



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

Arah Kebijakan Manajemen **ASN** Menuju Birokrasi yang **Profesional & Berkelas Dunia**

Kedeputan SDMA Kementerian PANRB

bangga
melayani
bangsa



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Agenda

- 1 Pendahuluan
- 2 Arsitektur Human Capital ASN
- 3 Strategi 6 P untuk Percepatan Transformasi ASN

5 Prioritas Kerja 2019-2024



1

Pembangunan SDM

- SDM yang pekerja keras, dinamis terampil, dan menguasai IPTEK
- Mengundang talenta global

2

Pembangunan Infrastruktur

- Penghubung produksi dan distribusi
- Mempermudah akses wisata
- Mendongkrak lapangan kerja
- Nilai tambah perekonomian

3

Simplifikasi Regulasi

- Kendala regulasi disederhanakan, dipotong, dan dipangkas
- Omnibus Law

4

Penyederhanaan Birokrasi

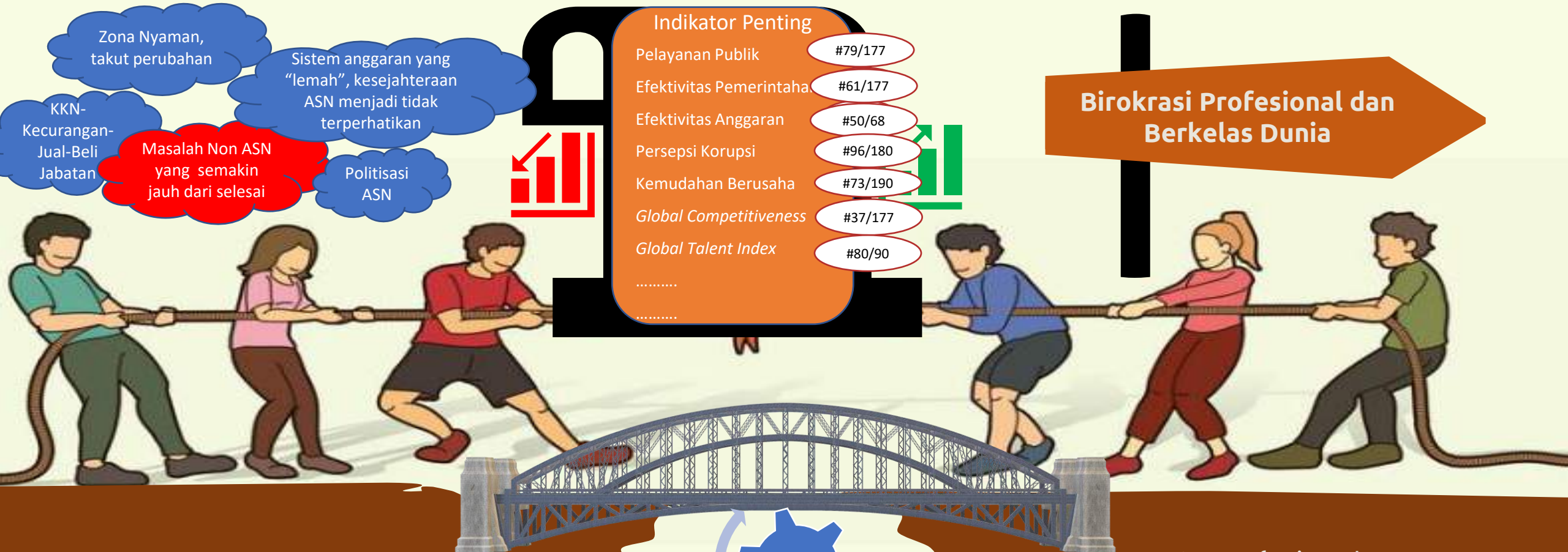
- Penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level eselon
- Peralihan jabatan struktural menjadi fungsional

5

Transformasi Ekonomi

- Daya saing manufaktur dan jasa modern bernilai tambah tinggi

Dilema Reformasi Birokrasi

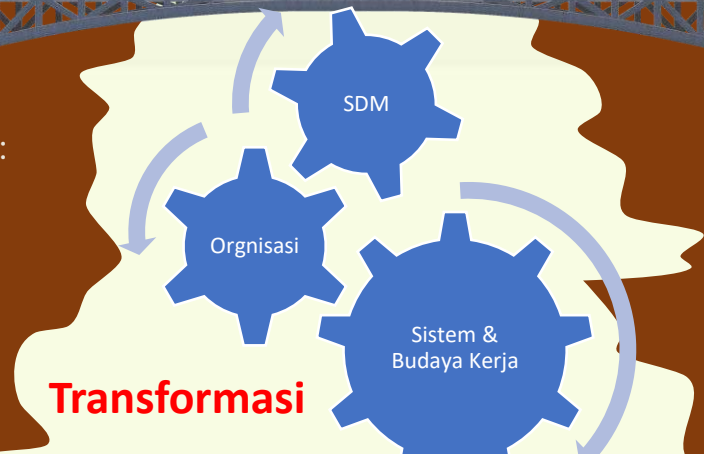


Indikator Penting

Pelayanan Publik	#79/177
Efektivitas Pemerintahan	#61/177
Efektivitas Anggaran	#50/68
Persepsi Korupsi	#96/180
Kemudahan Berusaha	#73/190
Global Competitiveness	#37/177
Global Talent Index	#80/90
.....
.....

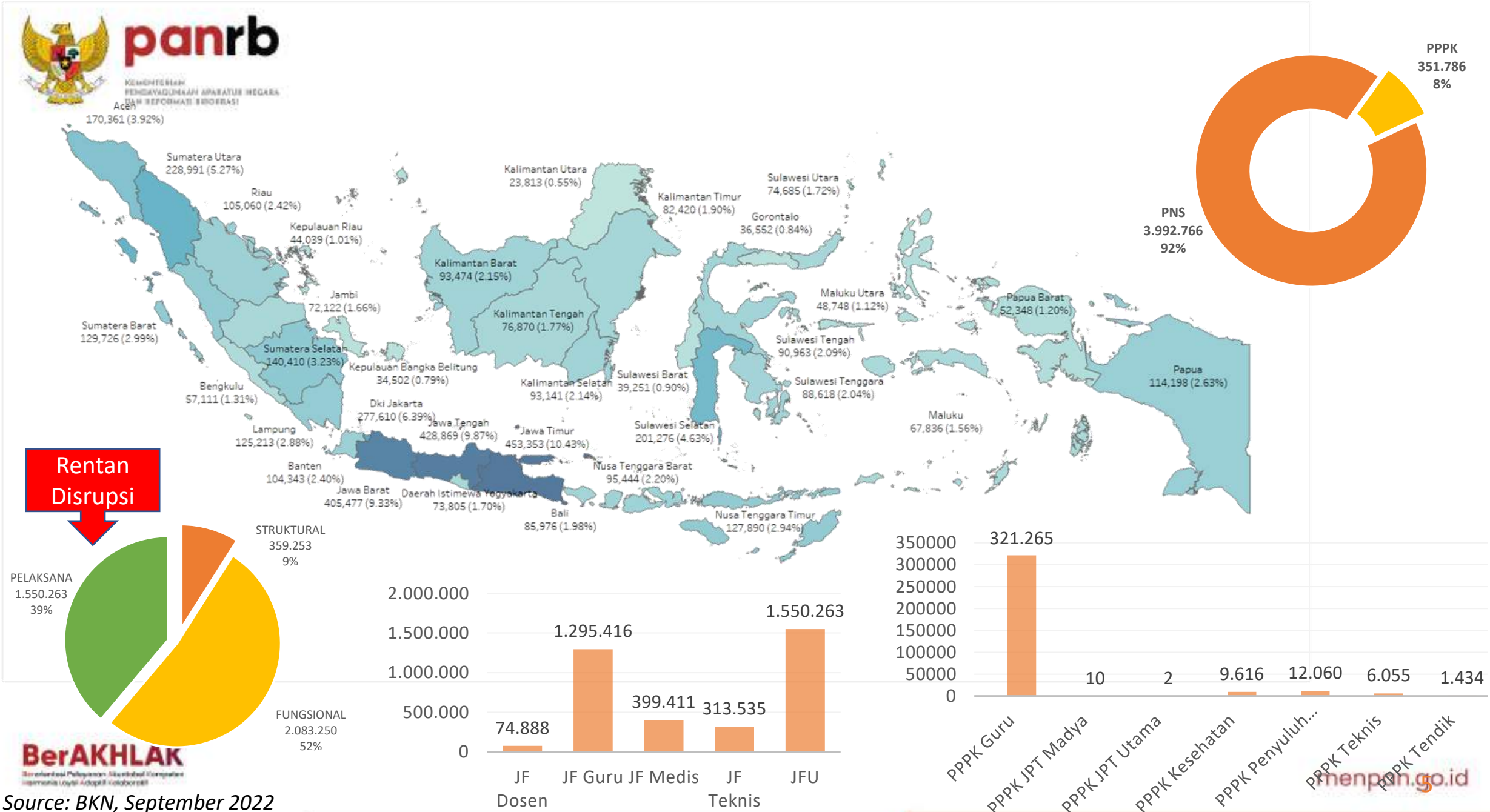
Birokrasi Profesional dan Berkelas Dunia

