

# Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN

---

**Erna Irawati**  
**P3K Bangkom ASN LAN**





# 5 PRIORITAS KERJA 2019 -2024



## 1. Mempercepat dan melanjutkan pembangunan infrastruktur

Interkoneksi infrastruktur dengan kawasan: industri kecil, Kawasan Ekonomi Khusus, pariwisata, persawahan, perkebunan, dan perikanan

## 2. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM)

- Menjamin kesehatan ibu hamil dan anak usia sekolah
- Meningkatkan kualitas Pendidikan dan manajemen talenta

## 3. Undang investasi seluas-luasnya untuk membuka lapangan pekerjaan

Memangkas hambatan investasi

## 4. Reformasi Birokrasi

- Kecepatan melayani dan memberi izin
- Menghapus pola pikir linier, monoton, dan terjebak di zona nyaman
- Adaptif, produktif, inovasi, kompetitif

## 5. APBN yang fokus dan tepat sasaran

APBN dipastikan harus memiliki manfaat ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat



# PERPRES No 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi

NO	AREA PERUBAHAN	SASARAN RB	VISI RB 2025
1	Penataa Kelembagaan	<p>a. terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme;</p> <p>b. meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat;</p> <p>c. meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.</p>	<p>Terwujudnya Pemerintahan kelas dunia</p>
2	Tatalaksana		
3	Peraturan perundang-undangan		
4	Sumber daya manusia aparatur		
5	Pengawasan		
6	Akuntabilitas		
7	Pelayanan publik		
8	<i>mind set</i> dan <i>cultural set</i>		

## SMART ASN 2024

### Profil:

- INTEGRITAS
- NASIONALISME
- PROFESIONALISME
- WAWASAN GLOBAL
- IT & BAHASA ASING
- HOSPITALITY
- NETWORKING
- ENTREPRENEURSHIP

WORLD CLASS GOVERNMENT 2024



RPJM 4 (2020 – 2024)

## BIROKRASI BERKELAS DUNIA



RPJM 3 (2015 – 2019)

## SISTEM MERIT



RPJM 2 (2010 – 2014)

## REFORMASI BIROKRASI



RPJM 1 (2005 – 2009)

## GOOD GOVERNANCE



# GLOBAL MEGATRENDS DAN TANTANGAN GLOBAL

## GLOBAL MEGATRENDS 2030

(George vielmetter and Yvone sell, 2014)

- Globalization 2.0**  
(Shifting from west to east)
- Environmental and energy crisis**  
(Potential war)
- Demographic Change**  
(Aging population)
- Digital era**  
(People always on)
- Technological convergence**  
(Nano, Bio, Robotic, IT)
- Individualism and pluralism**  
(Higher economy society)

GOVERNMENT REGULATORY EFFECTIVENESS QUALITY



EoDB

## VUCA & BANI

**Volatile**  
**Uncertain**  
**Complex**  
**Ambiguous**

**Brittle**  
**Anxious**  
**Non Linier**  
**Incomprehensible**

Ekspektasi Publik untuk digital government & services



**Kompetensi ASN**

**Agile Processes**

# TANTANGAN DAN TUNTUTAN CARA KERJA ASN DI ERA NEW NORMAL

## TANTANGAN

- Penguasaan teknologi digital
- Ketidakpastian lingkungan
- Ancaman kesehatan fisik dan mental
- Efisiensi dan disrupsi inovasi

## TUNTUTAN

- Digital literacy
- Agile mindset
- Health and life balance
- Integrated and flexible working methods
- Bekerja less for more (bekerja produktif dengan sumber daya minimalis)





# TOP SKILLS 2025

- Berpikir analitis dan inovasi
- Strategi pembelajaran dan pembelajaran aktif
- Pemecahan masalah kompleks
- Berpikir kritis dan analisis
- Berpikir kreatif, inisiatif dan otentik
- Kepemimpinan dan pengaruh sosial

- Pemanfaatan dan pengendalian teknologi
- Pemrograman dan design teknologi
- Ketahanan diri, pengendalian stress dan fleksibilitas
- Penalaran dan pemecahan masalah



# KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI



## UU Nomor 5 Tahun 2014 ttg ASN

- Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan
- PNS dan PPPK berhak mendapatkan Pengembangan Kompetensi
- Kompetensi meliputi Kompetensi Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural
- Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi

## PP 11 2017 dan Perubahannya

- LAN bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi
- Pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat: instansi dan nasional.
- Teknis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi diatur dengan Peraturan Kepala LAN.
- Bangkom bagi setiap pNS paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun

## PermenPAN RB 38/2017 tentang SKJ

- SKJ Teknis, SKJ Manajerial, dan SKJ Sosial Kultural

## PERLAN 10 2018 tentang Pedoman Bangkom PNS

- Tahapan Bangkom
- Bentuk dan Jalur Bangkom
- Pelaksanaan bangkom Tingkat Instansi dan Nasional
- Evaluasi Bangkom Tingkat Instansi dan Nasional

# KOMPETENSI MANAJERIAL

pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

Upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier



## KOMPETENSI TEKNIS

pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan

## KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL

pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Pengembangan Karier

### ASN Pusat

# 23%

978.652

# 4.344.552

## Jumlah ASN per 30 Juni 2022



# 46%

1.991.079

### ASN Daerah

# 77%

3.365.900

# 54%

2.353.473



### PNS

# 92%

3.992.766

### PPPK

# 8%

351.786

### Tingkat Pendidikan

SD - SMA

656.630

# 15%

# 15%

Diploma I - IV

640.280

Strata 1 - 3

3.047.642

# 70%

### Kelompok Usia (Tahun)

0,03%

18 - 20

9%

21 - 30

25%

31 - 40

31%

41 - 50

35%

51 - 60

0,85%

diatas

60

# Perkiraan Kebutuhan Anggaran Pengembangan Kompetensi ASN Per Tahun secara Klasikal

ASN	Jumlah	Perkiraan Anggaran Bangkom Klasikal	Kebutuhan Anggaran
PNS	3.992.766	5.000.000	19.963.830.000.000
PPPK	351.786	5.000.000	1.758.930.000.000
	<b>4.344.552</b>		<b>21.722.760.000.000</b>

Catatan: minimal 20 JP untuk PNS, dan maksimal 24 JP untuk PPPK

**Alokasi Anggaran  
Bangkom???**

**0,06% APBNP 2022**



## Perubahan Paradigma dari *Training* ke *Learning*

### TRAINING

- *Trainer Focused*
- *Trainer as expert*
- *One way*
- *Scheduled*
- *Experience*
- *Memorize*
- *Isolated learning process*

### LEARNING

- *Learner Focused*
- *Trainer as facilitator*
- *Two Ways*
- *Many to many*
- *Experiment*
- *Critical thinking, problem solving, and innovation*
- *Integrated learning and organizational process*

PerLAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Bangkom PNS

**70 - 20 - 10**

# Model for Learning & Development

**LEARNING EVENT**

**10%**

- Workshops
- Webinars
- Online learning portal
- E-Learning
- M-Learning

**Structured Learning**

**LEARNING MOMENTUM**

**20%**

- Communities of practice
- Subject matter networks
- User generated content
- Collaboration platforms
- Coaching
- Mentoring
- Feedback

**Learning From Others**

**WORKPLACE INTEGRATION OF LEARNINGS**

**70%**

- Action learning and problem solving
- Placements, secondment and job rotations
- Shadowing, self-directed and incidental learning
- Projects and special assignment

**Learning From Experience**



## PENGEMBANGAN KOMPETENSI OLD NORMAL VS NEW NORMAL



	OLD NORMAL	NEW NORMAL
<b>Metode pengembangan kompetensi</b>	Classical	Digital/blended
<b>Tujuan</b>	Individual learning	Organization learning
<b>Motif Dasar</b>	Rule driven	Strategy driven
<b>Organisasi belajar</b>	Hirarki dan Fragmented (masing masing instansi)	Crowd dan Integrated (sinergi antar instansi dan stakeholders)
<b>Tempat pembelajaran</b>	Kelas	Flexible

# Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN

9,6%

Klasikal

Latsar CPNS

Vs

90,4%

Non  
Klasikal

100%

MOT/  
TOC/ Workshop

*Blended Learning*

13,5 - 19,45%

Latpim

80,55 - 86,5%



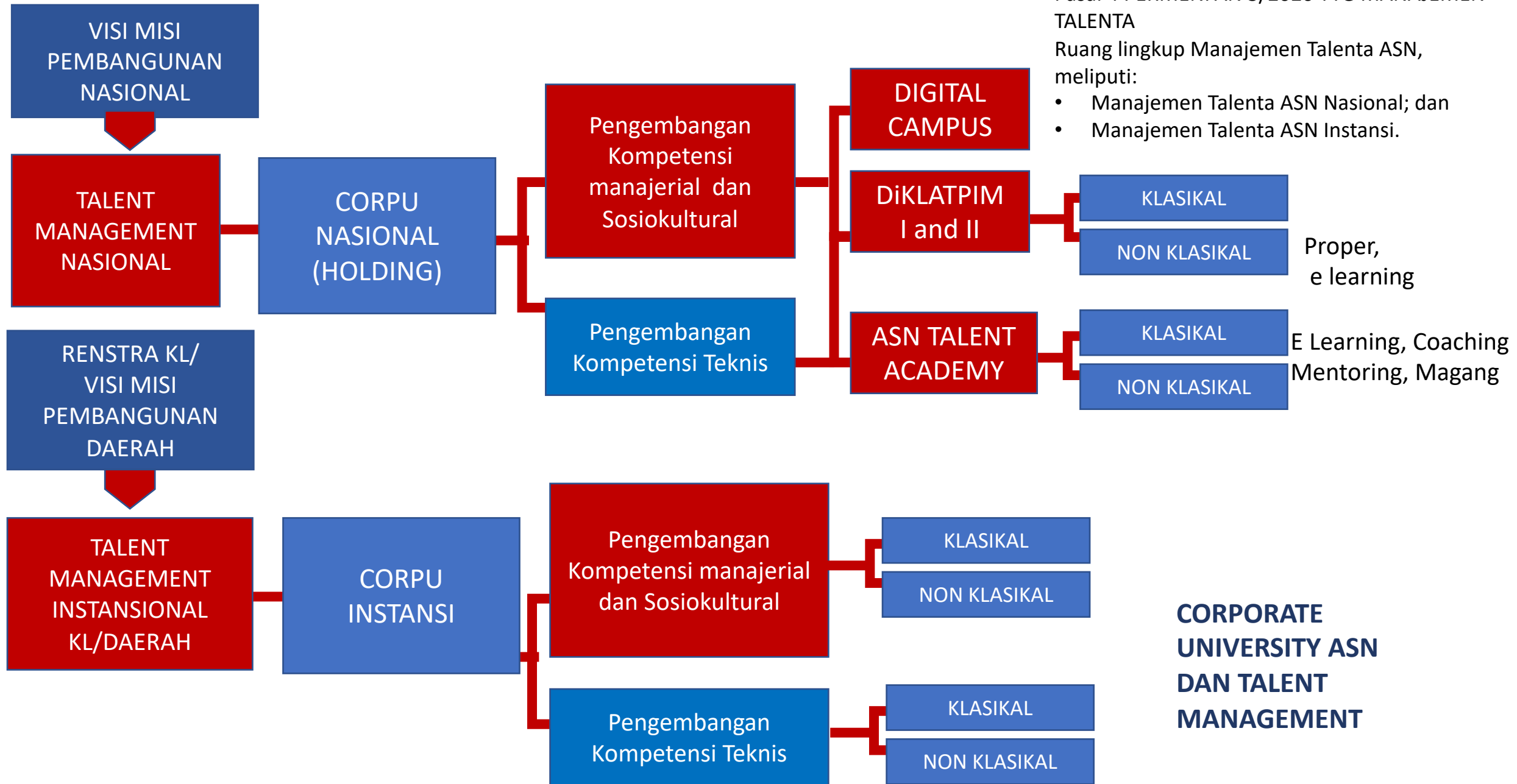


