

Transforming Administration – Strengthening Innovation
TRANSFORMASI

Penerapan Manajemen Talenta di K/L/D



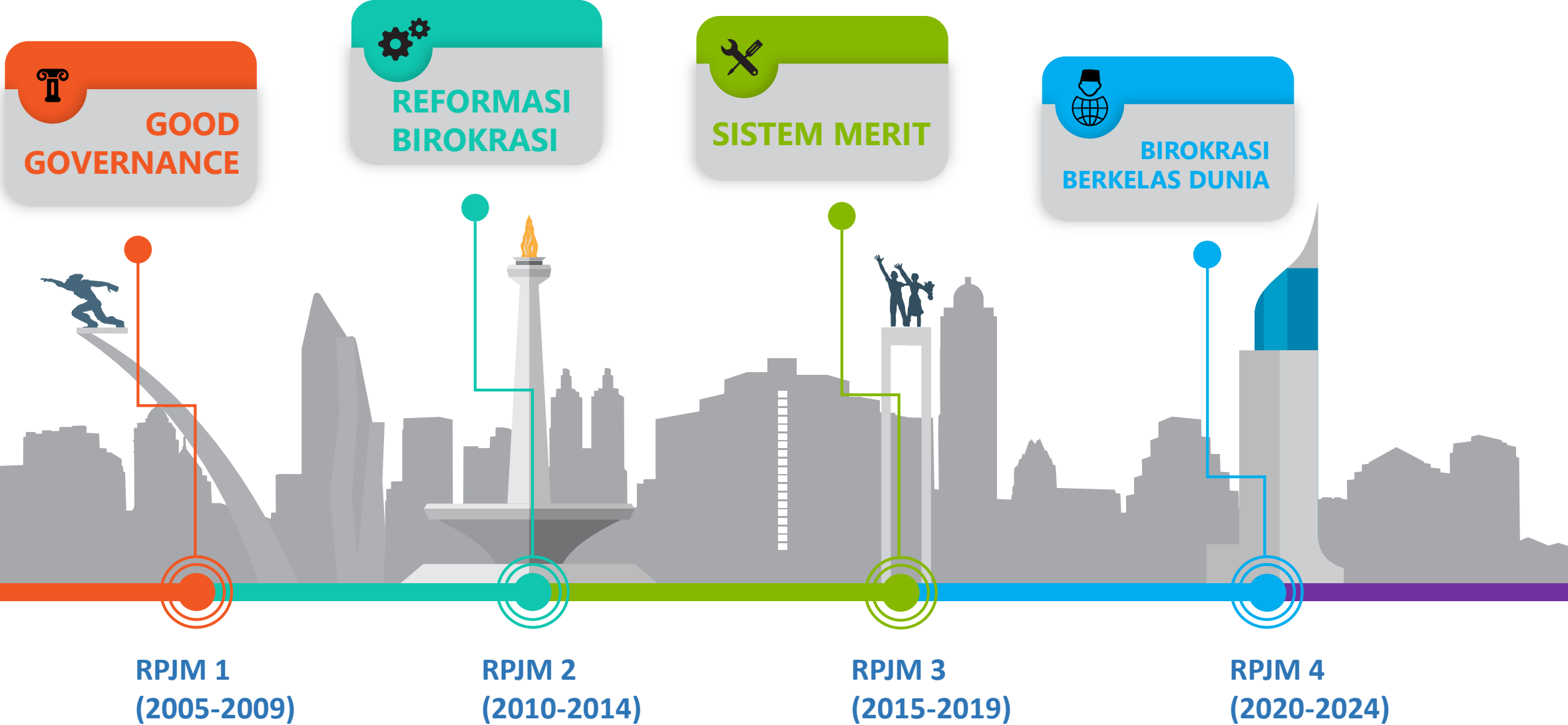
Kerjasama Teknik Pemerintah Jerman (melalui GIZ – GFA)
dengan Kementerian PAN & RB Republik Indonesia



implemented by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Pengembangan ASN Guna Tercapainya ASN Kelas Dunia yang Profesional dan Kompeten



Kondisi Manajemen SDM Saat Ini di K/L/D

Sesuai UU ASN, berbagai K/L/D saat ini sedang menerapkan sistem merit yang terdiri dari 9 kriteria/tahapan sebagai berikut :

1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan.
2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja.
3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara berkala.
4. Memiliki manajemen karier : perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta.
5. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan.
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja.
8. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang.
9. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Latar Belakang Penerapan Manajemen Talenta di Institusi Daerah

1. Tantangan yang dihadapi oleh institusi Daerah di tahun 2019 yang berhubungan dengan **implementasi MSDM yang terintegrasi** dalam pengembangan, peningkatan kinerja, dan insentif.
2. **Tugas dan fungsi Institusi Daerah sebagai** institusi yang akan mengimplementasikan manajemen talenta dalam mengatur manajemen ASN dibawah rentang kendalinya
3. Manajemen kepegawaian yang **masih berorientasi pada proses** dan **belum menerapkan sepenuhnya** manajemen talenta yang berorientasi pada peningkatan kinerja.
4. **Kemampuan *people leader*** di Institusi Daerah harus diperkuat dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada.
5. Menjadikan manajemen SDM di lingkungan Institusi Daerah sebagai bagian dari Pilot Program Konsep Manajemen Talenta sebelum di jadikan kebijakan nasional.
6. **Target prioritas kebanyakan institusi Daerah** ditahun 2019 untuk mendapatkan dan menciptakan talenta terbaik secara efektif dan *in-house*.