- Dunia yang VUCA dengan *Triple Disruption* yang dipicu :
- Teknologi (Industri 4.0 menuju Era Society 5.0)
 - Generasi Millennials → Bonus Demografi
 - Pandemi



- ASN Profesional :
- Berorientasi Pelayanan
 - Akuntabel
 - Kompeten
 - Harmonis
 - Loyal
 - Adaptif
 - Kolaboratif

Sebaran Aparatur Sipil Negara per 1 Juli 2022



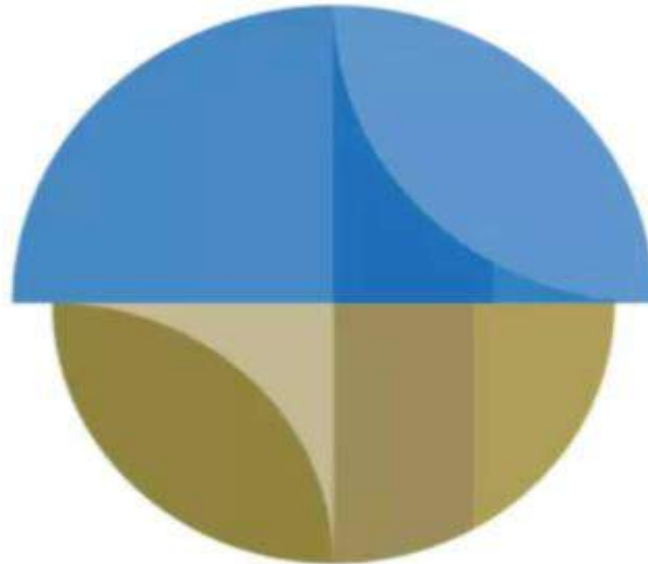
Watch Out!



Job landscape

By 2025, new jobs will emerge and others will be displaced by a shift in the division of labour between humans and machines, affecting:

97 million



85 million

Growing job demand:

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists

Decreasing job demand:

1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks

TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

AKUNTABILITAS KINERJA DAN PENGAWASAN EFEKTIF

Transformasi Organisasi

Delaying
Eselonisasi

Organisasi yang
Agile, Fleksibel, dan
Kolaboratif

Transformasi SDMA



Transformasi Sistem Kerja

Super Apps (Aplikasi Umum SPBE)

Digitalisasi
Pelayanan Publik

Digitalisasi
Proses Bisnis Pemerintah

Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

Holistic Transformation



panrb

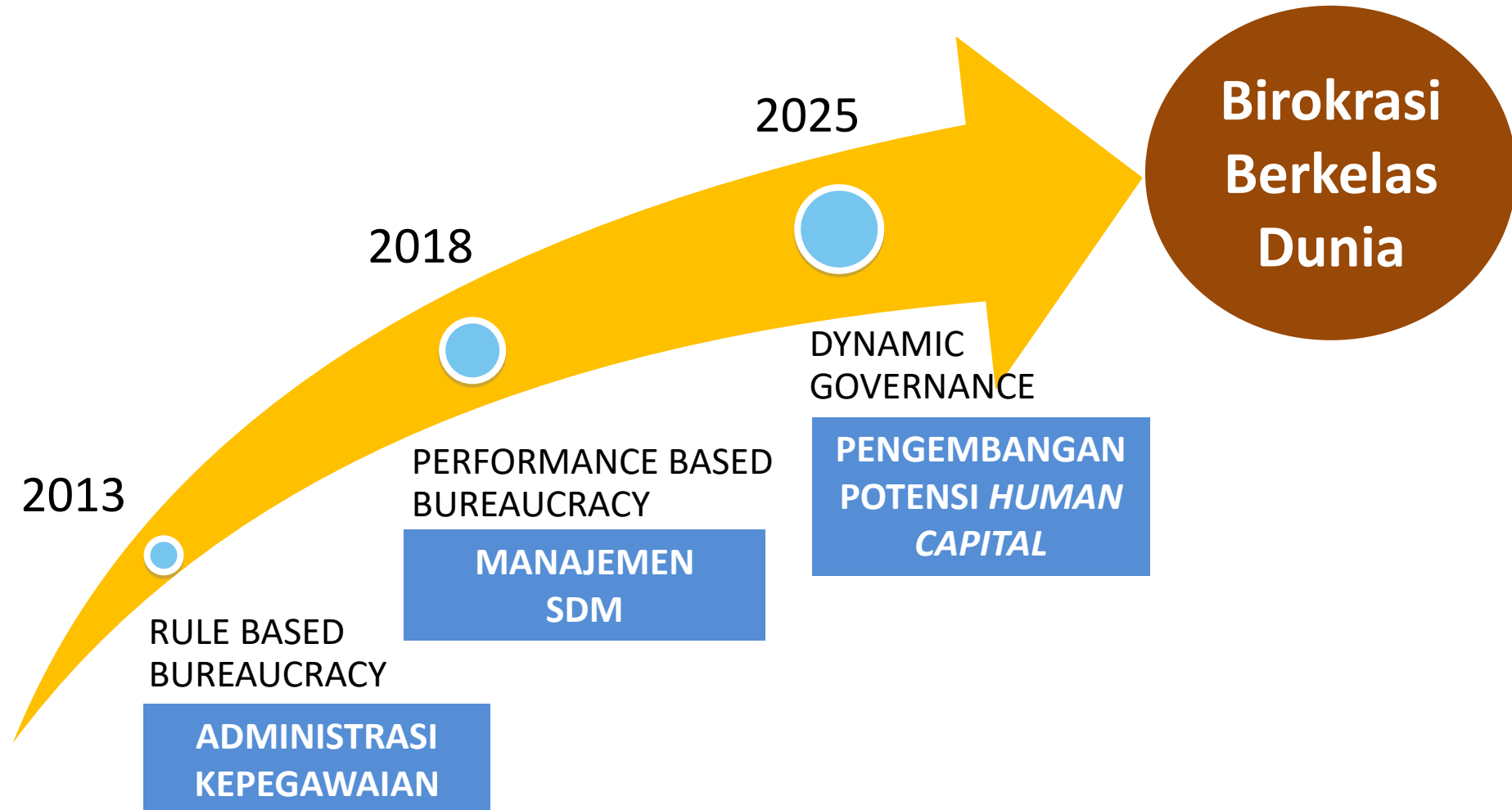
KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

