



KONGRES NASIONAL IV ASSESSMENT CENTER INDONESIA 2015

Selasa-Kamis, 15-17 September 2015

Trans Luxury Hotel Bandung

MEWUJUDKAN PEMIMPIN UNGGUL APARATUR SIPIL NEGARA

**(Peran *Assessment Center* Dalam Pengisian
Jabatan Strategis Instansi Pemerintah)**



Bandung, 16 Sept 2015

Aris Windiyanto
Kepala Pusat Penilaian Kompetensi
ASN
Badan Kepegawaian Negara

Dasar Hukum Manajemen Aparatur Sipil Negara:

- UU No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan pelaksanaan (PP, Perpres, Permen)

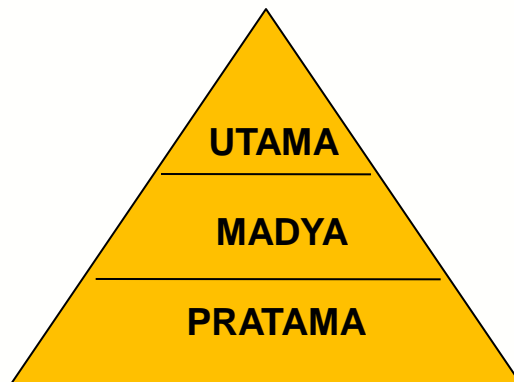
TUJUAN UU ASN (UU 5 Tahun 2014)

MENCIPTAKAN
BIROKRASI
BERSIH,
KOMPETEN
DAN
MELAYANI

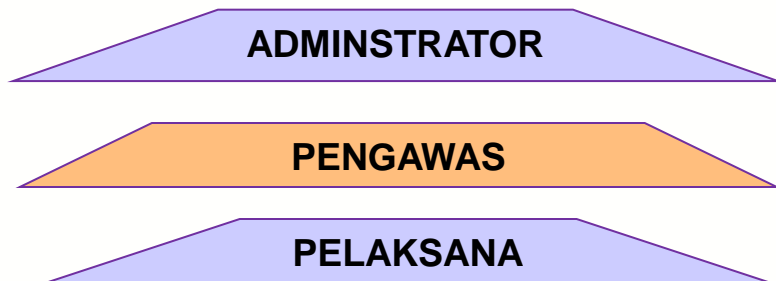
- bersih dari KKN dan politisasi
- kompeten terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban
- melayani masyarakat dan dunia usaha/ investasi.

JABATAN (UU ASN)

PIMPINAN TINGGI



JABATAN ADMINISTRASI



JABATAN FUNGSIONAL

- ❖ Utama
- ❖ Madya
- ❖ Muda
- ❖ Pertama

KEAHLIAN

- ❖ Penyelia
- ❖ Mahir
- ❖ Terampil
- ❖ Pemula

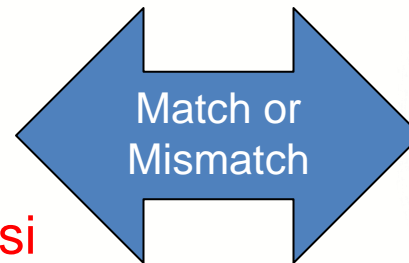
KETERAMPILAN

PENGANGKATAN PNS DALAM JABATAN (Ps. 68 UU ASN)

Kandidat



Kompetensi
Kualifikasi
Persyaratan



Jabatan



Kompetensi
Kualifikasi
Persyaratan

PEMBENTUKAN PEMIMPIN UNGGUL

Rekrutmen & Seleksi

- Terbuka
- Transparan
- Obyektif
- Kompetitif
- Akuntabel

Penempatan

- Promosi
- Rotasi
- Demosi

Pengembangan

- Hak
- Diklat, seminar, kursus, penataran
- Praktik kerja di instansi lain
- Pertukaran pegawai dengan swasta

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI (Per Menpan 13 Tahun 2014)

- **Sifat dasar pengisian:** Terbuka, transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.
- **Seleksi** oleh Panitia Seleksi Instansi yang dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN;
- **Proses Pengisian jabatan:**
 - Instansi Pusat:
 - PT Utama dan Madya: Terbuka & kompetitif nasional;
 - PT Pratama: Terbuka & kompetitif paling kurang tingkat instansi tersebut.

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI (Per Menpan 13 Tahun 2014)

Tahapan Seleksi

1. Pengumuman Terbuka

Papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media *on-line*/internet).

2. Seleksi Administrasi

Minimal 3 calon lolos seleksi administrasi untuk setiap lowongan jabatan.

