



MANAJEMEN

TALENTA

Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara
Badan Kepegawaian Negara
2024

Agenda

1. Pengantar Sistem Pola Karir dan Sistem Merit
2. Pengertian Manajemen Talenta
3. Pemetaan Potensi dan Kompetensi
4. Promosi dan Mutasi
5. Sistem Informasi Kepegawaian Terintegrasi

Dasar Hukum

1. UU Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. PP Nomor 11 Tahun 2017 Jo PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS
3. Peraturan BKN No.28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS
4. Peraturan Menpan dan RB Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta ASN
5. Peraturan Menpan dan RB Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karier PNS



1. Pengantar Sistem Pola Karir dan Sistem Merit

Kewenangan

BKN

MenPANRB

Rencana Pengembangan Karier PNS
Peraturan BKN No.28 Tahun 2020

Manajemen Talenta
Permenpan RB No.3 Tahun
2020,
Pola Karier PNS
Permenpan RB No.22 Tahun
2021

LAN

Regulasi yang mendukung
pengembangan kompetensi
berbasis Merit System

KASN

Kendali Merit System

MANAJEMEN KARIER PNS

Diterapkan dengan prinsip merit sistem

Pengembangan Karier

1

P

2

Pengembangan kompetensi

P

Pola Karier

3

P

4

Mutasi

M

Promosi

5

P

6

TUJUAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PNS





PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PNS

Sasaran

1. Tersedianya pola karier nasional dan panduan penyusunan pola karier Instansi Pemerintah
2. Meningkatkan kinerja Instansi Pemerintah.

Tingkat Penyelenggaraan

1. Instansi; dan
2. Nasional

Dilakukan sejak dari pengangkatan pertama sampai dengan pemberhentian dan disesuaikan berdasarkan kebutuhan instansi

PENGEMBANGAN KARIER





PENGEMBANGAN KARIER PNS

Dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan:

1. Integritas ; dan
2. Moralitas

Kualifikasi

Kompetensi



Kinerja

Kebutuhan Instansi
Pemerintah

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIER PNS

Dilakukan dalam rangka penyesuaian:

1. Kebutuhan organisasi
2. Kompetensi
3. Pola Karier PNS

Diselenggarakan di Tingkat:

1. Instansi; dan
2. Nasional

Dilakukan melalui:

1. Mutasi;
2. Promosi; dan/atau
3. Penugasan khusus

Kewajiban PPK dalam menyelenggarakan manajemen pengembangan karier:

1. Menetapkan rencana pengembangan karier;
2. Melaksanakan pengembangan karier; dan
3. Pola Karier PNS

Pola Karier dan Rencana Pengembangan Karier

Pola Karier



Pengertian

Pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.

Jalur Karier



Pengertian

Lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

Rencana Pengembangan Karier



Pengertian

Proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di Instansi Pemerintah yang digambarkan dalam pola karier PNS.

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur-unsur Pola Karier, yaitu:

- jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan;
- Standar Kompetensi ASN;
- pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
- profil pegawai;
- masa kerja;
- kelas Jabatan;
- pengalaman Jabatan;
- profil dan struktur organisasi;
- peta Jabatan; dan
- penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

RENCANA PENGEMBANGAN KARIER

Penyusunannya:

1. Di tingkat instansi
2. Di tingkat Nasional
3. Untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan di rinci setiap tahun
4. Oleh Pejabat Yang berwenang

Penetapannya:

1. PPK di tingkat instansi
2. Menteri Pan dan RB di tingkat nasional

Aspek

Penyusunannya meliputi:

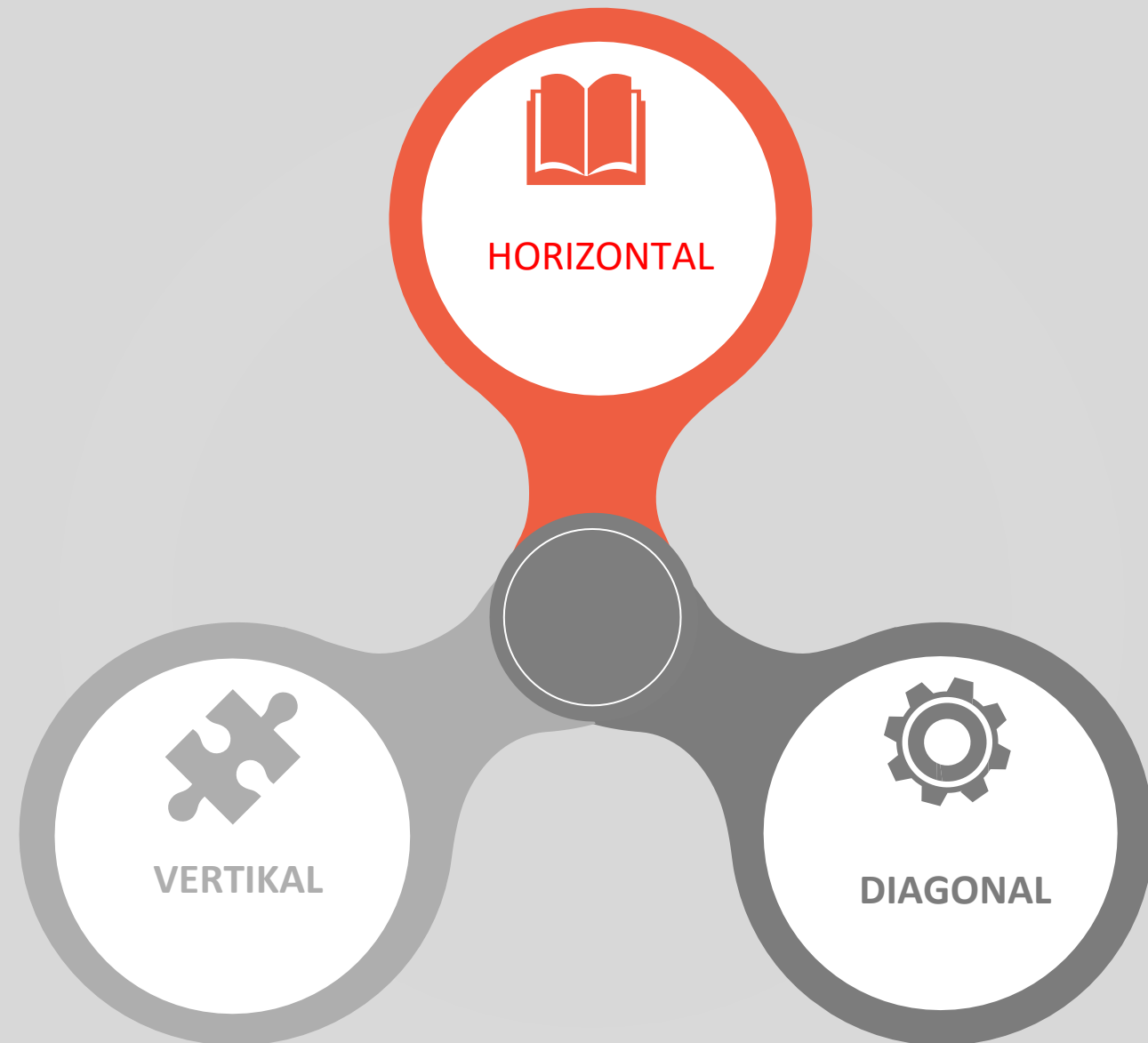
1. Yang akan mengembangkan kariernya;