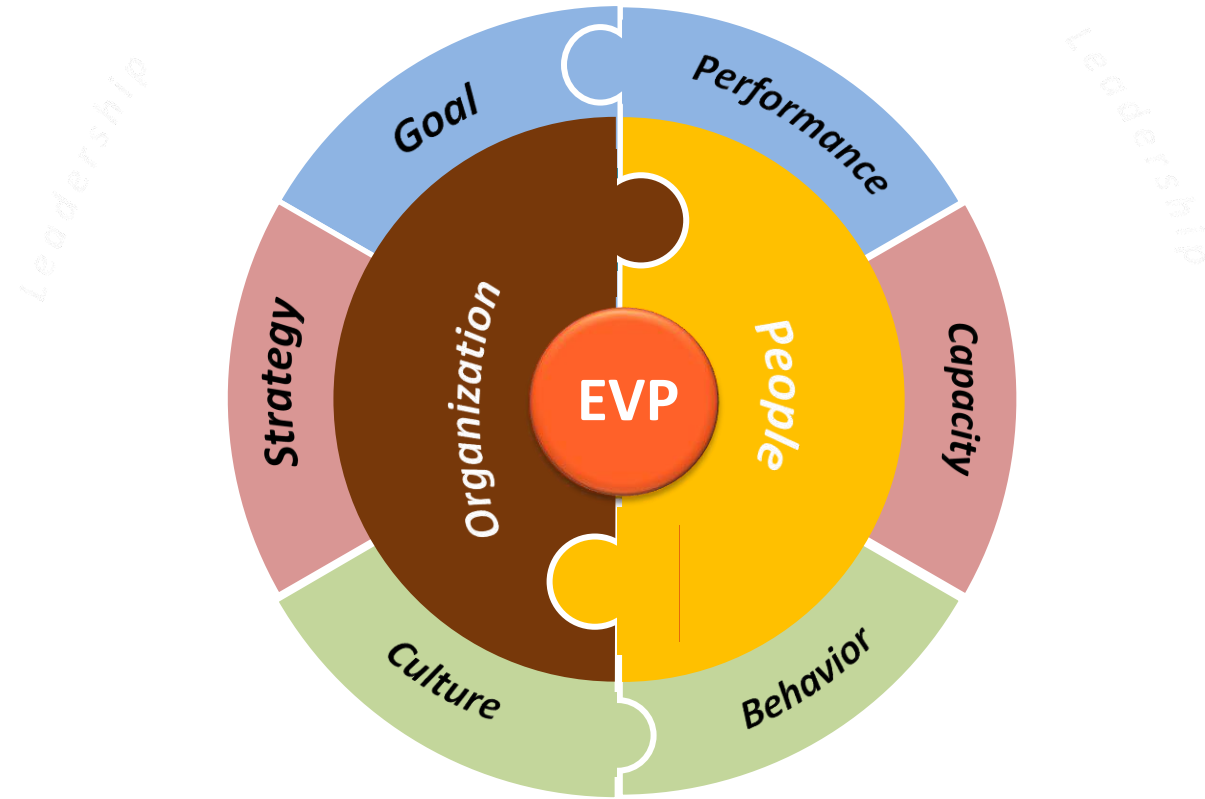
Agenda

- 1 Pendahuluan
- 2 Arsitektur Human Capital ASN
- 3 Strategi 6 P untuk Percepatan Transformasi ASN

TRANSFORMASI BIROKRASI & PENGELOLAAN SDM APARATUR

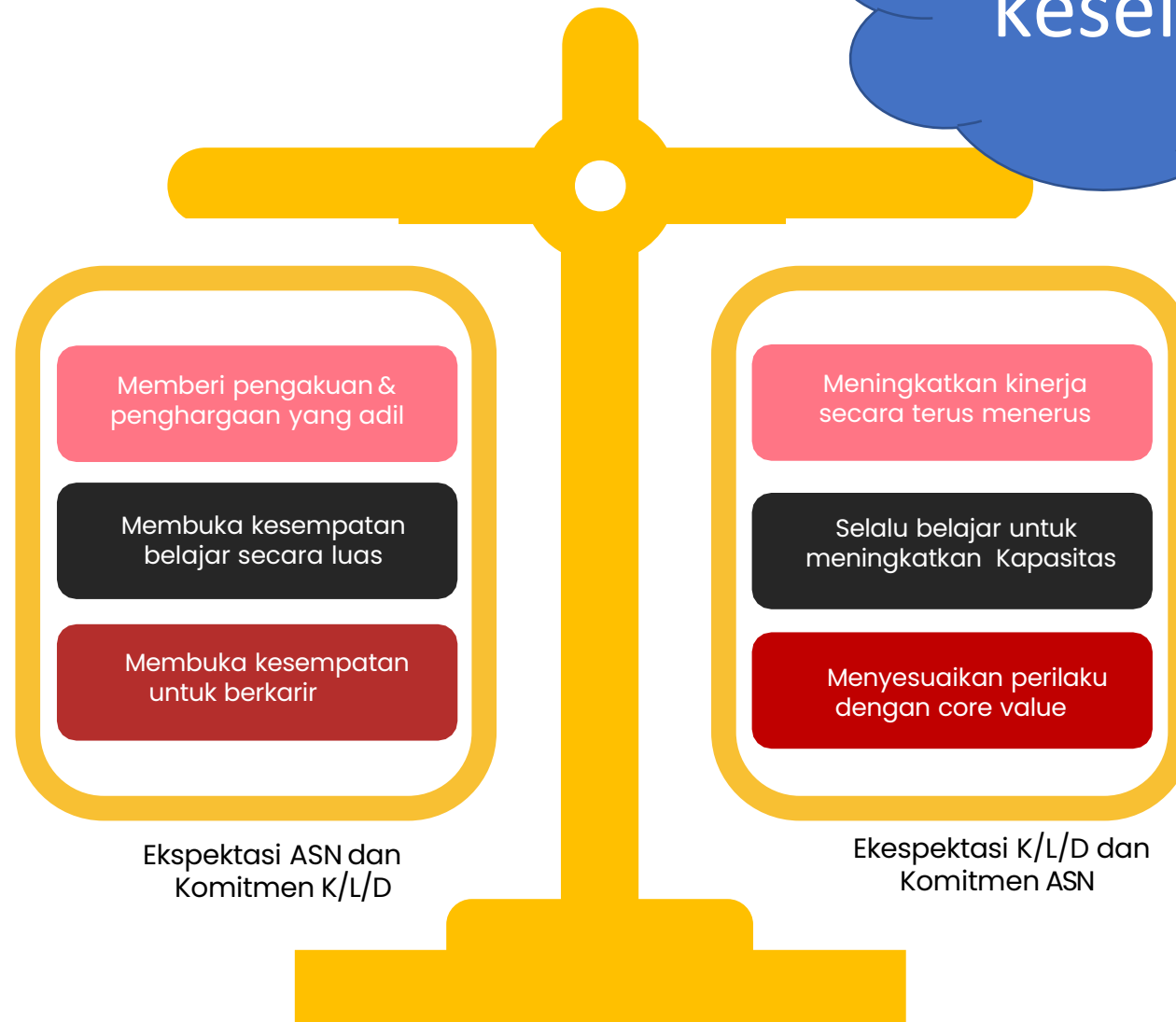


Arsitektur Human Capital



Employee Value Proposition adalah

Perlunya
keseimbangan!



Arsitektur Human Capital



Employee Value Proposition ASN adalah Employer Branding ASN :

“Bangga Melayani Bangsa”



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Agenda

- 1 Pendahuluan
- 2 Leadership dalam Arsitektur Human Capital ASN
- 3 Strategi 6 P untuk Percepatan Transformasi ASN

Menuju "One Culture": BerAKHLAK

What we are working on



✓ Roadmap Budaya Kerja sebagai *guidelines* implementasi *Core Values* untuk seluruh IP telah disusun

