



BIRO SUMBER DAYA MANUSIA



 [birosdm_kemdikbud](https://www.instagram.com/birosdm_kemdikbud)

 ropeg@kemdikbud.go.id

 <https://sdm.kemdikbud.go.id/>

 (021)5711144 ext 2515

Urgensi penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai untuk pengembangan Karier Pegawai

*Siap Melayani
Sepenuh Hati*

Pengembangan Karier

- Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, **kompetensi**, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi Pemerintah melalui Manajemen Pengembangan Karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas (Pasal 176 PP 11 Tahun 2017)



Ekspektasi terhadap Pengembangan Karier

Mewujudkan iklim kerja yang kompetitif (berbasis kompetensi), kondusif, dan transparan

Mewujudkan pola pembinaan dan profesionalisme PNS

Memberikan kesempatan yang sama kepada setiap PNS untuk meniti karier secara optimal

Strategi Pengembangan SDM



2. Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai (HCDP)



Kebijakan

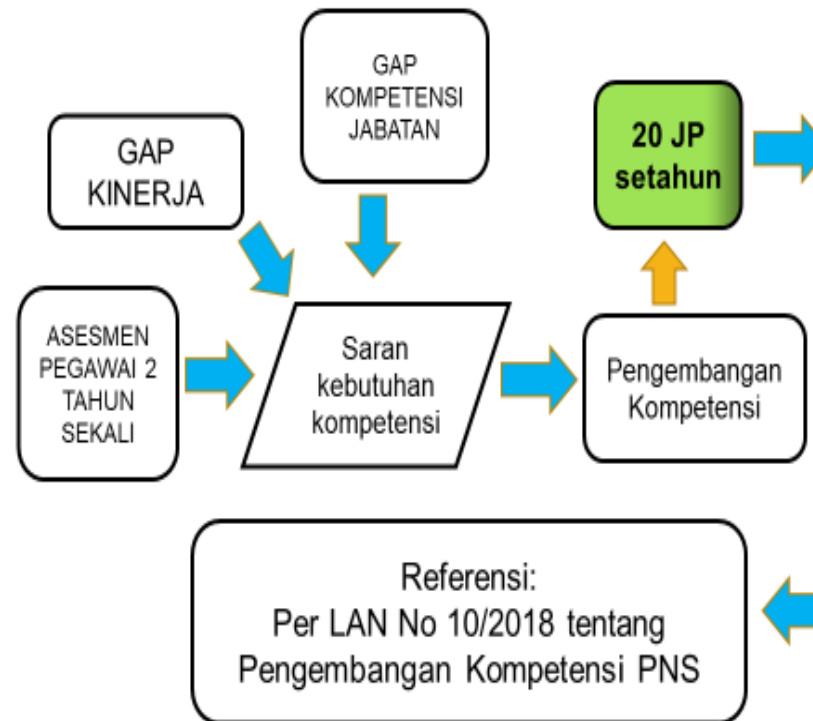
1. Peraturan Kepala LAN No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS
2. Kebijakan Internal Keputusan Mendikbudristek tentang Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan telah ditetapkan dalam Keputusan Mendikbudristek Nomor 310/M/2021

Infrastruktur

- ❖ Aplikasi DIKBUD HR
- ❖ Aplikasi HCDP
- ❖ Aplikasi E-SKP (Penilaian Kinerja)
- ❖ Aplikasi Sistem Pengembangan Kompetensi (SPK)

