbuka vs Perencanaan Suksesi

Seleksi Terbuka

Pengusulan rekomendasi untuk mendapat surat rekomendasi dari KASN dalam hal:

- a. Pembentukan panitia seleksi;
- b. Pengumuman jabatan yang lowong;
- c. Pelaksanaan seleksi; dan
- d. Pengusulan nama calon;
- e. Penetapan calon; dan
- f. Pelantikan



Proses Pengajuan ke KASN



Perencanaan Suksesi

Pengusulan rekomendasi untuk mendapat surat rekomendasi pengisian JPT melalui Aplikasi Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi

IV. JADWAL PENDAFTARAN DAN SELEKSI

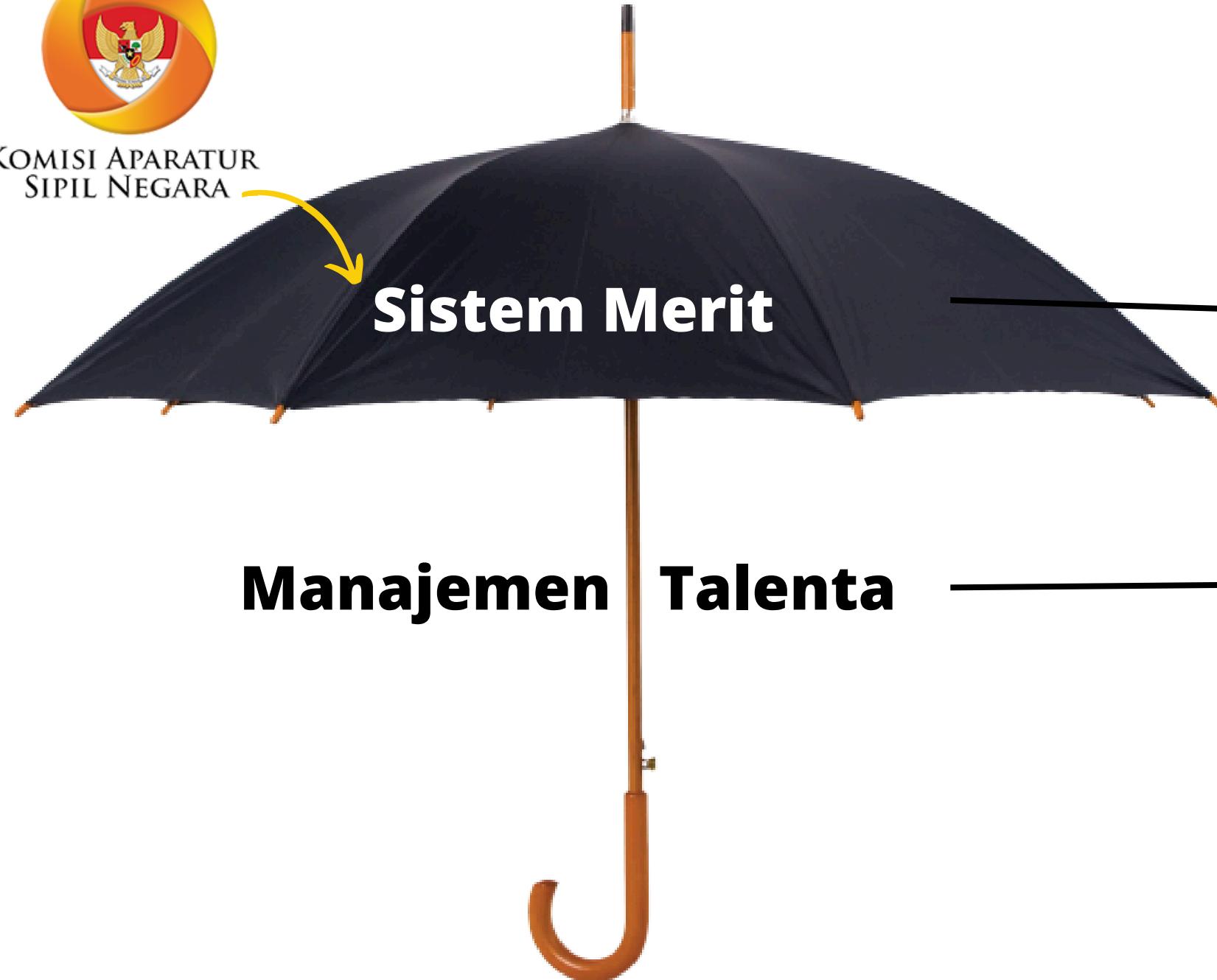
Jadwal tahapan pelaksanaan seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, sebagai berikut :