📅 Persiapan Pengukuran *Employee Engagement* dan *Employer Branding*



Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perbedaan

Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

Akuntabel

Kami bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

Berorientasi Pelayanan

Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis

Pondasi yang kuat untuk transformasi ASN

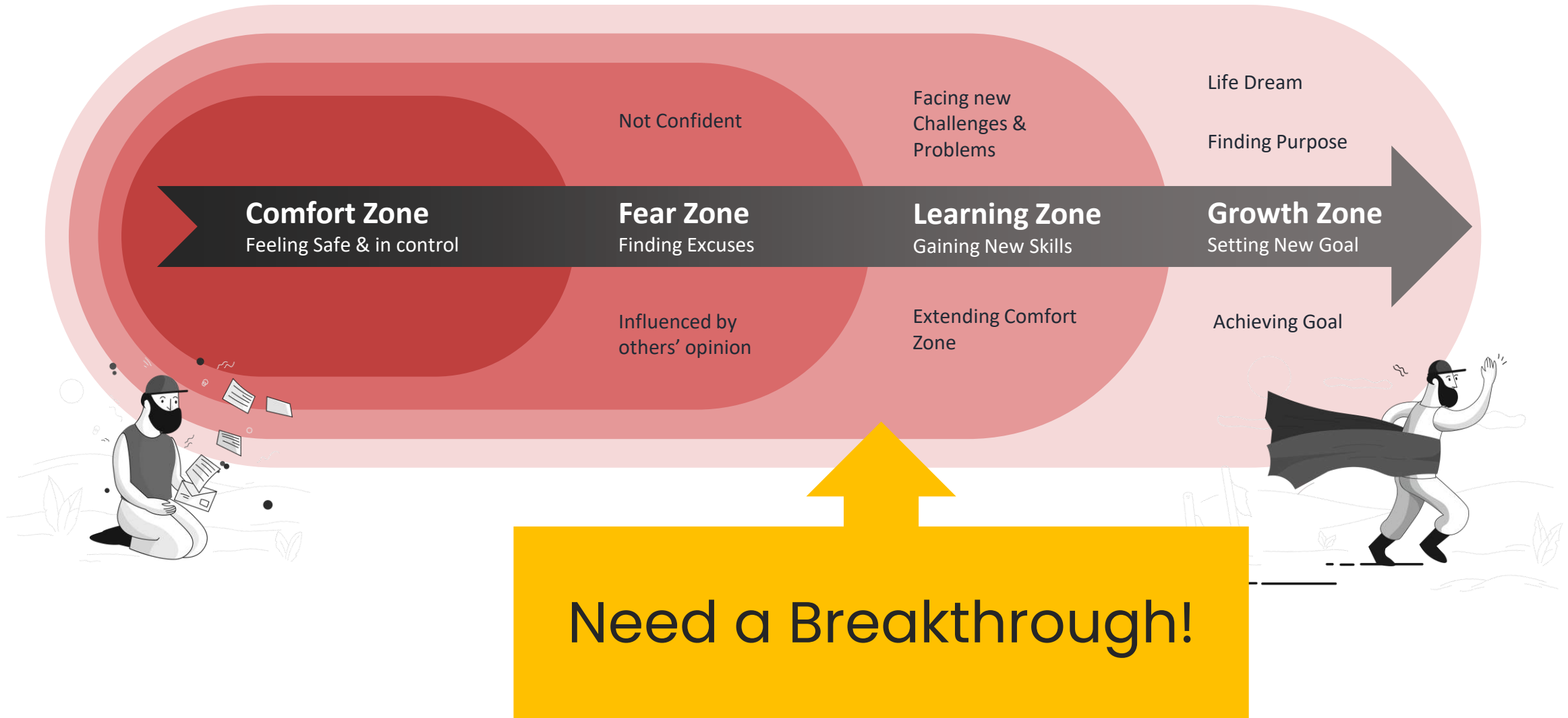


Menuju *Integrated Learning*

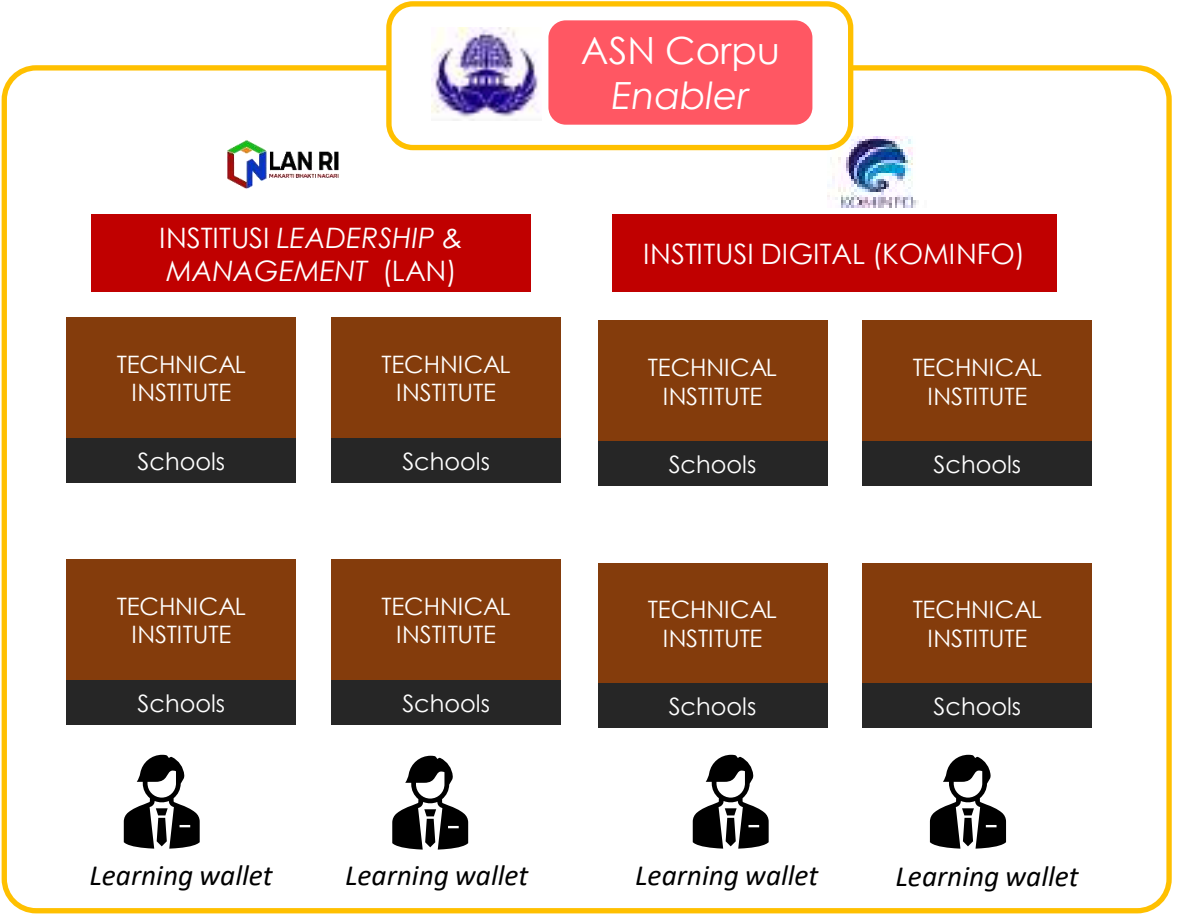
What we are working on



One Big Transformation Challenge



Menuju *Integrated Learning*



Centralized learning

Kepemimpinan (LAN) dan *digital mindset* (Kominfo)

Decentralized learning

Technical learning yang diselenggarakan K/L/D



mengkoordinasikan pembagian domain learning/konten K/L/D

Personalized learning

learning wallet yang mendorong pembelajaran mandiri ASN dan diberikan sesuai hasil klasifikasi talenta pegawai

Menuju “Total Reward”

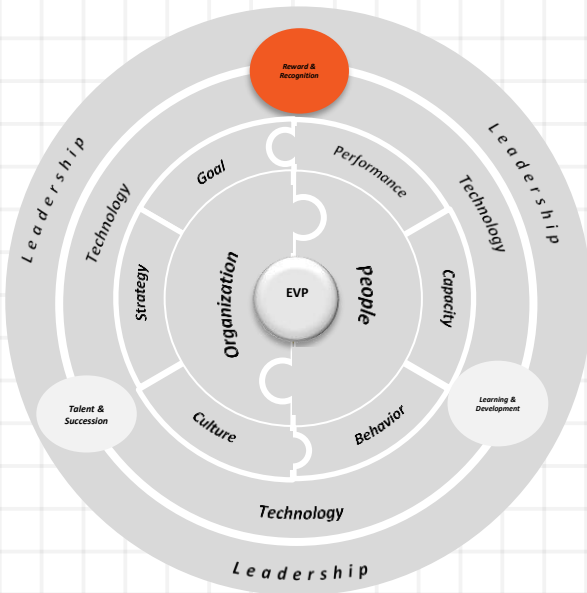
What we are working on



- ✓ Telah terbit PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 Pengelolaan Kinerja ASN
- ✓ RPP Manajemen Kesejahteraan ASN sudah diajukan Ijin Prinsip ke Kemenkeu. Arahan Presiden untuk mempercepat pembahasan RPP Manajemen Kesejahteraan Pegawai ASN

Perbaikan Rancangan

Segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan baik berwujud (*tangible*) dan tidak berwujud (*intangible*)



FoR Foundational Rewards

Gaji atau komponen reward yang bersifat tetap (*fix income*/penghasilan tetap) yang diterima pegawai berdasarkan nilai jabatan dan atribut personalnya (kualifikasi, kompetensi, pengalaman).