2. Penempatan PNS sesuai pola karier;
3. Bentuk pengembangan karier;
4. Waktu pelaksanaan; dan
5. Prosedur dan mekanisme pengisian jabatan.



Jalur Karier

(Peraturan Menteri PAN RB No.22 Tahun 2022)



01

Jalur Horizontal

Perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.

02

Jalur Vertikal

Merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.

03

Jalur Diagonal

Perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.

Jalur Karier **Horizontal**

JPT ← → **JPT**

Contoh: JPT Pratama ke JPT Pratama lainnya

JF ← → **JF**

Contoh: JF Ahli Pertama ke JF Ahli Pertama lainnya

J ← → **J**
A ← → **A**

Contoh: Pelaksana ke Pelaksana / Pengawas ke Pengawas lainnya

JPT ← → **JF**

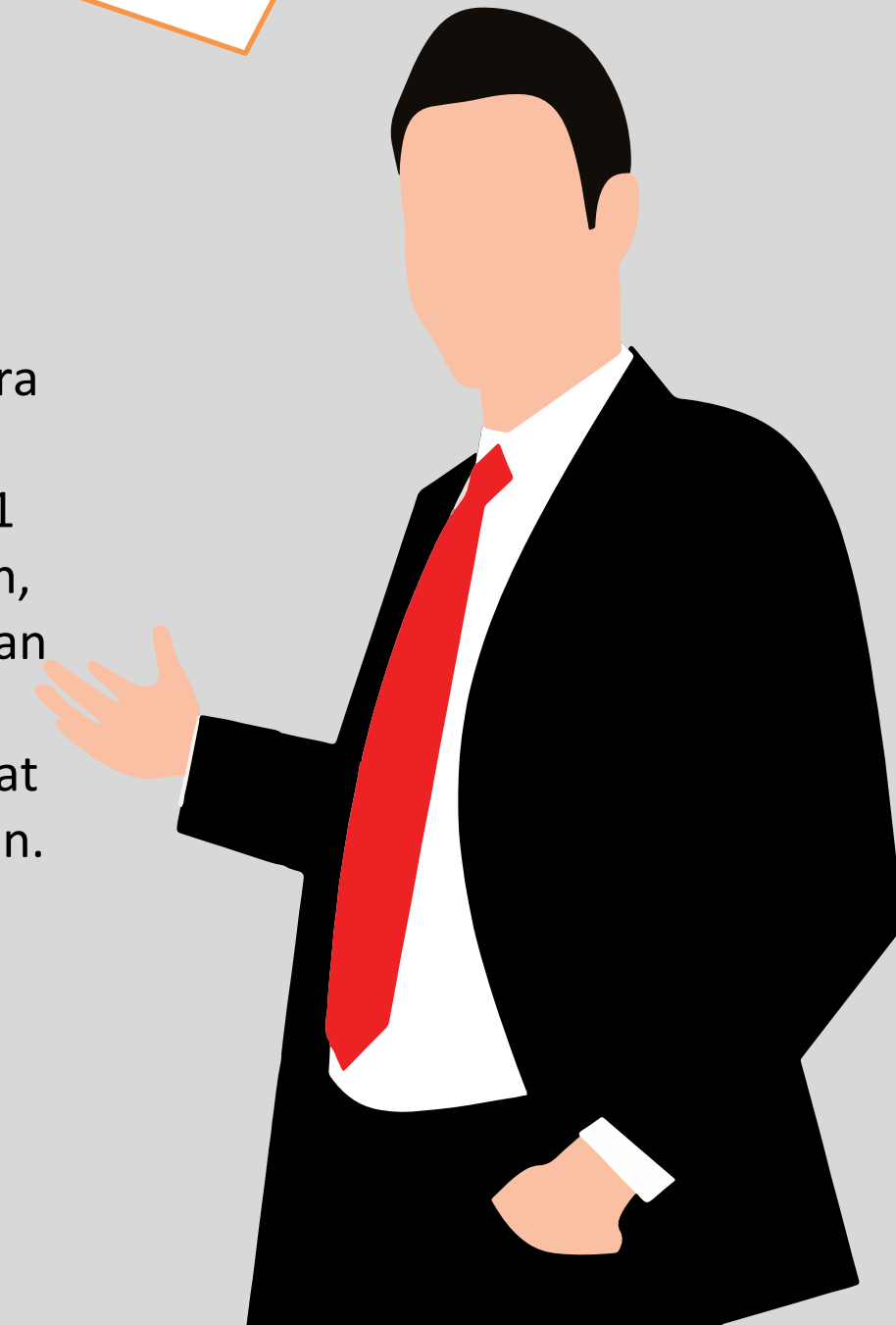
Contoh: JPT Pratama ke JF Ahli Utama

J ← → **JF**
A ← → **JF**

Contoh: Administrator ke JF Ahli Madya / Pengawas ke JF Ahli Muda

Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pola Karier Horizontal dilakukan dengan cara Mutasi yang dilaksanakan dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar instansi Pusat, dalam 1 (satu) Instansi Daerah, antarInstansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri, untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.