No.	Tahapan	Tanggal
1	Pengumuman Pendaftaran	28 Oktober 2022 – 3 November 2022
2	Penerimaan lamaran dan berkas persyaratan	28 Oktober 2022 – 3 November 2022
3	Penelusuran Administrasi dan Rekam Jejak	4 – 11 November 2022
4	Pengumuman Seleksi Administrasi dan Rekam Jejak	14 November 2022
5	Uji Kompetensi melalui Assessment Center	15 – 18 November 2022
6	Tes Penulisan Makalah	21 November 2022
7	Pengumuman Tes Penulisan Makalah	24 November 2022
8	Pengumuman Hasil Assessment Center	25 November 2022
9	Tes Wawancara dan Paparan	28 November 2022 – 1 Desember 2022
10	Pengumuman Hasil Seleksi	5 Desember 2022
11	Penetapan dan Pengangkatan JPT terpilih	16 Desember 2022

Catatan : Jadwal kegiatan sewaktu-waktu dapat berubah dan akan diumumkan melalui website Pemkab. Karawang dengan alamat karawangkab.go.id atau website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang dengan alamat bkpsdm.karawangkab.go.id.



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



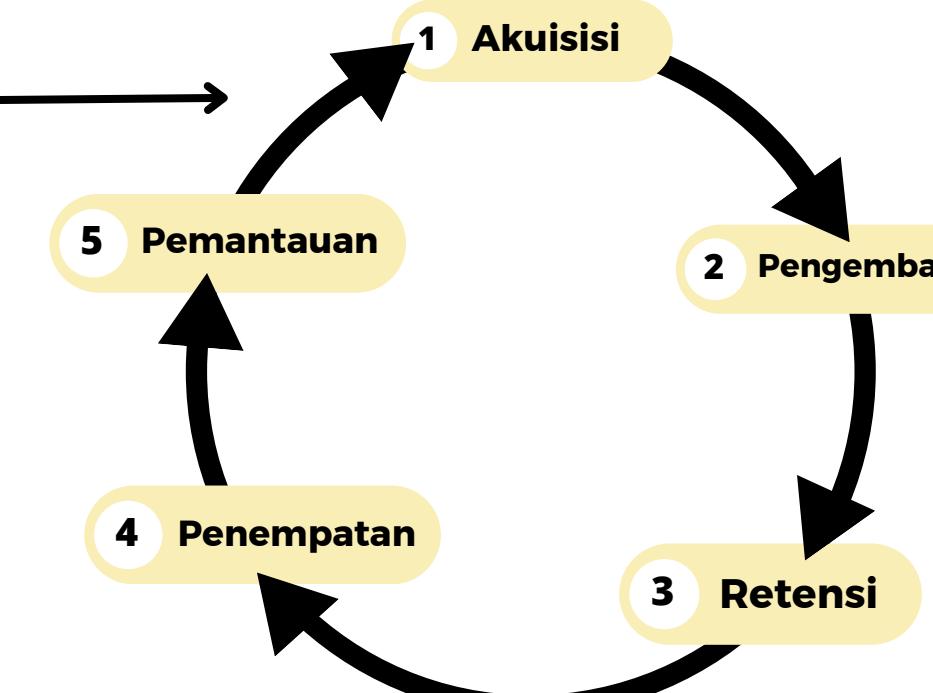
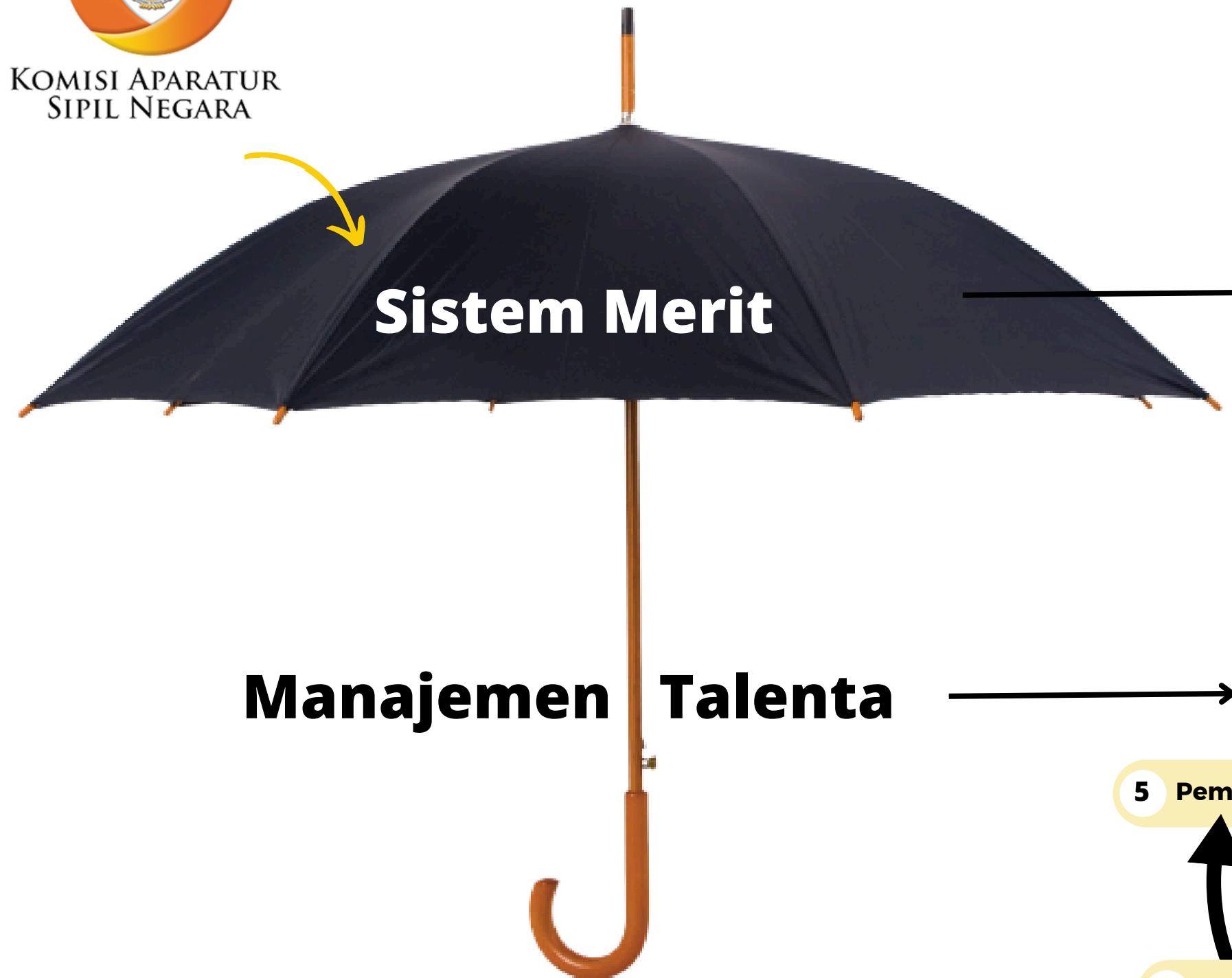
Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada **kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.**

Manajemen Talenta merupakan salah satu **strategi peningkatan kualitas pegawai yang memberi kesempatan yang sama dalam pengembangan karir** dan sarana perwujudan aktualisasi diri dari pegawai