MoRe Motivational Rewards

Komponen *reward* yang bersifat *variable* (*variable income*) dan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dalam berkinerja dalam bentuk *cash* (insentif, bonus) dan *non-cash* (pujian, apresiasi, penghargaan).

Benefit Benefit & Allowance

Komponen rewards dalam bentuk tunjangan dan manfaat-manfaat lain yang diberikan sebagai upaya untuk memberikan kenyamanan bagi pegawai pada saat bekerja atau pasca kerja.

WE Working Environment

Kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi fisik, sosial dan psikologis pegawai dalam bekerja

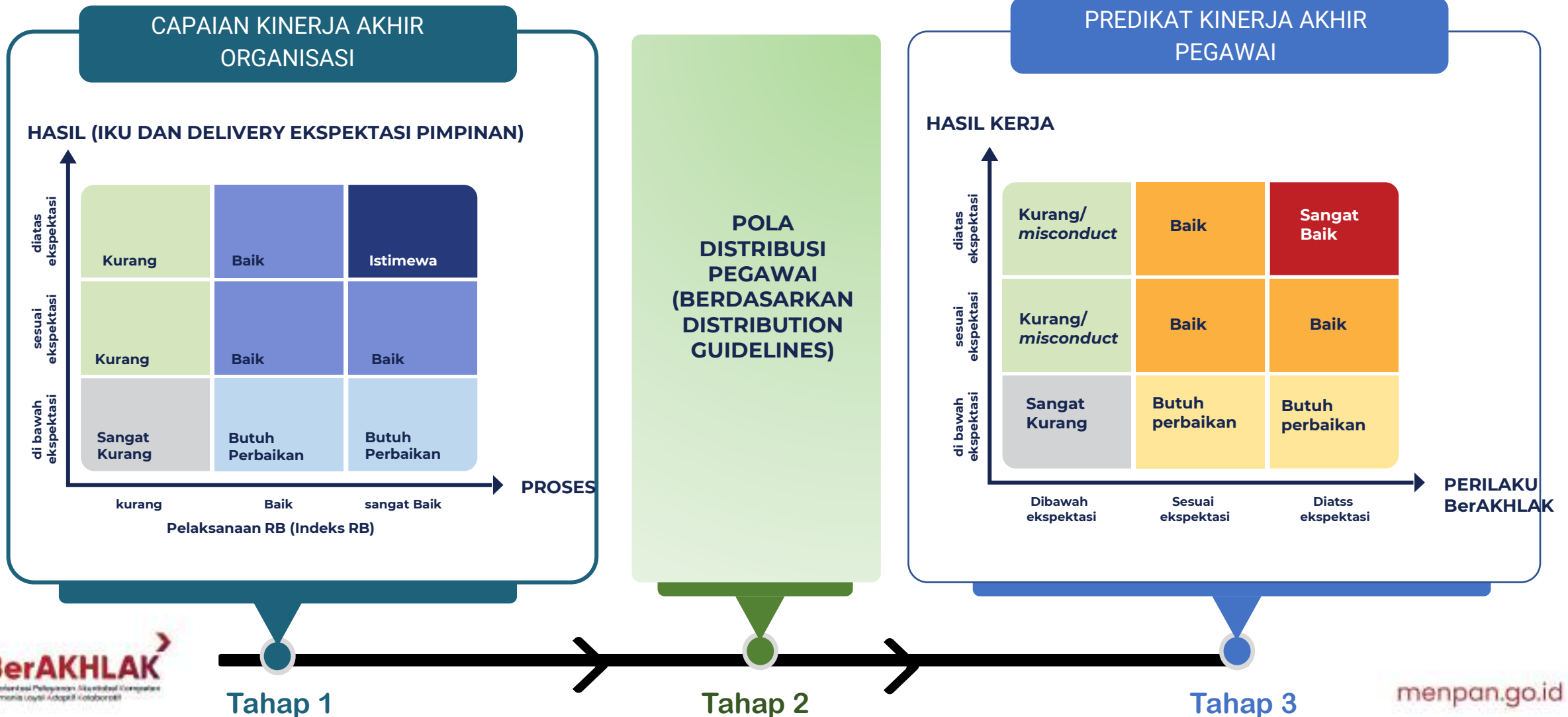
GO Growth Opportunity

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan potensi dan karirnya

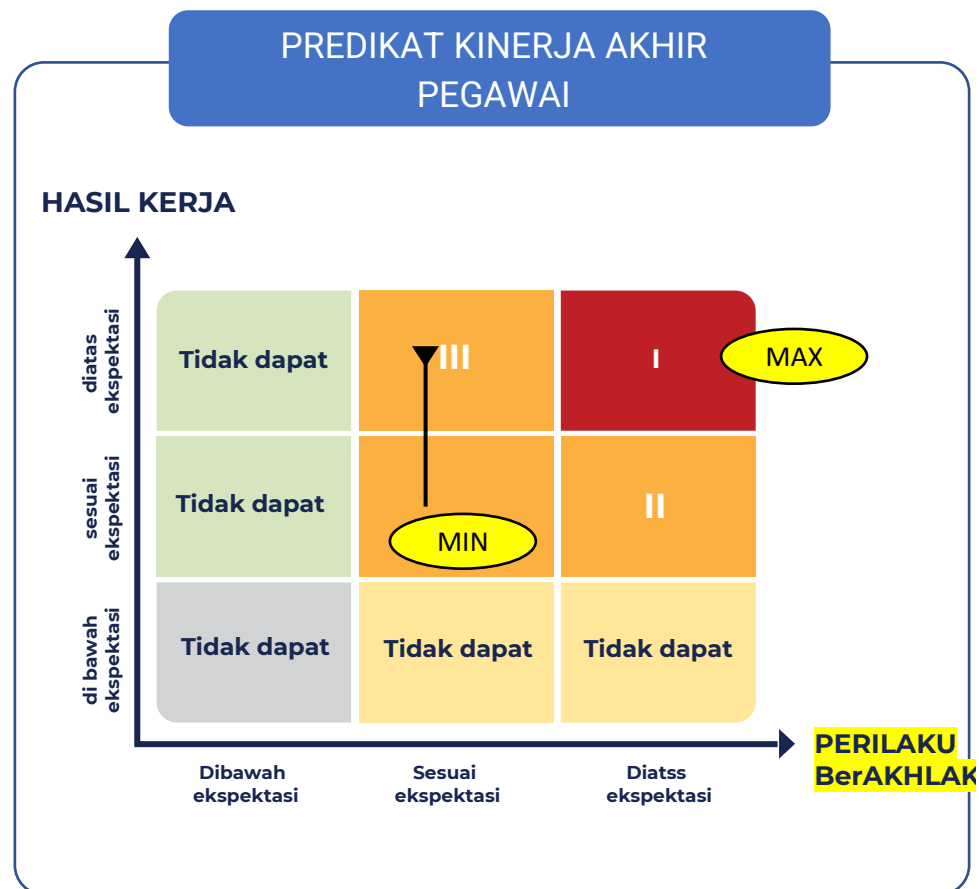
FoR MoRe Benefit WE GO

PENETAPAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan capaian kinerja organisasi akhir



Hubungan Predikat Kinerja dengan Penyesuaian Gaji (*Merit Increase*)



Kriteria Kenaikan Gaji :
I = % Kenaikan Nomor 1
II = % Kenaikan Nomor 2
III = % Kenaikan Nomor 3