Jalur Karier Vertikal

Pola Karier Vertikal dilakukan dengan cara Promosi:



Promosi dalam kelompok JA

Promosi dalam JA sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal bagi:

1. Pengawas ke dalam jabatan Administrator
2. Pelaksana ke dalam jabatan Pengawas

Promosi dalam kelompok JF

- Promosi dalam kelompok JF dilakukan dalam hal kenaikan jenjang
- kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.

Promosi dalam kelompok JPT

Promosi ke dalam JPT dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

JPT

Dalam 1 kelompok

Utama
Madya
Pratama

JPT

JF Keahlian

Dalam 1 kelompok

Utama
Madya
Muda
Pertama

JF Keahlian

JF Keterampilan

Dalam 1 kelompok

Penyelia
Mahir
Terampil
Pemula

JF Keterampilan

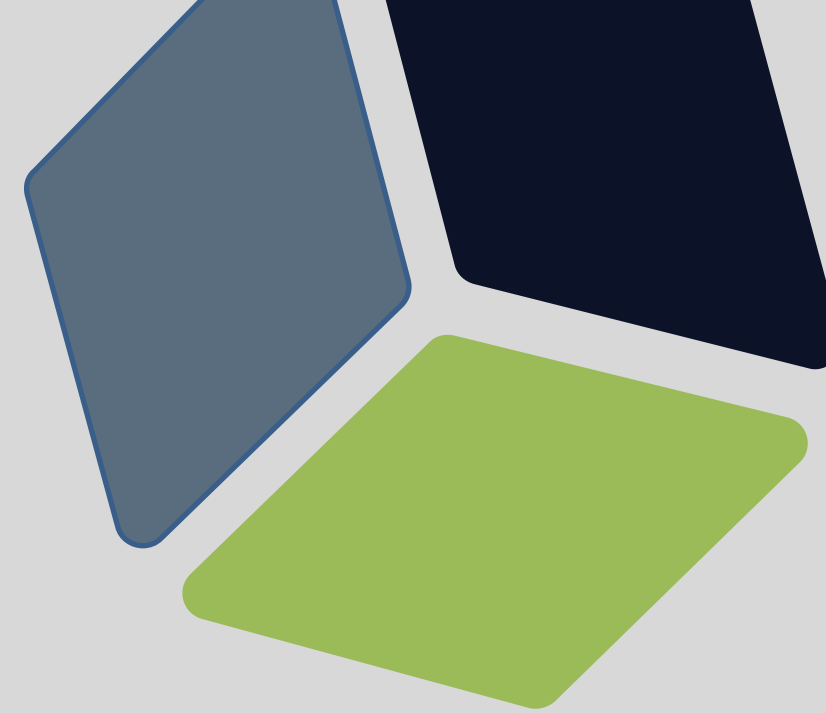
J

A
Administrator
Pengawas
Pelaksana

J

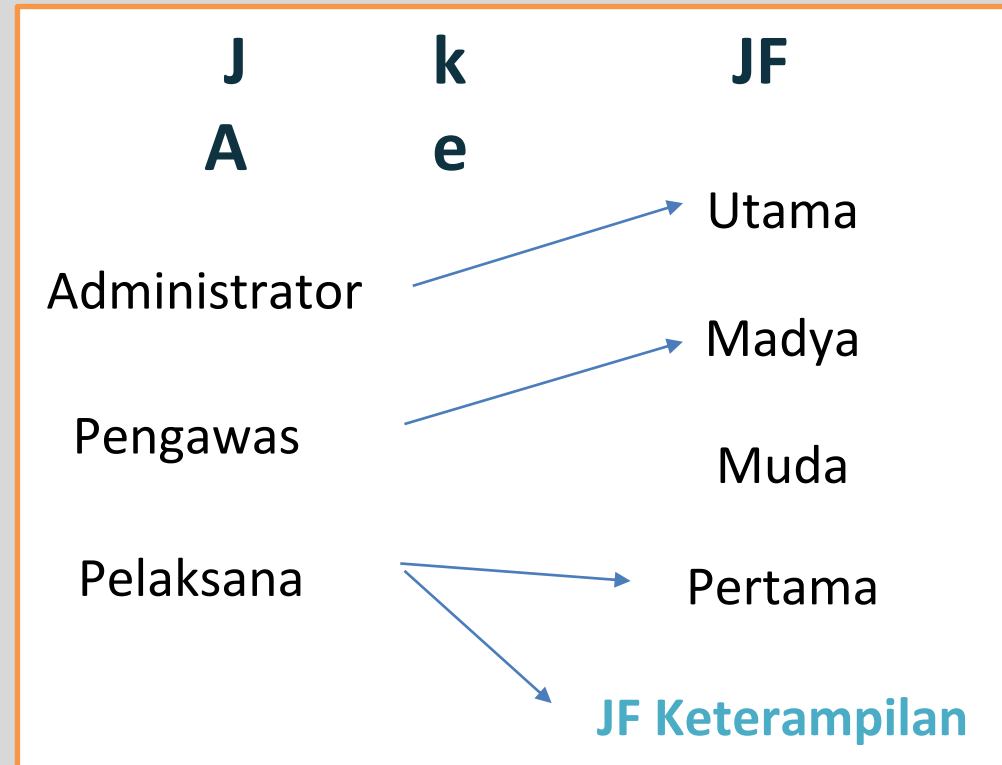
A

Jalur Pola Karier **Diagonal**

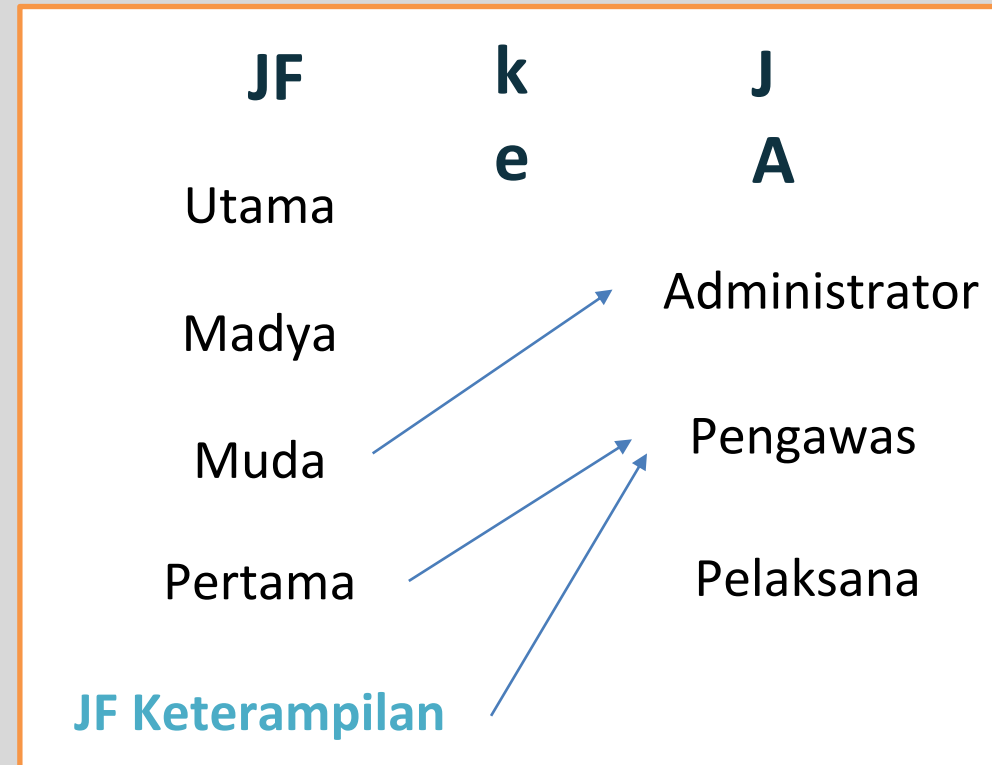


Perpindahan karier diagonal dilakukan bagi:

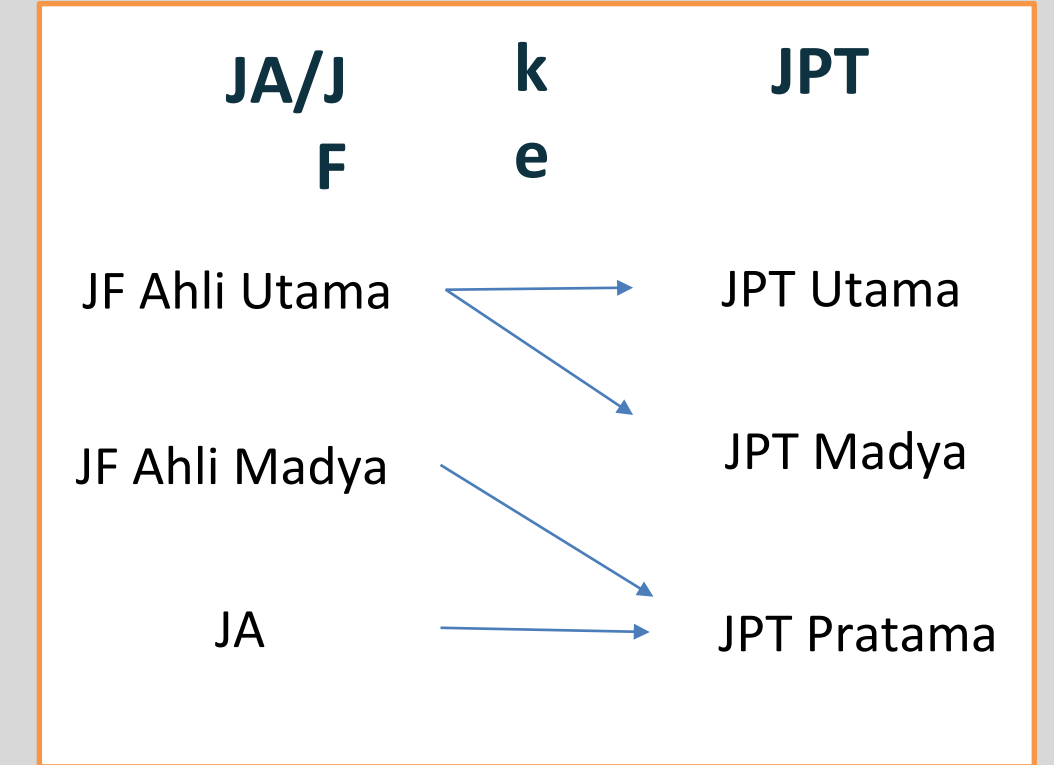
- a) JA ke JF;
- b) JF ke JA;
- c) JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
- d) JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama.



Perpindahan karier diagonal di atas dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF.



Perpindahan karier diagonal di atas dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF



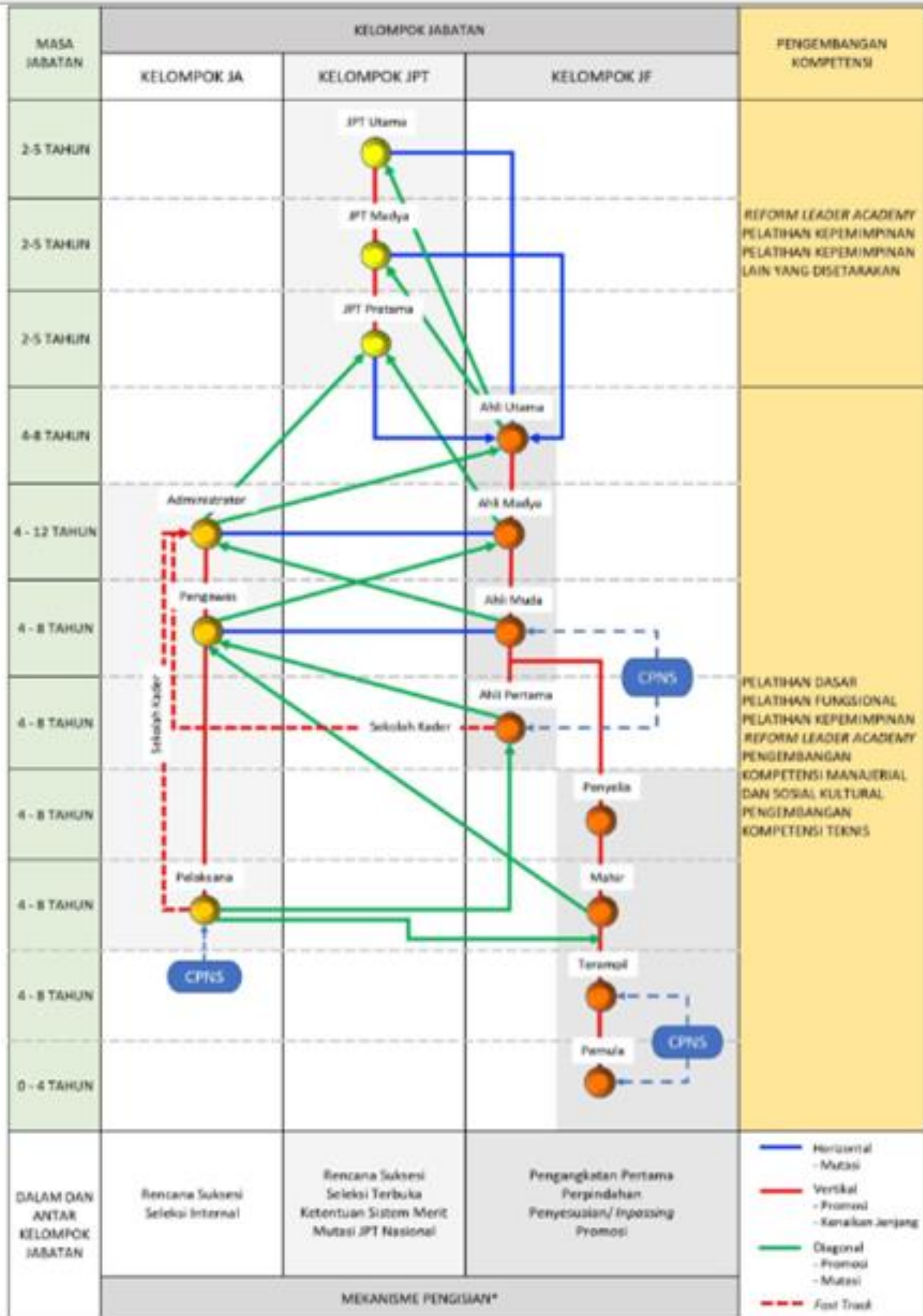
dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundangundangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

POLA KARIER INSTANSIONAL

Masa Kerja

JABATAN	Masa Kerja
JPT Utama	2 Tahun (JPT Madya / JF Ahli Utama)
JPT Madya	2 Tahun (JPT Pratama)
JPT Pratama	2 Tahun (Administrator / JF setingkat)
Administrator	3 Tahun (Pengawas / JF setingkat)
Pengawas	2 Tahun (Pelaksana / JF setingkat)

Masa kerja JF berdasarkan pada angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

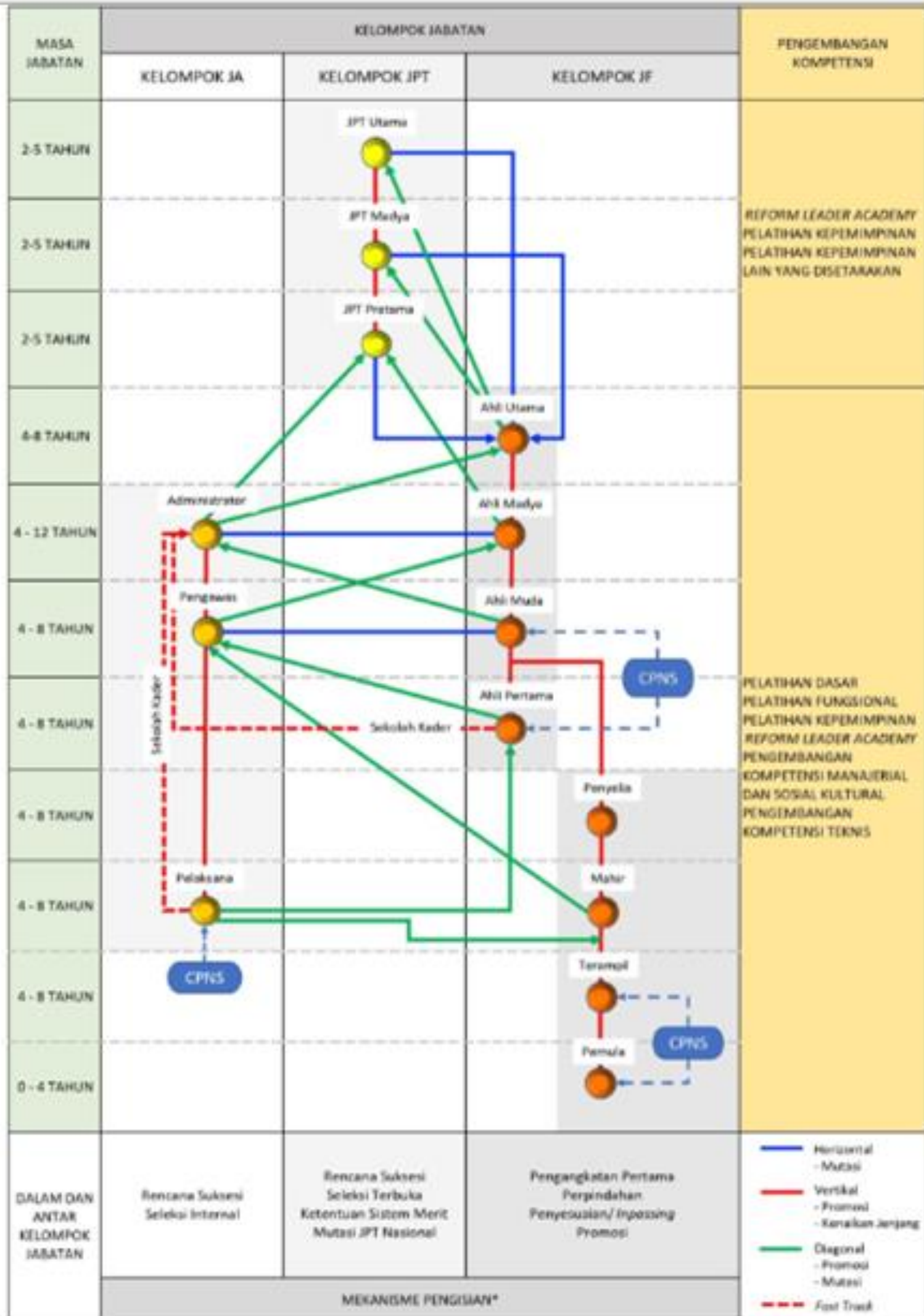


POLA KARIER INSTANSIONAL

Pengalaman Jabatan

JABATAN	PENGALAMAN YANG DIBUTUHKAN
JPT Utama	10 Tahun (Akumulatif sesuai bidang)
JPT Madya	7 Tahun (Akumulatif sesuai bidang)
JPT Pratama	5 Tahun (Akumulatif sesuai bidang)
Administrator	3 Tahun (Pengawas / JF setingkat)
Pengawas	4 Tahun (Pelaksana / JF setingkat)