Manajemen Talenta **dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan talent terbaik** sebagai calon pemimpin masa depan



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



Penilaian Sistem Merit di Kabupaten Karawang



Langkah upaya bukti keseriusan peningkatan sistem merit:

- Penilaian sistem merit dijadikan **IKU BKPSDM**;
- Dibuatkan **SK Tim Penilai Instansi** dengan Keputusan Bupati;
- Dibuatkan **roadmap peningkatan sistem merit** di 2020

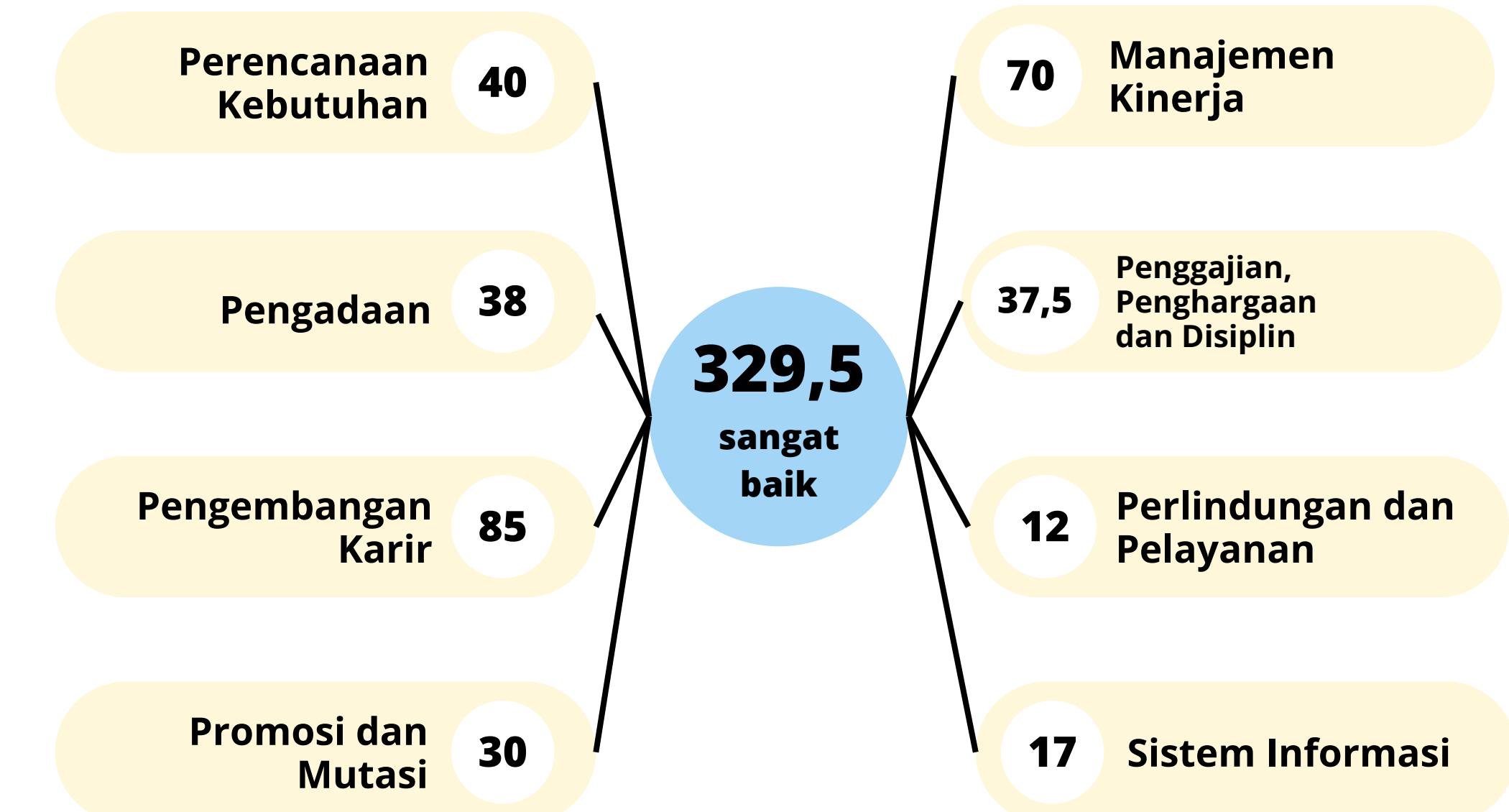
peningkatan penerapan sistem merit pada hampir di semua aspek :