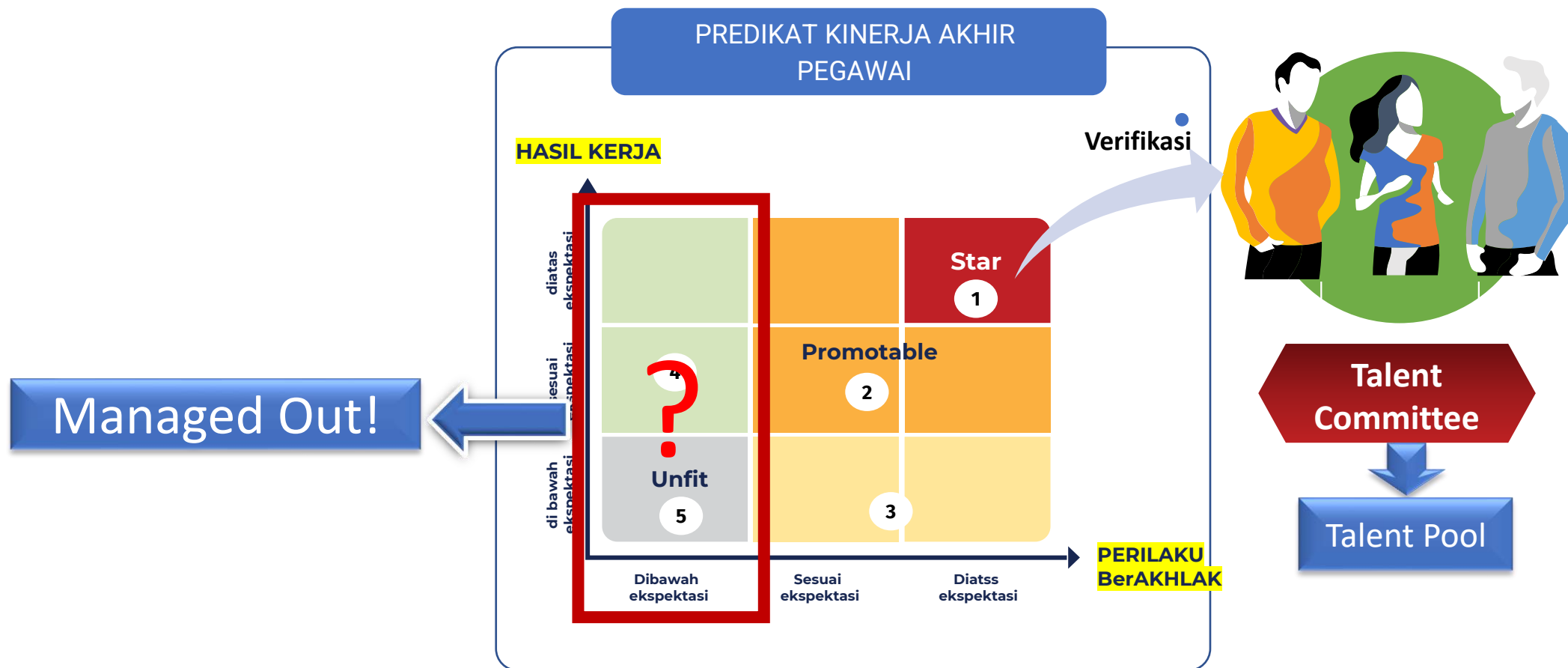
Hubungan Predikat Kinerja dengan Insentif/Bonus



Kriteria Insentif :

- I = % Insentif Nomor 1
- II = % insentif Nomor 2
- III = % insentif Nomor 3

Hubungan Predikat Kinerja dengan Talent Class



Menuju “Merdeka Bekerja”

What we are working on



penyiapan pembentukan talent committee dan succession committee serta pemetaan talenta di Instansi Pemerintah



rekonseptualisasi sekolah kader menjadi program **ASN Global 100**

FROM TACTICAL TO STRATEGIC RECRUITMENT



JENIS & RUANG LINGKUP: Succession Committee & Talent Committee

		RUANG LINGKUP	
		INSTANSI	
		PUSAT	DAERAH
JENIS KOMITE	SUCCESSION COMMITTEE	Menetapkan rencana suksesi dan penempatan talenta berdasarkan usulan <i>talent committee</i> .	
	TALENT COMMITTEE	<ol style="list-style-type: none">1) Melakukan analisis kebutuhan talenta.2) Menetapkan strategi akuisisi talenta (<i>build/borrow/buy</i>).3) Mengelola talenta:<ul style="list-style-type: none">▪ Akuisisi dan klasifikasi talenta▪ Penghimpunan talenta dalam <i>Talent Pool</i>▪ Pengembangan talenta▪ Retensi talenta4) Mengusulkan rencana suksesi kepada <i>succession committee</i>.5) Monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta ASN.	

TALENT COMMITTEE	
Ketua	Menpan RB
Sekretaris	Deputi SDMA
Anggota	Mensesneg, Menteri Hukum HAM, Menkeu
Ketua	Menpan RB
Sekretaris	Deputi SDMA
Anggota	Mensesneg, Menteri Hukum HAM, Menkeu
Ketua	Menpan RB
Sekretaris	Deputi SDMA
Anggota	Mensesneg, Menteri Hukum HAM, Menkeu
Ketua	Sekjen/Sesmen
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Madya
Ketua	Sekjen/Sestama
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Madya
Ketua	Kepala Biro SDM
Sekretaris	-
Anggota	JPT Pratama
Ketua	Kepala Biro SDM
Sekretaris	-
Anggota	JPT Pratama

Mempersiapkan dan mengelola talenta serta mengusulkan rencana suksesi

No	JABATAN
1	JPT Utama
2	JPT Madya
3	JF Utama
4	JPT Pratama pada Kementerian
5	JPT Pratama pada LPNK/ Sekretariat LNS/ Sekretariat Lembaga Tinggi
6	JF Madya pada Kementerian
7	JF Madya pada LPNK/ Sekretariat LNS/ Sekretariat Lembaga Tinggi

Menetapkan rencana suksesi dan penempatan talenta

SUCCESSION COMMITTEE	
Ketua	Presiden
Sekretaris	Sekretaris Kabinet
Anggota	Menteri-Menteri Koordinator
Ketua	Presiden
Sekretaris	Sekretaris Kabinet
Anggota	Menteri-Menteri Koordinator
Ketua	Presiden
Sekretaris	Sekretaris Kabinet
Anggota	Menteri-Menteri Koordinator
Ketua	Menteri
Sekretaris	Sekjen/Sesmen
Anggota	JPT Madya
Ketua	Kepala Lembaga
Sekretaris	Sekjen/Sestama
Anggota	JPT Madya
Ketua	Sekjen/Sesmen
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Madya
Ketua	Sekjen/Sestama
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Madya

TALENT COMMITTEE	
Ketua	Kepala Biro SDM
Sekretaris	-
Anggota	JPT Pratama
Ketua	Kepala Biro SDM
Sekretaris	-
Anggota	JPT Pratama
Ketua	Kepala Biro SDM
Sekretaris	-
Anggota	Administrator, JF Madya
Ketua	Kepala Biro SDM
Sekretaris	-
Anggota	Administrator, JF Madya

Memperiapkan dan mengelola talenta serta mengusulkan rencana suksesi

No	JABATAN
8	Administrator pada Kementerian
9	Administrator pada LPNK/ Sekretariat LNS/ Sekretariat Lembaga Tinggi
10	Pengawas pada Kementerian
11	Pengawas pada LPNK/ Sekretariat LNS/ Sekretariat Lembaga Tinggi

Menetapkan rencana suksesi dan penempatan talenta

SUCCESSION COMMITTEE	
Ketua	Sekjen/Sesmen
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Madya
Ketua	Sekjen/Sestama
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Madya
Ketua	Sekjen/Sestama
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Pratama
Ketua	Sekjen/Sestama
Sekretaris	Kepala Biro SDM
Anggota	JPT Pratama

TALENT COMMITTEE	
Ketua	Mendagri
Sekretaris	Dirjen Otda
Anggota	Dirjen Otda, Irjen Kemendagri, Gubernur
Ketua	Sekda Provinsi
Sekretaris	Kepala BKD Provinsi
Anggota	JPT Pratama (KPANRB, BKN, LAN, K/L terkait)
Ketua	Sekda Provinsi
Sekretaris	Kepala BKD Provinsi
Anggota	JPT Pratama Provinsi
Ketua	Sekda Provinsi
Sekretaris	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota
Anggota	JPT Pratama (KPANRB, BKN, LAN, K/L terkait)
Ketua	Sekda Kab/Kota
Sekretaris	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota
Anggota	JPT Pratama (KPANRB, BKN, LAN, K/L terkait)
Ketua	Sekda Kab/Kota
Sekretaris	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota
Anggota	JPT Pratama Kab/Kota*
Ketua	Sekda Kab/Kota
Sekretaris	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota
Anggota	JPT Pratama Provinsi dan JPT Pratama Kab/Kota*

