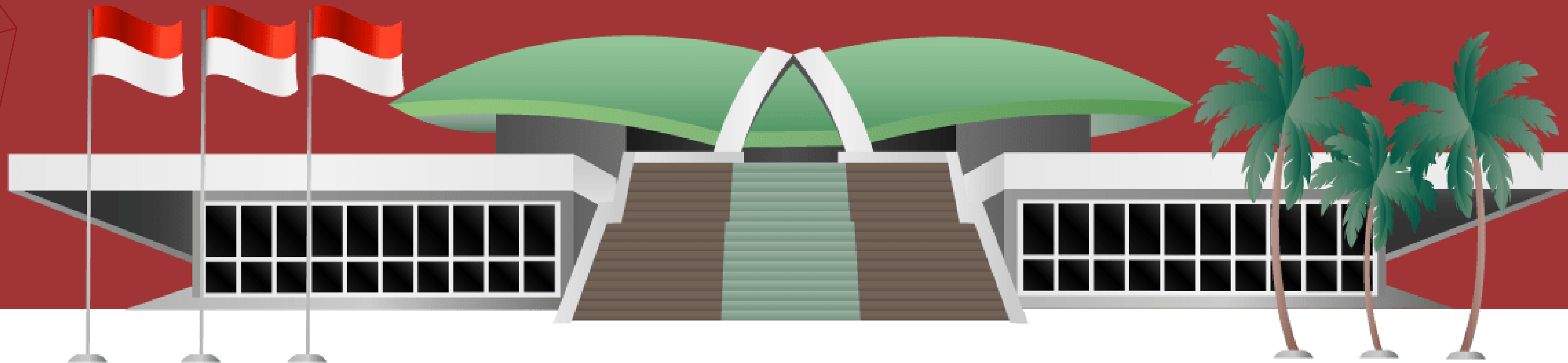


LAPORAN AKHIR AREA 5

(PENATAAN MANAJEMEN
SDM)

Semarang, 11 November 2022



Daftar Isi

Tujuan Perubahan

Tindaklanjut Rekomendasi RB Th 2021

Pencapaian

Penghargaan

Tantangan dan Kendala

Tujuan Perubahan



- Profesionalitas Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan merit sistem
- Tersedianya kebijakan dan pembangunan aplikasi system manajemen talent, pola karier sehingga kegiatan pengelolaan SDM berjalan lancar
- Terlaksananya pelatihan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi berdasarkan gap kompetensi
- Indeks profesionalitas ASN pada kategori baik

Tindaklanjut Rekomendasi RB Tahun 2021

“Menerapkan seluruh ketentuan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri PNRB No.40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam manajemen ASN”



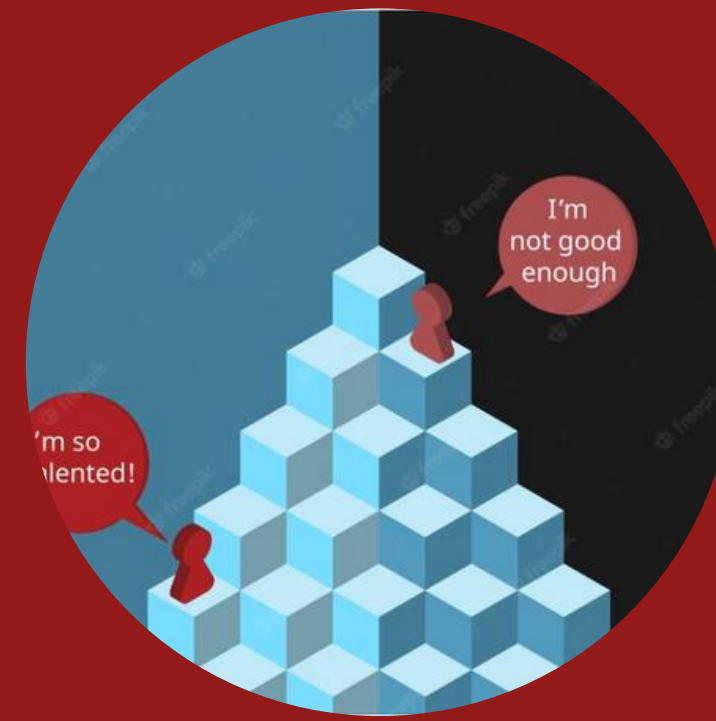
Penghargaan Sistem Merit
Tahun 2021 Kategori BAIK





Perencanaan Kebutuhan ASN.

- Melakukan Pendataan PPNASN.
- Melakukan Pemetaan Analisis Beban Kerja



Pemetaan Gap Kompetensi

- Melakukan identifikasi kebutuhan asesmen bagi pegawai (931 pegawai)
- Melakukan Analisis gap kompetensi
- Melaksanakan pengembangan kompetensi berbasis gap kompetensi

Pencapaian Renaksi



Manajemen Kinerja.

- Melakukan Bimtek dan sosialisasi manajemen kinerja sesuai dengan permenpan RB.
- Melakukan revisi peraturan Tunkin
- Menyusun persekjen ttg Penghargaan



Teknologi Informasi ASN

- Membangun program aplikasi Manajemen Talenta
- *Piloting Project SIASN Kenaikan Pangkat*
- Bersama BKN melakukan pendampingan penggunaan SIASN utk manajemen ASN

Pencapaian Renaksi

PENGHARGAAN

Penghargaan yang diraih Biro SDMA dalam implementasi Manajemen ASN



KASN memberikan penghargaan Atas Keberhasilan Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian JPT Tahun 2021 dengan Kualitas Baik

PENGHARGAAN

Penghargaan yang diraih Biro SDMA dalam implementasi Manajemen ASN



Gambar 9. Penghargaan Anugerah Meritokrasi dari KemenPAN RB

Penghargaan dari KASN atas Sistem Merit Kategori Baik



PENGHARGAAN

Penghargaan yang diraih Biro SDMA dalam implementasi Manajemen ASN



**BKN Award Peringkat III
Perencanaan Kebutuhan dan
Mutasi Kepegawaian**



TANTANGAN DAN KENDALA

KENDALA YANG DIHADAPI

1. Dalam mewujudkan rencana aksi penyusunan kebutuhan CPNS Tahun 2023, menghadapi kendala adanya kebijakan pemerintah yang tidak membuka formasi CPNS di tahun 2021-2023 dan hanya membuka formasi PPPK, yang belum dapat dilaksanakan pengusulannya.

2. Ditetapkannya Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja ASN, maka perlu penyesuaian pola penyusunan SKP, penilaian SKP dan capaian kinerja ASN

3. Dalam Pelaksanaan Persekjen Nomor 15 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta ASN, maka aplikasi Manajemen Talenta pada SIAP perlu dikembangkan lebih lanjut.

TINDAK LANJUT YANG AKAN DILAKUKAN

1. Melaksanakan pemetaan bezzeting pegawai ASN baik dari unsur PNS maupun PPNPNS di Setjen DPR RI, dan memetakan kebutuhan pegawai ASN
Memetakan rencana pengusulan kebutuhan PPPK yang menduduki fungsional teknis.

2. Melakukan sosialisasi dan pendampingan secara komprehensif mengenai penyusunan SKP, Penilaian Capaian SKP dan Penilaian Kinerja ASN sesuai dengan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022

3. Melaksanakan Pengembangan Aplikasi Manajemen Talenta agar dapat mendukung pelaksanaan ketentuan Manajemen Talenta pada Setjen DPR RI





THANK YOU



LAPORAN AKHIR AREA 5 (PENATAAN MANAJEMEN SDM)