Untuk menduduki JPT dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan

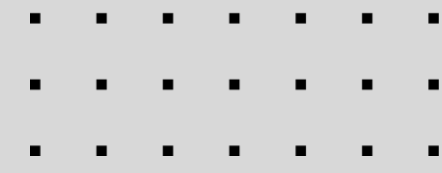


Sistem Merit Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Sistem merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Prinsip meritokrasi adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus

- **Tujuan sistem merit:**
 - 1. Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya.**
 - 2. Mengembangkan kemampuan & kompetensi ASN.**
 - 3. Memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan.**
 - 4. Mengelola ASN secara efektif dan efisien.**
 - 5. Memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.**



Apa Manfaat Sistem Merit?

<https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit>

Bagi ASN

- ASN dapat mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhannya
- Melindungi karir ASN dari politisasi kebijakan yang bertentangan dengan sistem merit
- Meningkatkan motivasi ASN
- ASN memiliki jalur karir yang jelas

Bagi Organisasi

- Dapat merekrut ASN yang profesional dan berintegritas, serta menempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga target organisasi mudah tercapai
- Mempermudah PPK dalam pengisian jabatan
- Dapat mempertahankan ASN yang berkompeten dan berkinerja dengan kompensasi dan penghasilan yang layak

Indikator Sistem Merit Menurut PP No.11/2017 Pasal 134 ayat 2

- 1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan**
- 2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja**
- 3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka**
- 4. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, 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**



Penilaian Sistem Merit

- Penetapan apakah instansi sudah menerapkan sistem merit dilakukan melalui evaluasi yang dilaksanakan oleh KASN.
- Aspek-aspek apa saja yang dinilai:
- Hasil penilaian sistem merit akan diumumkan oleh KASN.
- Instansi dapat melakukan pengisian JPT dengan tidak melalui seleksi terbuka apabila sudah menerapkan **manajemen talenta**.





2. Pengertian Manajemen Talenta

Manajemen Talenta

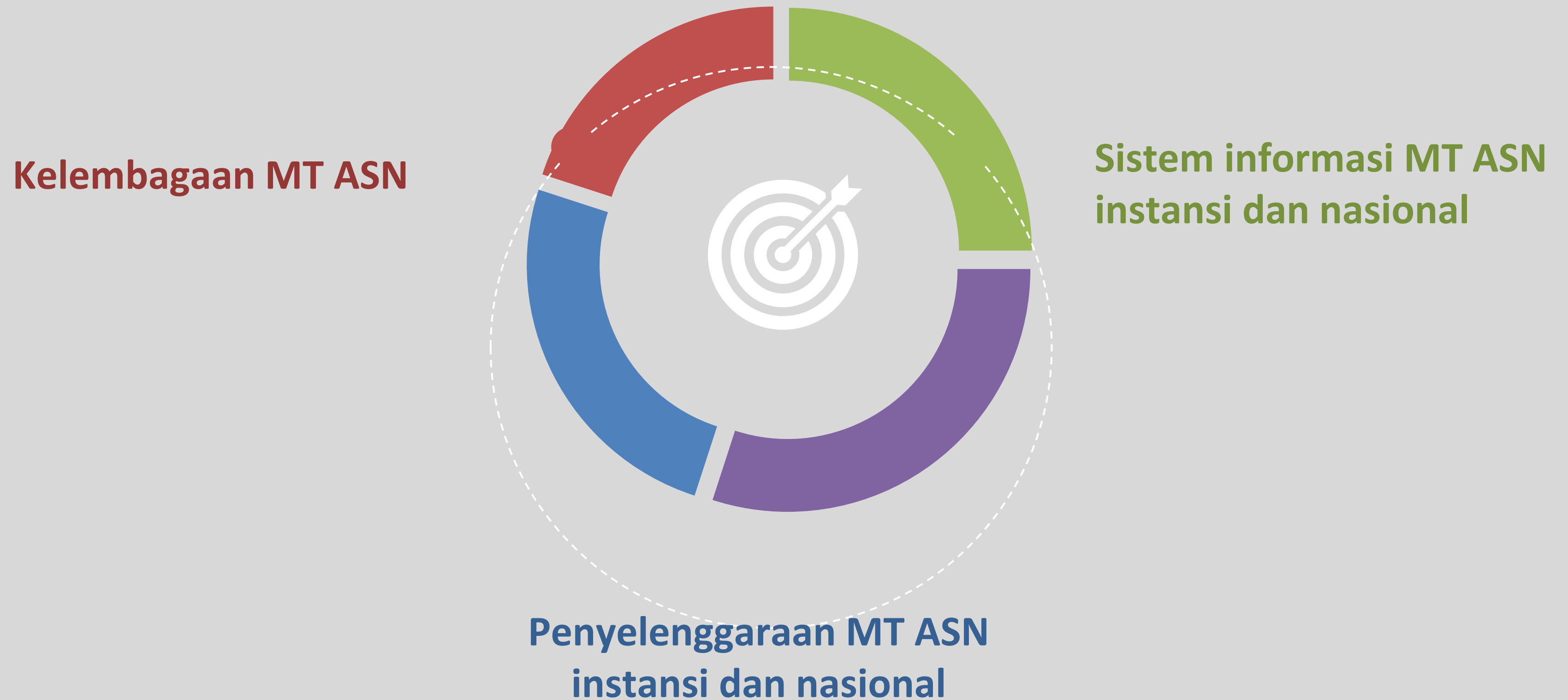
Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020

Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat, Instansi Daerah, dan nasional.