Mempersiapkan dan mengelola talenta serta mengusulkan rencana suksesi

No	JABATAN
1	Sekda Provinsi
2	JPT Pratama Provinsi
3	Administrator Provinsi
4	Sekda Kab/Kota
5	JPT Pratama Kab/Kota
6	Administrator Kab/Kota
7	Camat

Menetapkan rencana suksesi dan penempatan talenta

SUCCESSION COMMITTEE	
Ketua	Presiden
Sekretaris	-
Anggota	Mendagri, Gubernur
Ketua	Gubernur
Sekretaris	-
Anggota	Kepala BKD, Inspektorat
Ketua	Gubernur
Sekretaris	-
Anggota	Kepala BKD, Inspektorat
Ketua	Walikota/Bupati
Sekretaris	-
Anggota	Kepala BKPP/BKPSDM, Inspektorat
Ketua	Walikota/Bupati
Sekretaris	-
Anggota	Kepala BKPP/BKPSDM, Inspektorat
Ketua	Walikota/Bupati
Sekretaris	-
Anggota	Kepala BKPP/BKPSDM, JPT Pratama, Inspektorat
Ketua	Walikota/Bupati
Sekretaris	-
Anggota	Inspektorat Provinsi, Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota, JPT Pratama Kab/Kota*, Inspektorat Kab/Kota

TALENT COMMITTEE	
Ketua	Sekda Kab/Kota
Sekretaris	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota
Anggota	Camat, Administrator**
<hr/>	
Ketua	Sekda Kab/Kota
Sekretaris	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota
Anggota	Administrator**

Memperiapkan dan mengelola talenta serta mengusulkan rencana suksesi

No	JABATAN
8	Lurah
<hr/>	
9	Kepala UPT/ Kepala Cabang Dinas
<hr/>	

Menetapkan rencana suksesi dan penempatan talenta

SUCCESSION COMMITTEE	
Ketua	Walikota/Bupati
Sekretaris	-
Anggota	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota, JPT Pratama Kab/Kota*, Inspektorat Kab/Kota
<hr/>	
Ketua	Walikota/Bupati
Sekretaris	-
Anggota	Kepala BKPP/BKPSDM Kab/Kota, JPT Pratama Kab/Kota*, Inspektorat Kab/Kota

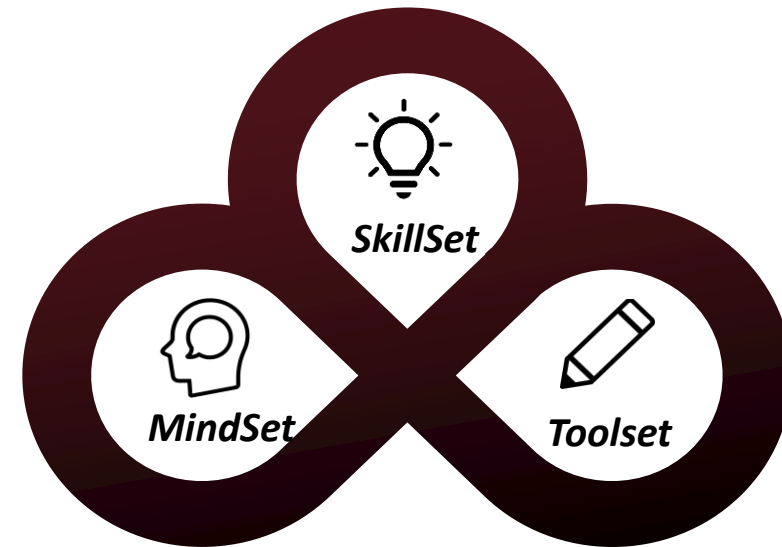
Rumusan Hasil Rapat dengan Kemendagri tgl 18 Agustus 2021

*) Biro Pemerintahan atau terkait
 **) Bidang Pemerintahan atau Dinas terkait

Menuju “Single Digital Collaborative Platform”



What we are working on



- ✓ Penandatanganan MoU (29 Maret 2022) dan PKS (23 Juni 2022) antara Kementerian PANRB dengan BNI
- ✓ Pengusulan Platform Tunggal menjadi aplikasi umum berbagi pakai bidang Kepegawaian.
- 📅 Proses kloning dan penyesuaian Platform Tunggal sesuai dengan Kebijakan Manajemen ASN.

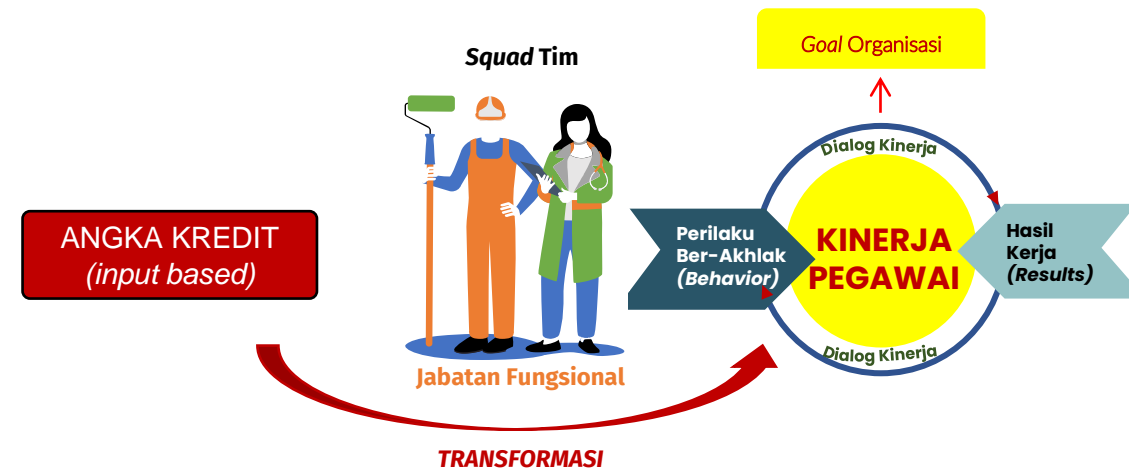


Menuju "Agile & Flexible"

What we are working on

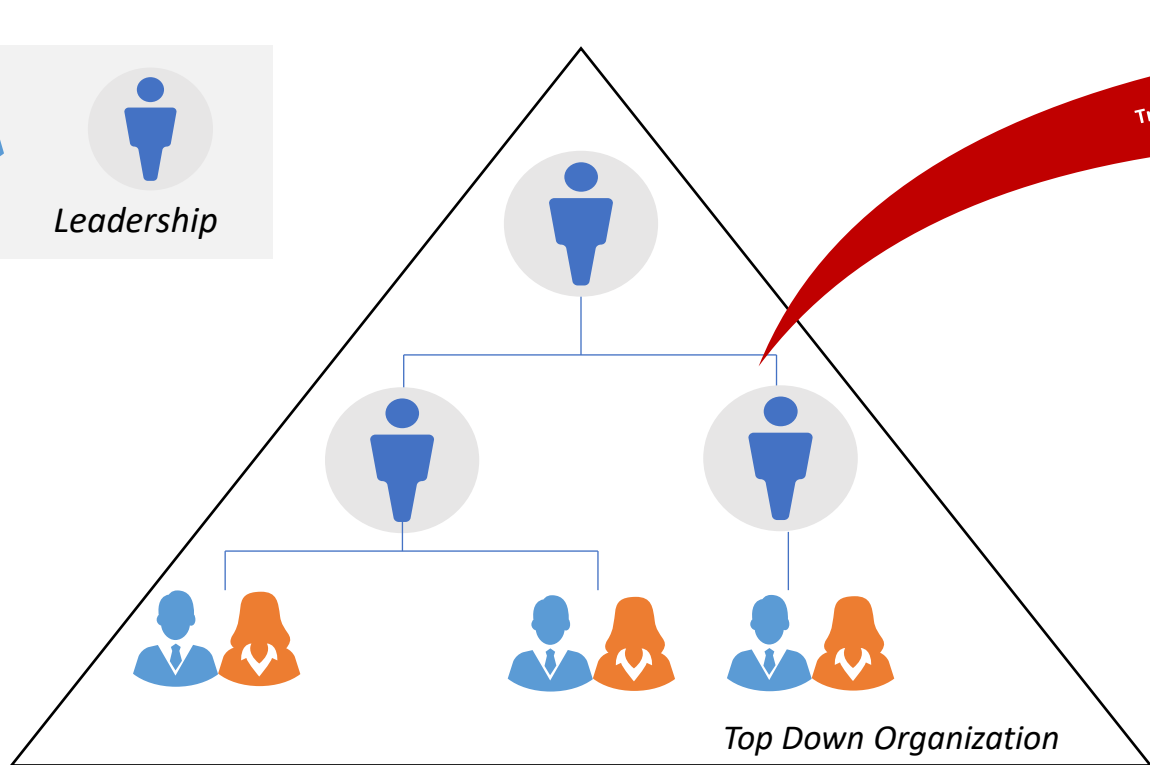


Penyiapan Transformasi Jabatan Fungsional yang mendukung mekanisme kerja *agile* dan fleksibel