3. Seleksi Kompetensi

a. Kompetensi Manajerial:

- Metode *Assessment Center (AC)*: PT Utama, Madya, & Pratama;
- Daerah belum siap *AC*: metode psikometri, wawancara kompetensi, analisis kasus, atau presentasi;

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI (Per Menpan 13 Tahun 2014)

b. Kompetensi Bidang:

- Metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya;
- Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

- 4. Wawancara akhir oleh Panitia Seleksi.**
- 5. Penelusuran Rekam Jejak.**
- 6. Hasil Seleksi.**
- 7. Tes Kesehatan & Psikologi.**

PROFIL PNS MENURUT TINGKATAN JABATAN (Des 2014)

Tingkatan	Jumlah	%	Keterangan
PT Utama & Madya	610	0,20	Seleksi pengangkatan melalui <i>Assessment Center</i>
PT Pratama	14.002	4,64	
Pejabat Administratif	66.845	22,16	
Pelaksana	220.193	73,00	
Total	301.650	100	

Kebutuhan AC Seleksi Pimpinan Tinggi Tahun 2016

Pengisian Lowongan JPT Karena Pensiun

- Prediksi PNS gol/ruang IV/c ke atas (asumsi Pejabat PT) yang akan pensiun: 844 orang (Kebutuhan AC).
- Jika assessee 5 orang/jabatan, maka jumlah peserta AC: 4.220 orang.



Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia

Lembaga *Assessment Center* Pemerintah

PERBANDINGAN INSTANSI YANG SUDAH DAN BELUM MEMILIKI ASSESSOR SDM APARATUR (31 AGUSTUS 2015)

NO	INSTANSI	INSTANSI YANG ADA	INSTANSI YANG SUDAH ADA ASSESSOR SDMA	INSTANSI YANG BELUM ADA ASSESSOR SDMA	JUMLAH ASSESSOR SDM APARATUR
1.	PUSAT	74	5	69	39
2.	PROVINSI	34	2	32	16
3.	KAB/KOTA	525	2	523	6
JUMLAH		633	9	624	61

Jumlah Assessor Kompetensi Manajerial (Des 2013)

NO	INSTANSI	JABATAN			JUMLAH
		Struktural	JFT Lainnya	JFU	
1	BKN	11	1	15	27
2	BPK	-	2	9	11
3	BPKP	16	5	11	32
4	Kementerian Keuangan	89	-	32	121
5	Kementerian Kehutanan	31	3	5	39
6	Prov. Jawa Tengah	1	-	13	14
7	DI Yogyakarta	2	-	2	4
8	Prov. Jawa Timur	6	-	11	17
9	Prov. Nusa Tenggara Barat	2	-	4	6
10	Prov. Nusa Tenggara Timur	-	-	6	6
11	Kementerian PU	10	-	2	12
12	Kementerian Nakertrans	2	-	18	20
13	Kementerian Perdagangan	2	-	8	10
Total		172	11	136	319

LEMBAGA ASSESMENT CENTER NON PEMERINTAH

Permasalahan/Tantangan:

1. Besarnya kebutuhan AC untuk seleksi calon Pimpinan Tinggi;
2. Setiap seleksi calon Pimpinan Tinggi harus menyelenggarakan AC;
3. Tingginya biaya AC;
4. Banyak lembaga menawarkan diri sebagai penyelenggara AC;
5. Belum ada standar resmi AC;
6. Hasil AC antar lembaga penyelenggara tidak dapat diperbandingkan.



Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia

PERAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA DALAM PEMBINAAN *ASSESSMENT CENTER* PEMERINTAH

Tugas BKN:

- a. Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;
- b. **Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi** serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah;

PROGRAM PEMBINAAN AC PEMERINTAH

A. Norma, Standar dan Prosedur

1. Perka BKN tentang Standar Kompetensi Assessor, Diklat, dan Formasi;
2. R. Perka BKN Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi;
3. R. Perka BKN **Akreditasi Unit Penilaian Kompetensi.**

B. Pengembangan Kompetensi

1. Diklat Pengangkatan (Diklat, Magang, Uji Sertifikasi);
2. Uji Sertifikasi Mandiri (Bagi yang tidak lulus uji sertifikasi);
3. Diklat Penjenjangan;
4. Diklat Teknis (wawancara, intray, problem analysis)

C. Penguatan Asosiasi Profesi

1. Pembentukan Asosiasi Assessor SDM Aparatur (IASA);
2. Penyusunan Kode Etik Assessor SDM Aparatur;
3. Kolaborasi AC Pemerintah.



Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia



Terima Kasih