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
	DI ATAS EKSPEKTASI	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
SESUAI EKSPEKTASI	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	
DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6	
DI BAWAH EKSPEKTASI	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

ASPEK MANAJEMEN TALENTA



Tahapan Manajemen Talenta

Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020



Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk CPNS dan PPPK yang dipetakan melalui:

1. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja :

- ✓ diatas ekpektasi
- ✓ sesuai ekspektasi
- ✓ di bawah ekspektasi

2. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.

Tahapan Manajemen Talenta

Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020



Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

1. Akselerasi Karier	Sekolah Kader
2. Pengembangan Kompetensi	ASN Corporate University
	Pembelajaran di dalam dan luar kantor
	Bentuk pengembangan kompetensi lainnya
3. Peningkatan Kualifikasi	Tugas belajar

Pada UU 20 Tahun 2023 disebutkan bahwa pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta.

Mobilitas talenta dilakukan:

- dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
- antar-Instansi Pemerintah; atau
- ke luar Instansi Pemerintah.

Tahapan Manajemen Talenta

Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020



- Tujuan: untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- Dilakukan melalui:
 1. Rencana suksesi
 2. Rotasi jabatan
 3. Pengayaan jabatan (*job enrichment*)
 4. Perluasan jabatan (*job enlargement*)
 5. Penghargaan

Tahapan Manajemen Talenta

Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020



- Dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah, sesuai kebutuhan nasional atau instansi.
- Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Tahapan Manajemen Talenta

Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020



- Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritis selanjutnya.

3. Pemetaan Potensi dan Kompetensi

Pengertian Potensi dan Kompetensi Permenpan RB Nomor 3 tahun 2020



Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.



Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

Kompetensi terdiri atas:

1. Kompetensi manajerial dan sosial kultural
2. Kompetensi teknis



Pemetaan potensi dan kompetensi berkaitan dengan pengembangan program manajemen talenta.

Pemetaan potensi dilakukan dengan metode *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:

1. kemampuan intelektual,
2. kemampuan interpersonal,
3. kesadaran diri (*self awareness*),
4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*),
5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*),
6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*),
7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta
8. motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.

Data hasil pemetaan potensi dan kompetensi digunakan sebagai dasar mengelompokan pegawai kedalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta, ditambah dengan data hasil penilaian kinerja.

Pemetaan kompetensi mencakup pengukuran kompetensi manajerial sosial kultural, dan kompetensi teknis.

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

4. Promosi dan Mutasi

Rotasi/ Mutasi Perban 5 Tahun 2019

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

- Mutasi adalah perpindahan tugas dan/ atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi pusat, antar-Instansi pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.
- Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- Agar kegiatan promosi dan rotasi berjalan dengan baik, maka instansi pemerintah harus menyusun **rencana pengembangan karier instansi**.

TAHAPAN PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KARIER INSTANSI

01

Persiapan

Instansi menyusun dokumen-dokumen yang relevan dengan penyusunan rencana pengembangan karier

02

Pelaksanaan

Berdasarkan kelengkapan dokumen yang relevan instansi pemerintah menyusun rencana pengembangan karier instansi

03

Penetapan

Rencana pengembangan karier yang ditetapkan oleh PPK disampaikan kepada Kepala BKN untuk disusun dalam rencana pengembangan karier tingkat nasional..

04

Pemantauan dan Evaluasi

BKN melaksanakan pemantauan dan evaluasi penyusunan dan pelaksanaan rencana pengembangan karier instansi.

LANGKAH PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KARIER

1. Persiapan

Mengidentifikasi
nomenklatur nama
jabatan

berdasarkan analisis
jabatan.

Mengidentifikasi
kelas jabatan

berdasarkan evaluasi
jabatan.

Menyusun peta
jabatan

berdasarkan
penghitungan
kebutuhan pegawai
(analisis beban kerja).

Menyusun peta
kompetensi

Hasil uji dan penilaian
kompetensi berdasarkan
standar kompetensi
jabatan.

2. Pelaksanaan Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS

- Menyusun profil pegawai (contoh tabel 1);
- Mengelompokkan jenis/klasifikasi/rumpun jabatan (contoh tabel 2);
- Menyusun rencana pengembangan karier (contoh tabel 3); dan
- Menyusun penyelarasan kompetensi

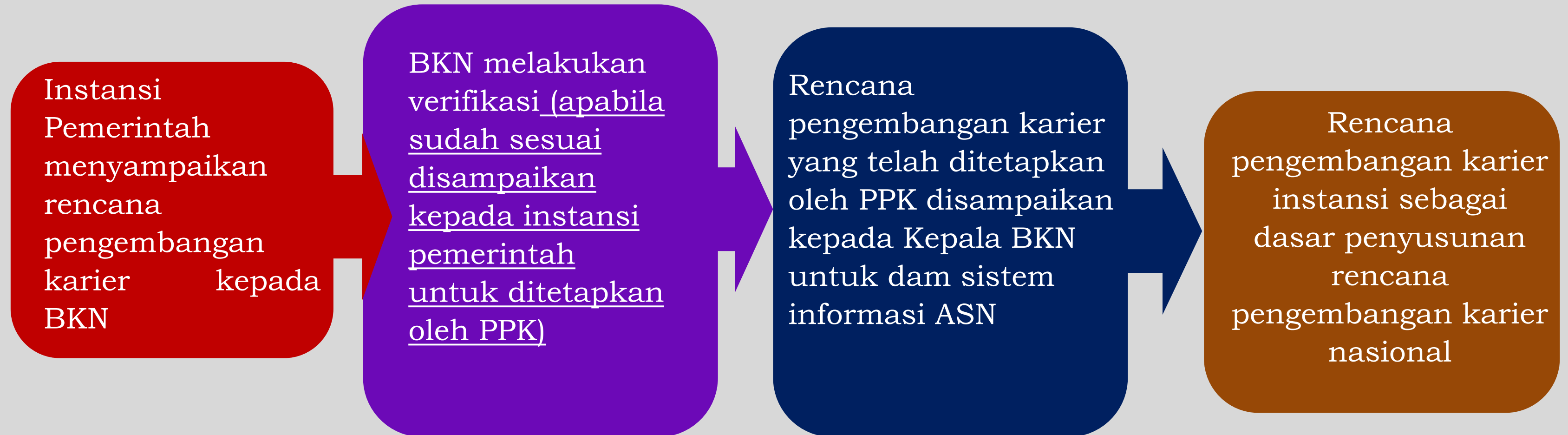
- PNS yang akan dikembangkan kariernya;
- Penempatannya
- Bentuknya
- Waktu pelaksanaan
- Prosedur dan mekanisme pengisian jabatan

menyelaraskan kebutuhan kompetensi jabatan yang akan diduduki dengan melihat hasil kompetensi saat ini.