Peran dan tanggungjawab dalam implementasi Manajemen Talenta

1. **Seluruh pegawai dalam suatu institusi Daerah** harus terlibat dalam proses Manajemen Talenta.
2. **Atasan** menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan SDM yang berada di bawah tanggung jawabnya sesuai peraturan Manajemen Talenta dengan menggunakan metode **coaching dan konseling** untuk memastikan tercapainya standar kinerja yang tinggi.
3. **Atasan dari atasan akan memimpin komite unit** untuk mengambil keputusan penilaian akhir apabila terjadi perselisihan penilaian antara atasan dan bawahan yang berada di bawah unitnya.
4. **SDMU** memiliki peran sebagai mitra kerja strategis (*strategic business partner*), **agen perubahan** (*change agent*), **administrator**, dan **penanggung jawab** pelaksanaan Manajemen Talenta di lingkungan Instansi daerah.
5. **Manajemen senior (Gubernur/Bupati/Walikota dan Eselon 2)** adalah **komite penilai akhir** yang bertanggung jawab untuk melakukan kalibrasi akhir dan pemetaan individual pegawai serta arah kebijakan pengembangannya.

Tujuan Penerapan Manajemen Talenta di K/L/D

- ✓ Memperoleh **profil karier talenta** yang berpotensi dan berkinerja tinggi termasuk mereka yang membutuhkan perhatian khusus
- ✓ Menyediakan program **pengembangan dan pelatihan** yang komprehensif terkait dengan identifikasi kesenjangan kemampuan, pengetahuan dan perilaku.
- ✓ Memperbaiki **proses pengadaan pegawai** untuk memastikan diperolehnya talenta yang berkualitas.
- ✓ Mengidentifikasi **pegawai** yang memiliki potensi untuk **keluar** dari KemenPAN RB.
- ✓ Memfasilitasi **percakapan berkualitas** dan umpan balik yang rutin antara atasan dan bawahan.
- ✓ Mengklarifikasi dan menyelaraskan **peran dan usaha pegawai** dengan tindakan dan perilaku yang diharapkan untuk diterapkan di lingkungan kerja.
- ✓ Membangun **budaya kerja** yang akuntabel, efisien, berkesinambungan dan berkinerja tinggi.
- ✓ Mempersiapkan **kader pimpinan masa depan (sucession planning)** serta mewujudkan perencanaan suksesi yang terbuka, obyektif, terencana, dan akuntabel.

Manfaat Penerapan Manajemen Talenta di K/L/D

1. Menjamin **ketersediaan pegawai** yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Meningkatkan **partisipasi dan keterlibatan pegawai** dalam merancang pola karier.
3. Meningkatkan **produktivitas, motivasi, komitmen, *employee engagement*, dan kepuasan kerja pegawai** melalui skema remunerasi yang kompetitif, adil dan sesuai dengan kompetensi dan kontribusi individual serta adanya **kesempatan** untuk belajar dan mengembangkan diri dan sekaligus memberikan **kebebasan berinovasi** untuk memajukan organisasi.
4. Meningkatkan **hubungan kerja yang berkualitas** antara atasan dan bawahan.
5. **Mendukung meritokrasi** yang dapat membangun iklim positif dan kompetitif menuju peningkatan kinerja.
6. Memperoleh **calon pengganti untuk posisi kunci** (manajemen suksesi) di Instansi Daerah
7. **Efisiensi biaya** pengelolaan SDM di Instansi Daerah

Peran Atasan dalam Pengembangan ASN



Atasan memiliki
peran kritisal
dalam
memfasilitasi
transformasi ASN
menjadi ASN yang
profesional dan
kompeten

70%



Kegagalan inisiatif
perubahan, 70% disebabkan
karena faktor pimpinan

(Higgs & Rowland, 2005)

Rencana Aksi Tahapan Implementasi Manajemen Talenta di Institusi Daerah

1. Perencanaan :

- ✓ Menyelaraskan strategi Manajemen Talenta dengan visi, misi, dan tujuan strategis Institusi.

2. Penyusunan dokumen-dokumen pelatihan melalui e learning sebagai berikut :

- ✓ **Pedoman kebijakan dan implementasinya.**
- ✓ Pelatihan mengenai **9 kompetensi manajerial dan sosial kultural** : silabus; modul; *facilitator guide*.
- ✓ Pelatihan mengenai **coaching & konseling** : silabus; modul; *facilitator guide*.

3. Rencana implementasi

Aktivitas	Mei	Juni	Juli	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
Introduksi Konsep dengan para Pimpinan Daerah								
Pelatihan coaching dan konseling melalui e learning								
Sosialisasi Manajemen Talenta								
Pengenalan tentang tata cara dan siklus asesmen internal								
Pelatihan tentang karier dan suksesi								
Asesmen atasan								

4. Monitoring dan evaluasi dari rencana implementasi sebagai umpan balik untuk kerangka/konsep dasar Manajemen Talenta Daerah