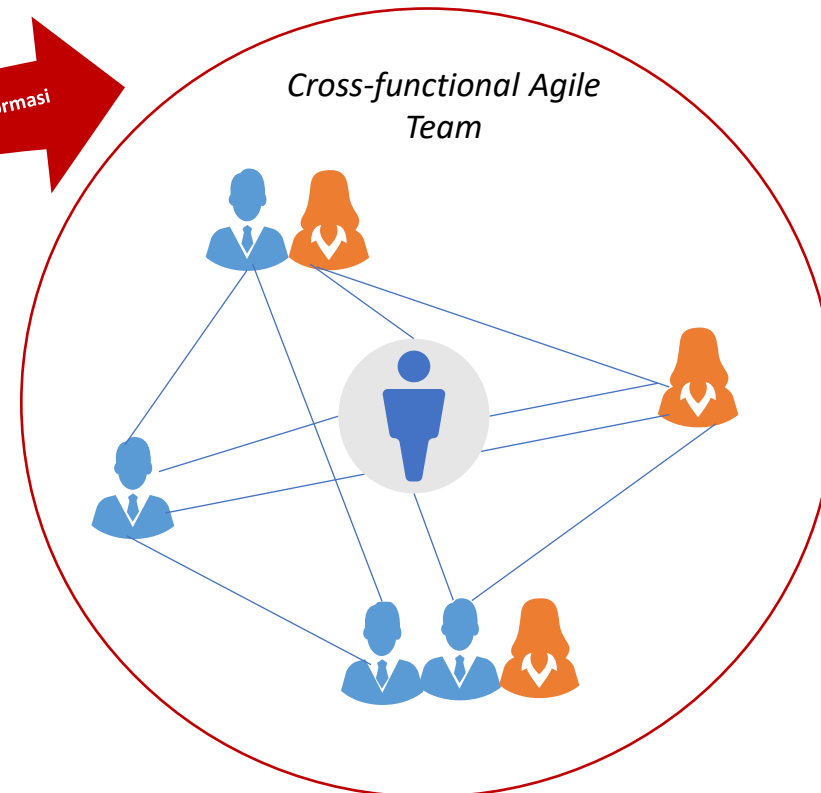
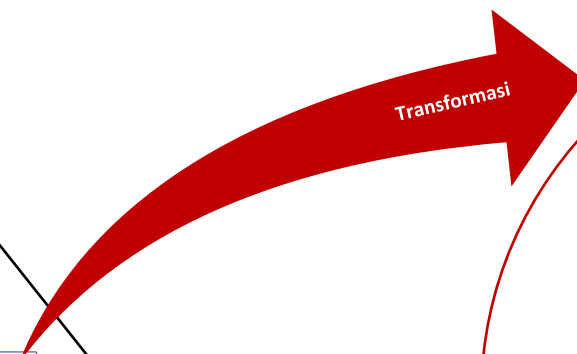


Penyiapan Proses Rekrutmen yang lebih fleksibel (tempat, waktu, dan *device* yang digunakan)

Sistem Pengelolaan Kinerja Mendukung Mekanisme Kerja yang Agile



Organisasi Tradisional



Organisasi Agile

TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

AKUNTABILITAS KINERJA DAN PENGAWASAN EFEKTIF

Transformasi Organisasi

Delaying
Eselonisasi

Organisasi yang
Agile, Fleksibel, dan
Kolaboratif

Transformasi SDMA



Transformasi Sistem Kerja

Super Apps (Aplikasi Umum SPBE)

Digitalisasi
Pelayanan Publik

Digitalisasi
Proses Bisnis Pemerintah

Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

Transformasi Menyeluruh Manajemen ASN ini dituangkan konsepnya pada **RPP Manajemen Kesejahteraan Pegawai ASN**, yang sudah dimintakan dukungannya oleh Kemenpanrb ke Kementerian Keuangan pada tanggal 28 April 2002



RPP Manajemen Kesejahteraan Pegawai ASN ini akan menjadi terobosan dalam menyederhanakan regulasi pengelolaan ASN, yang saat ini diatur oleh lebih dari 1000 regulasi : 2 UU, 13 PP, 263 Perpres, 1 Inpres, 361 Permen, 44 SE Menteri, 214 PerBKN, 56 PerLAN, 16 SE BKN, 89 Lain-lain. Sistem Pengelolaan SDM yang dituangkan di dalam RPP ini diharapkan mampu mengkaselerasi transformasi ASN menuju ASN yang Profesional, Berkelas Dunia dan Berbasis Digital

Dilema Reformasi Birokrasi

Penyederhanaan dan penguatan regulasi melalui Penyiapan RPP Manajemen Kesejahteraan Pegawai ASN dan rencana Revisi UU no 5 tahun 2014 yang diinisiasi oleh DPR

Birokrasi Profesional dan Berkelas Dunia

Indikator Penting

Pelayanan Publik	#79/177
Efektivitas Pemerintahan	#61/177
Efektivitas Anggaran	#50/68
Persepsi Korupsi	#96/180
Kemudahan Berusaha	#73/190
Global Competitiveness	#37/177
Global Talent Index	#80/90

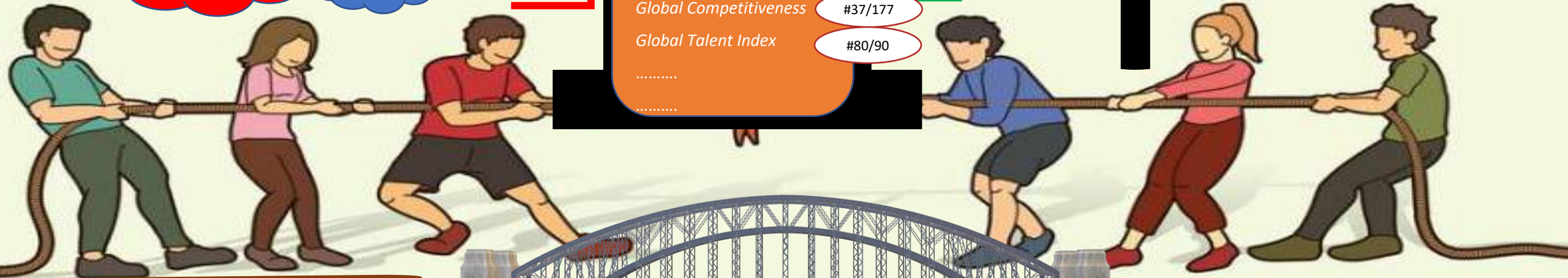
Zona Nyaman, takut perubahan

KKN-Kecurangan-Jual-Beli Jabatan

Masalah Non ASN yang semakin jauh dari selesai

Sistem anggaran yang "lemah", kesejahteraan ASN menjadi tidak diperhatikan

Politisasi ASN



Dunia yang VUCA dengan Triple Disruption yang dipicu :

- Teknologi (Industri 4.0 menuju Era Society 5.0)
- Generasi Millennials → Bonus Demografi
- Pandemi



- ASN Profesional :**
- Berorientasi Pelayanan
 - Akuntabel
 - Kompeten
 - Harmonis
 - Loyal
 - Adaptif
 - Kolaboratif

Menuju **Indonesia** **4** Besar Ekonomi Dunia **2050**

Diperlukan:

- ✓ Birokrasi **Profesional**
- ✓ Reformasi Birokrasi **Berdampak**
- ✓ Pelayanan Publik **Ekselen**

- 
1. **Tiongkok** 58,5 T
 2. **India** 44,13 T
 3. **Amerika Serikat** 34,1 T
 4. **Indonesia** 10,5 T



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

bangga
melayani
bangsa

Thank you!

menpan.go.id