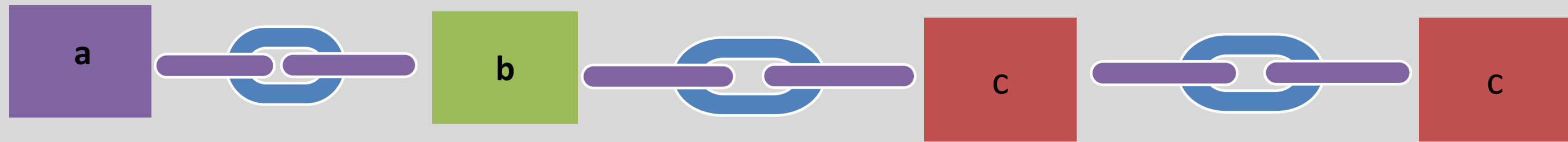
penyelarasan kompetensi dengan mempertimbangkan waktu pelaksanaan pengembangan karier

Penyelarasan untuk memenuhi kompetensi jabatan yang akan diduduki

3. Penetapan



4. Pemantahuan dan Evaluasi



Pemantauan dan evaluasi rencana pengembangan karier dilakukan pada tingkat instansi

Pemantauan dan evaluasi rencana pengembangan karier dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS berikutnya.

Pemantaauan dan evaluasi penyusunan dan pengembangan karier instansi dilakukan oleh PPK

Pemantaauan dan evaluasi penyusunan dan pengembangan karier nasional dilakukan oleh BKN



5. Sistem Informasi Kepegawaian Terintegrasi

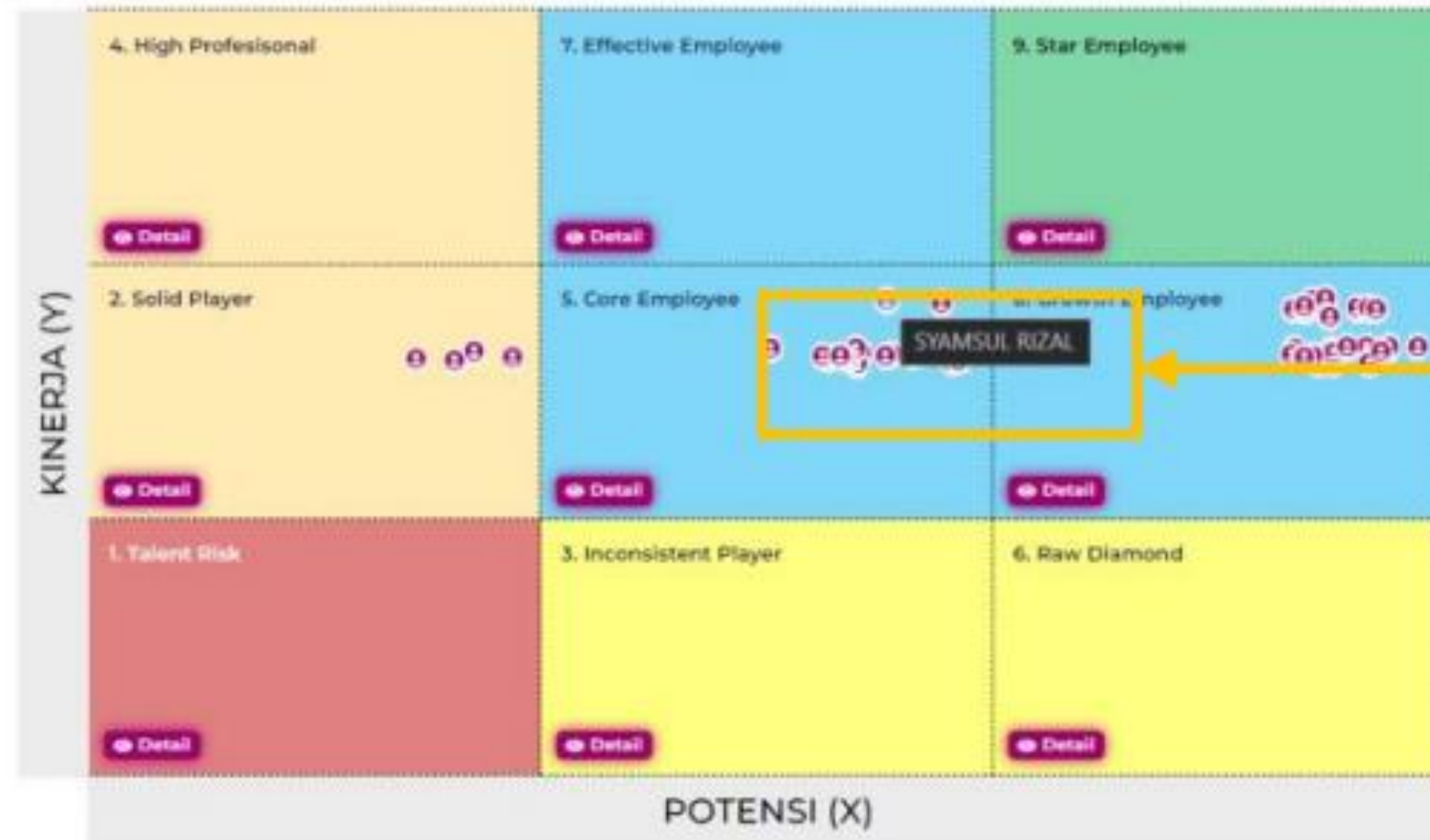
PERFORMA PROJEK

Objektif Subjektif

Predikat tertinggi dan Terendah

Pilih Level, kemudian pilih Rumpun atau Klaster dibawah ini sebelum memproses data pemetaan talenta, gunakan pencaharian spesifik pada kotak pencaharian Nama Pegawai

Level 4 Sumber Daya Manusia Pilih Pegawai Filter Reset





TERIMAKASIH