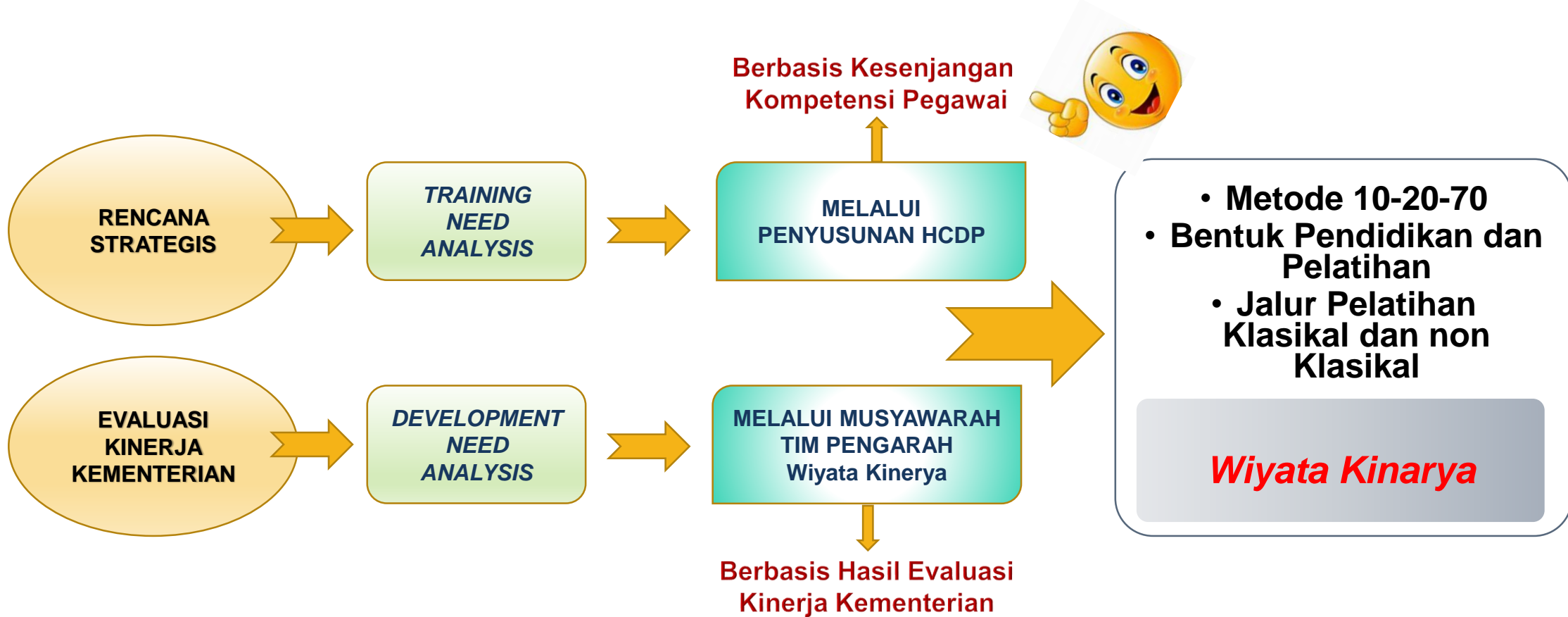
Sistem Terintegrasi dengan satu pintu masuk (SSO/Single Sign On)

RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI POLA KONVERSI (HCDP)



NO	BENTUK	KONVERSI
1	Pendidikan	1 semester 20 JP
2	Diklatpim	Sesuai JP program
3	Pelatihan Nasional/ kursus/bimtek	Sesuai JP program
4	Sosialisasi/ Seminar/ konferensi/sarasehan	1 hari setara 4 JP
5	Workshop	1 hari setara 5 JP
6	Pertukaran PNS	1 kali setara 20 JP
7	Magang	1 kali setara 20 JP
8	Benchmarking	1 kali setara 10 JP
9	Pelatihan jarak jauh	Sesuai JP program
10	Coaching	1 kali setara 2 JP
11	Mentoring	1 kali setara 2 JP
12	Secondment	1 kali setara 20 JP
13	E Learning	1 hari setara 3 JP
14	Belajar Mandiri	1 hari setara 2 JP
15	Outbound	Sesuai JP program

3. Pelaksanaan Pengembangan SDM (Talenta dan Non Talenta) Dalam Kerangka CorpU



PENGEMBANGAN KOMPETENSI SEBAGAI DASAR PELAKSANAAN POLA KARIER DAN MANAJEMEN TALENTA

P
E
N
G
E
M
B
A
N
G
A
N

K
O
M
P
E
T
E
N
S
I



MANAJEMEN TALENTA

strategi terpadu yang dirancang untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan pegawai dalam suatu organisasi dalam rangka membantu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi



POLA KARIER

pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antarposisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan



- ❖ internal unit utama;
- ❖ antar unit utama;
- ❖ antar K/L/D.

- **Perpindahan Horizontal:**
 - proses mutasi dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam 1 (satu) kelompok maupun antarkelompok JA, JF atau JPT.
- **Perpindahan Vertikal:**
 - proses promosi dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi di dalam 1 (satu) kelompok JA, JF, atau JPT.
- **Perpindahan Diagonal:**
 - proses promosi dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antarkelompok JA, JF, atau JPT.



Jabatan Kritis
dan
Non Kritis



Pengembangan Karier di Luar Mekanisme Manajemen Talenta

SELEKSI TERBUKA / LELANG JABATAN (Bagi Jabatan Non Kritisal)

- Dasar Hukum
 1. UU ASN No. 5 Tahun 2014
 2. PP 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP 11 Tahun 2017
- Terbuka bagi pegawai Talenta, Non Talenta, dan Masyarakat Umum yang memenuhi persyaratan
- Jabatan yang diseleksi : JPT Madya dan Pratama Non Kritisal, **Atdikbud, Kepala Sekolah/Guru/Tendik SILN**



PENUGASAN PNS



DASAR HUKUM

Penugasan adalah penugasan PNS untuk melaksanakan tugas jabatan pada Instansi Pemerintah dan di luar Instansi Pemerintah dalam jangka waktu tertentu.