# Jalur Bangkom Non-Klasikal



# PENGEMBANGAN PROGRAM DALAM KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI





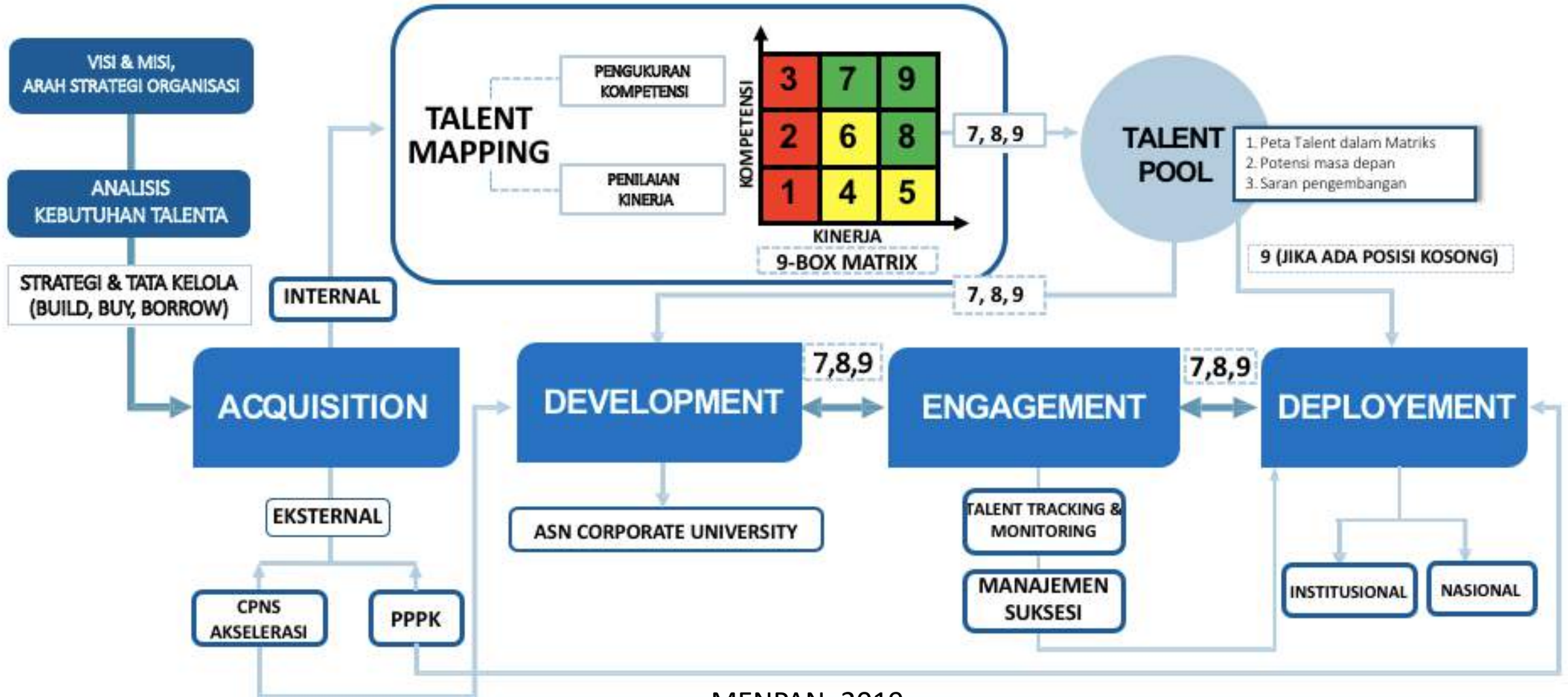
Pasal 4 PERMENPAN 3/2020 TTG MANAJEMEN TALENTA

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:

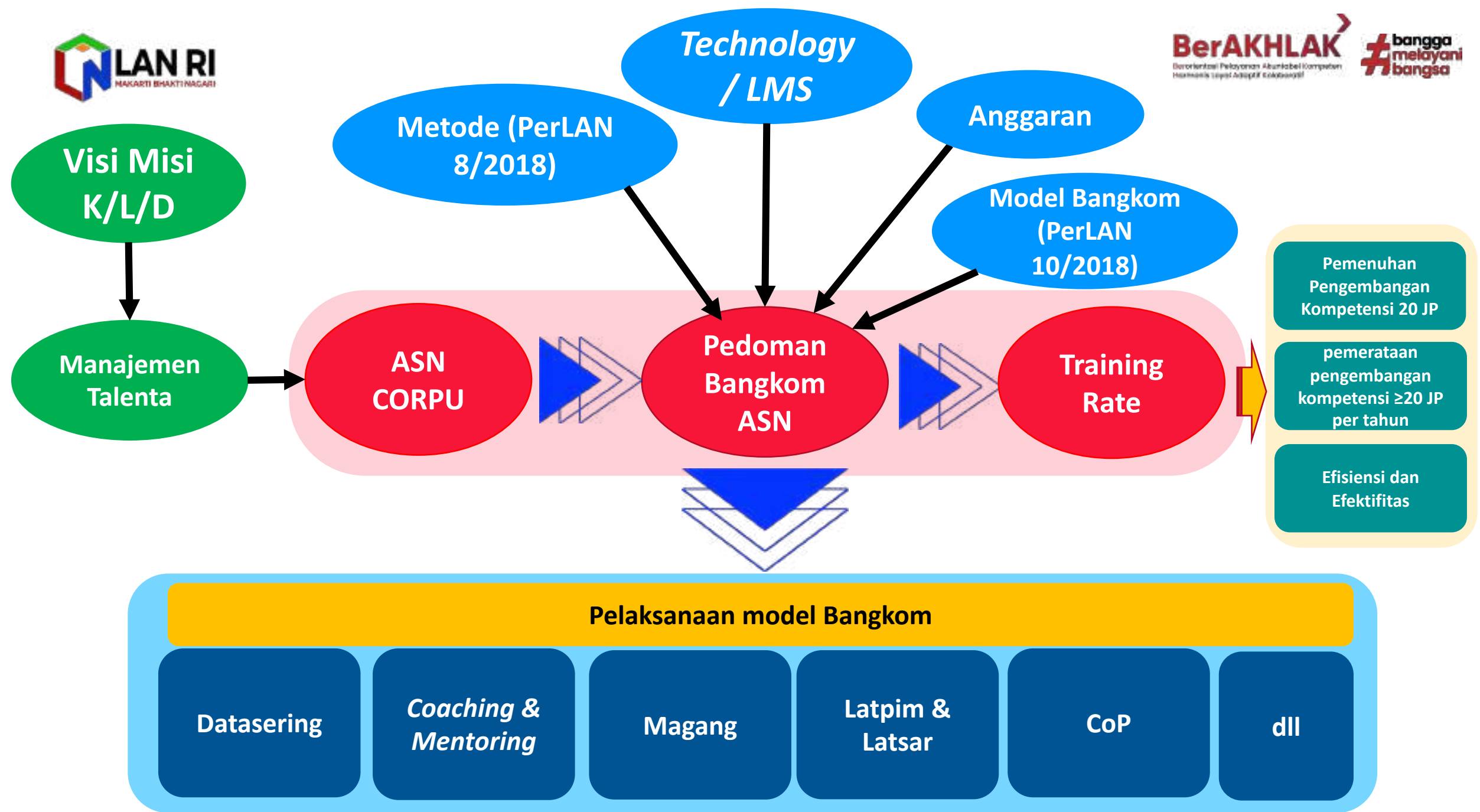
- Manajemen Talenta ASN Nasional; dan
- Manajemen Talenta ASN Instansi.



# CORPORATE UNIVERSITY DALAM TALENT MANAGEMENT



# PENGEMBANGAN KOMPETENSI INSTANSI





**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**

# TERIMA KASIH



Pusat Pembinaan Kebijakan Bangkom Asn



@P3k\_bangkom\_asn



@P3k\_bangkom\_asn



P3k Bangkom Asn