- Aspek perencanaan kebutuhan ASN : **perbaikan proyeksi kebutuhan 5 tahun**
- Aspek pengadaan : **Kebijakan Internal Pengadaan ASN**
- Aspek pengembangan karier : **Talentpool, Perbup Pola Karir, Perbup Manajemen Talenta, Pengembangan kompetensi melalui coaching, mentoring, dan pemagangan**
- juga pada Aspek **manajemen kinerja, Penggajian disiplin dan penghargaan, dan Sistem Informasi**

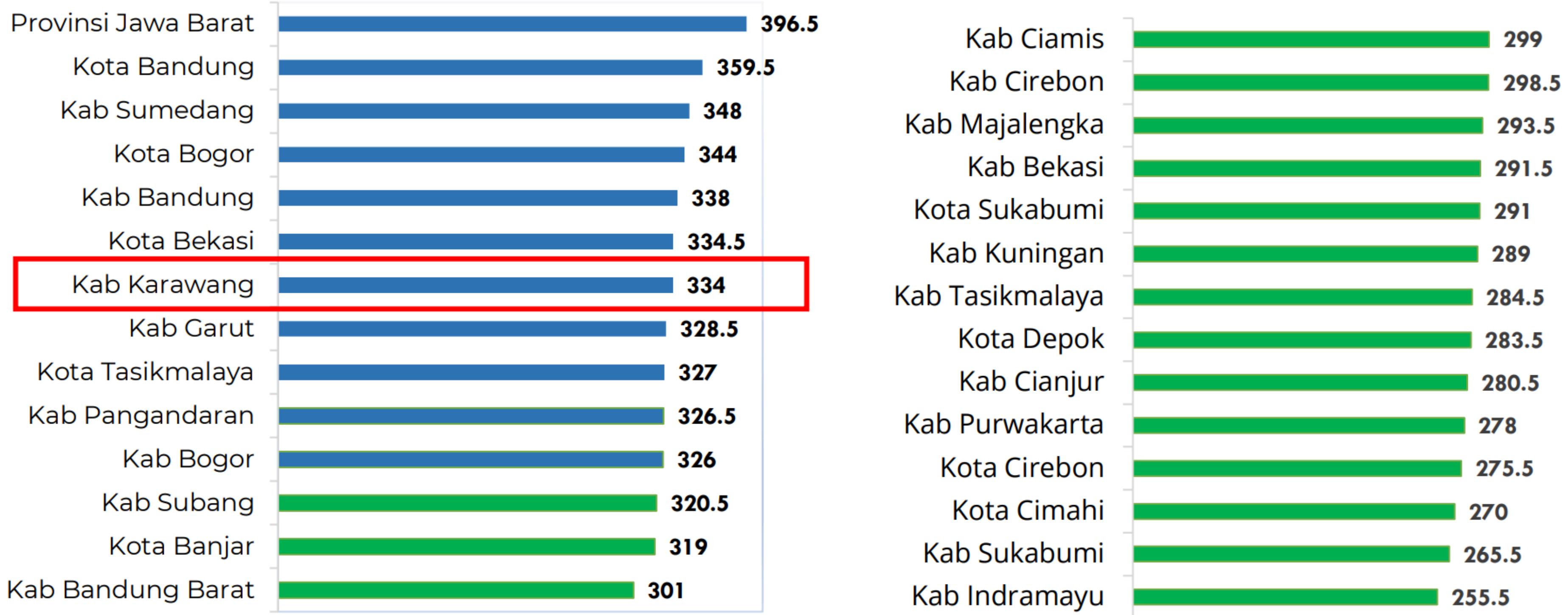
Peningkatan penerapan sistem merit pada aspek :