Penugasan Pada Instansi Pemerintah

PNS yang melaksanakan tugas jabatan khusus

PNS yang melaksanakan tugas jabatan yang bersifat pendukung atau administratif



Penugasan Khusus di Luar Instansi Pemerintah

Proyek Pemerintah

Organisasi Profesi

Organisasi Internasional

Badan lain yang ditentukan Pemerintah



Peningkatan Kinerja Berkelanjutan

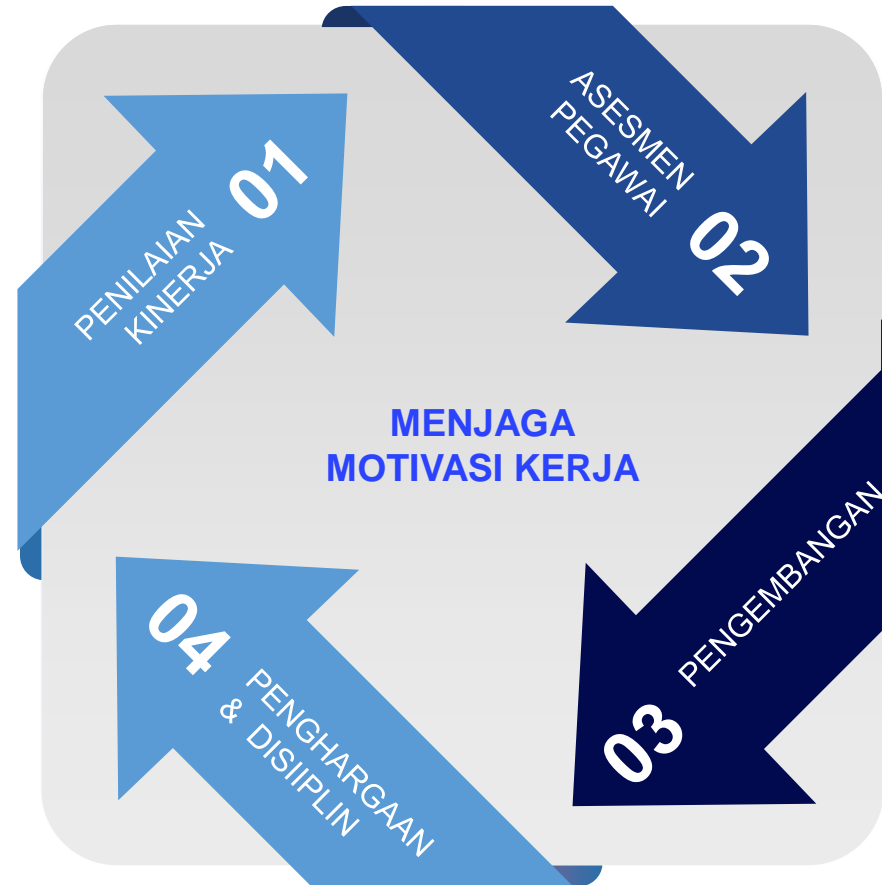
(siklus untuk menjaga motivasi pegawai)

Penilaian Kinerja

Aplikasi E-SKP telah efektif digunakan oleh seluruh pegawai sebagai pencatatan kehadiran, log harian, perencanaan, realisasi hingga penilaian kinerja

Penghargaan dan Disiplin

1. PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS,
2. Permendikbudristek No. 48 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemdikbudristek
3. Permendikbud No. 30 Tahun 2018 tentang Pemberian Penghargaan Kepada Pegawai Berprestasi di Lingkungan Kemdikbud




Asesmen Pegawai

Dilaksanakan secara berkesinambungan sejak tahun 2016 setiap dua tahun sekali, saat ini telah dapat dilakukan secara Mandiri melalui media luring maupun daring. Asesmen daring dapat mengikutsertakan hingga 18 ribu pegawai

Pengembangan Kompetensi

Dilaksanakan dalam Ekosistem *Wiyata Kinarya*, dengan model pembelajaran 10-20-70





*When it comes to taking ownership for developing your career,
learning from others is vitally important.
That's why mentoring and career conversations have such an
important role to play*
(Antoinette Oglethorpe, world talent development specialist)

Terima Kasih

Biro SDM 2021