- **Revisi peraturan Bupati** menyesuaikan peraturan pusat terbaru,
- **Penguatan sistem informasi talentpool/manajemen talenta,**
- **Penyusunan Rencana Suksesi**, dan
- **Penyusunan Kebutuhan pengembangan Kompetensi** berdasarkan gap Kompetensi dan Kinerja Jangka menengah (3 tahun).

Penilaian Sistem Merit di Kabupaten Karawang tahun 2021



HASIL PENILAIAN PENERAPAN SISTEM MERIT DI WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2023



Provinsi Jawa Barat, Kota Bandung, dan
Kab. Bandung dinilai pada Tahun 2022

■ Sangat Baik ■ Baik

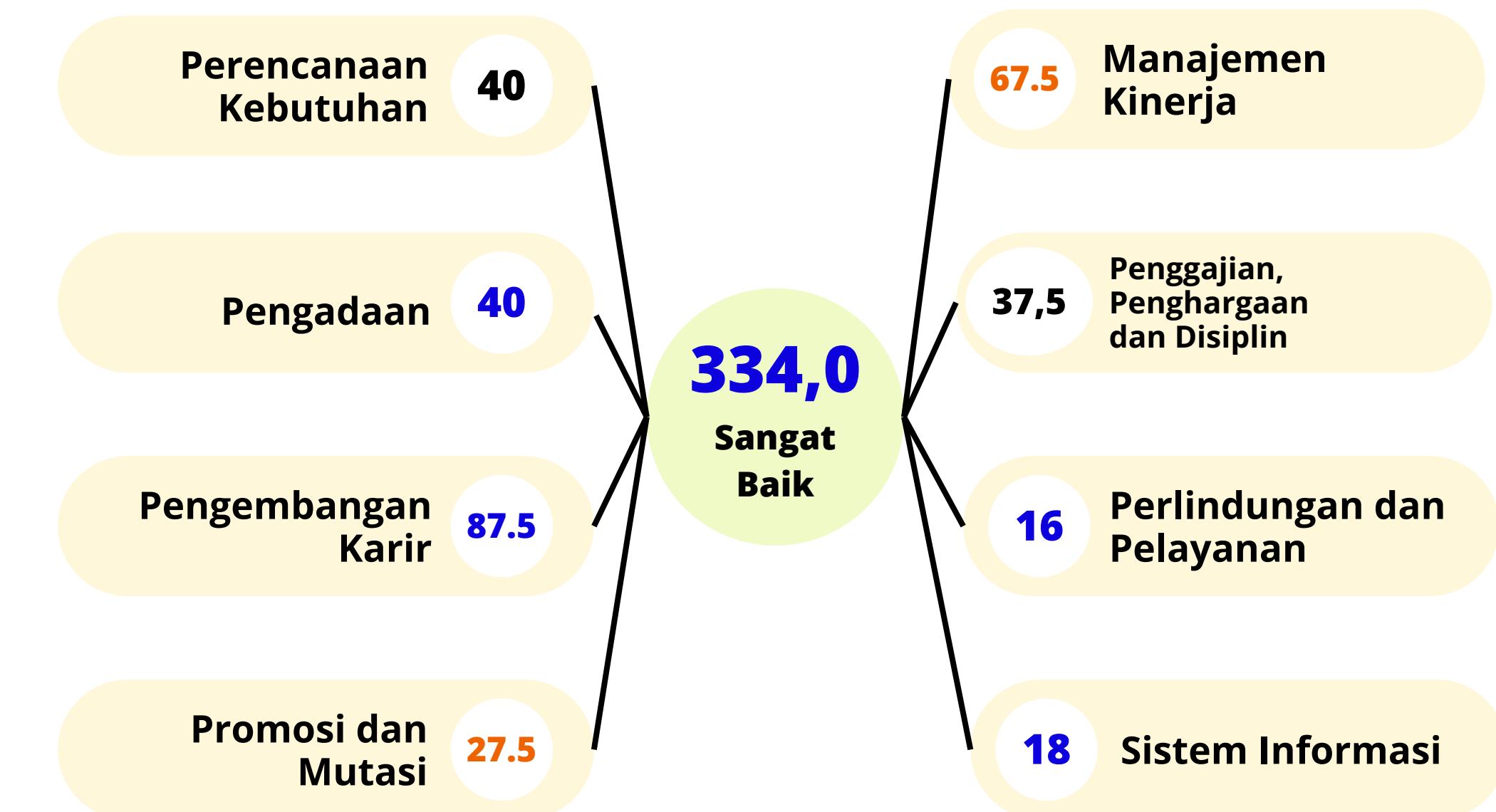
Penilaian Sistem Merit di Kabupaten Karawang tahun 2023



KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 13/KEP.KASN/C/VII/2023

TENTANG

PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM
MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG



Penilaian sementara sistem merit tahun 2024 dari KASN sebesar 367

- berdasarkan **hasil penilaian secara kumulatif terjadi kenaikan skor** capaian sistem merit dibandingkan dengan hasil penilaian tahun 2021. Beberapa indikator nilainya terjadi kenaikan, ada yang tetap dan ada yang turun.
- Dua indikator yang **penilaiannya turun** disebabkan pada saat penilaian evidenya masih berproses seperti revisi **Peraturan Bupati tentang manajemen talenta** yang saat ini sudah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 273 Tahun 2023. serta **aplikasi penilaian kinerja pegawai (PARE)** yang saat ini sudah selesai pengembangannya melalui aplikasi PARE versi 4.0.

Indeks Penerapan Sistem Merit

● Kategori I **BURUK** **(0,2 - 0,4)**

Dilakukan audit dan supervisi sampai dengan kategori baik

● Kategori II **KURANG** **(0,41 - 0,6)**

Dibimbing sampai dengan kategori baik

● Kategori III **BAIK** **(0,61 - 0,8)**

- Diberikan kesempatan untuk mengisi JPT dari talent pool namun dengan persyaratan tertentu dan pengawasan dari KASN
- Dievaluasi setiap tahun

● Kategori IV **SANGAT BAIK** **(0,81 - 1)**

- Diberikan kesempatan untuk mengisi JPT dari talent pool
- Dievaluasi 2 tahun sekali



A black and white photograph showing a massive crowd of people filling the frame. The individuals are densely packed, appearing to be of diverse ages and ethnicities. They are all facing towards the left side of the frame, suggesting they are looking at or participating in an event off-camera. The background is dark and indistinct, making the figures in the foreground the primary focus.

Senin, 9 Agustus 1965



Post-test

Manajemen Talenta



- gunakan perangkat mobile atau laptop
- koneksi ke wifi **Guest BKPSDM Karawang**
password : **tamu@bkpsdm**
- untuk mengerjakan post-test silakan scan
qrcode disamping atau akses:

<https://bit.ly/postTestMantel>

Selamat mengerjakan



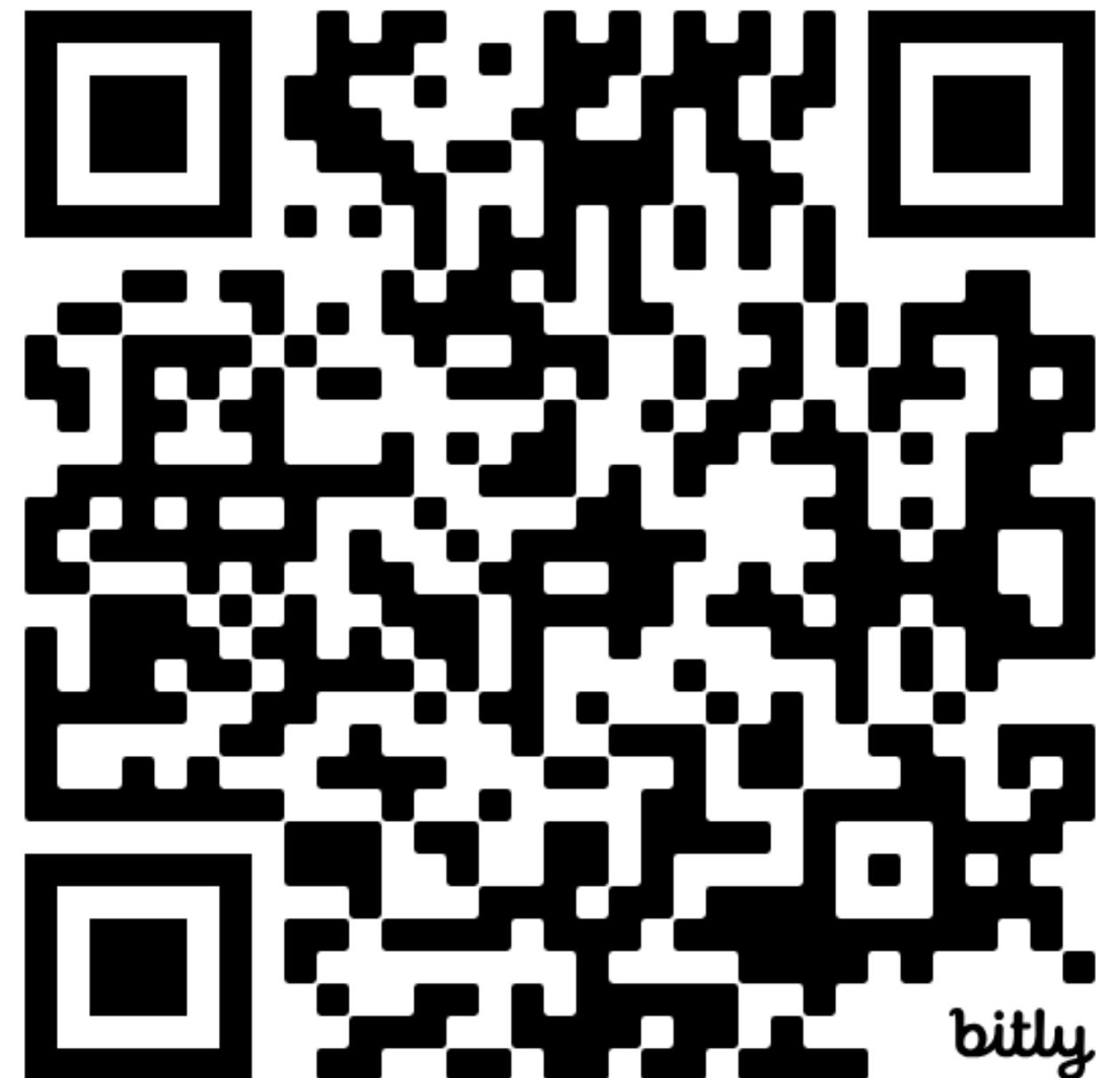


Pre-test

Manajemen Talenta

- gunakan perangkat mobile atau laptop
- koneksi ke wifi **Guest BKPSDM Karawang**
password : **tamu@bkpsdm**
- untuk mengerjakan pre-test silakan scan
qrcode disamping atau akses:
<https://bit.ly/preTestMantel>

Selamat mengerjakan





BKPSDM

Kabupaten Karawang
ASN | GETEN *Keren*

ASN Geten Keren

BKPSDM Kabupaten Karawang



bkpsdm.karawangkab.go.id
[bkpsdmkrwkab](https://www.instagram.com/bkpsdmkrwkab)
[@bkpsdmkrwkab](https://twitter.com/bkpsdmkrwkab)
bkpsdm@karawangkab.go.id
[bkpsdm kab karawang](https://www.facebook.com/bkpsdm.kab.karawang)

Terima Kasih