



KEBIJAKAN PEMANFAATAN HASIL ASESMEN TAHUN 2021

BIRO SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENDIKBUDRISTEK



Dasar Hukum



1

- **Undang Undang No. 5 Tahun 2014**
- tentang Aparatur Sipil Negara

2

- **PP No. 11 Tahun 2017 diubah dengan PP 17 Tahun 2020**
- tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

3

- **Peraturan Menteri PAN dan RB No. 38 Tahun 2017**
- tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

4

- **Permendikbud No. 28 Tahun 2021**
- tentang OTK Kemendikbudristek

5

- **Kepmen No. 10/M/2021**
- tentang Pedoman Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Kemdikbudristek

ASN Profesional

Sistem Merit

Kualifikasi

Kompetensi

Kinerja

3 pilar Sistem Merit

UU 5/2014

Pasal 51 :
“Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit”

✓

• Sistem yang mumpuni

✓


• *Database* yang lengkap dan valid

✓

• SDM yang handal

Data Penunjang Implementasi Sistem Merit



 **Data Kompetensi**
Dijaring melalui proses **ASESMEN**



 **Data Kualifikasi**
Riwayat pendidikan/pelatihan

 **Data Kinerja**
e-SKP

ASESMEN PREDIKSI KOMPETENSI TAHUN 2021



18.410 pegawai pada UPT di daerah, PTN, LLDikti, dan pegawai pengalihan dari Kemenristekdikti di unit Pusat.

Menjaring data profil prediksi kompetensi pegawai Kemendikbudristek sebagai bahan dalam manajemen SDM.

Mengacu pada Standar Kompetensi Jabatan ASN (Permenpan 38/2017).

KOMPETENSI DALAM ASESMEN 2021

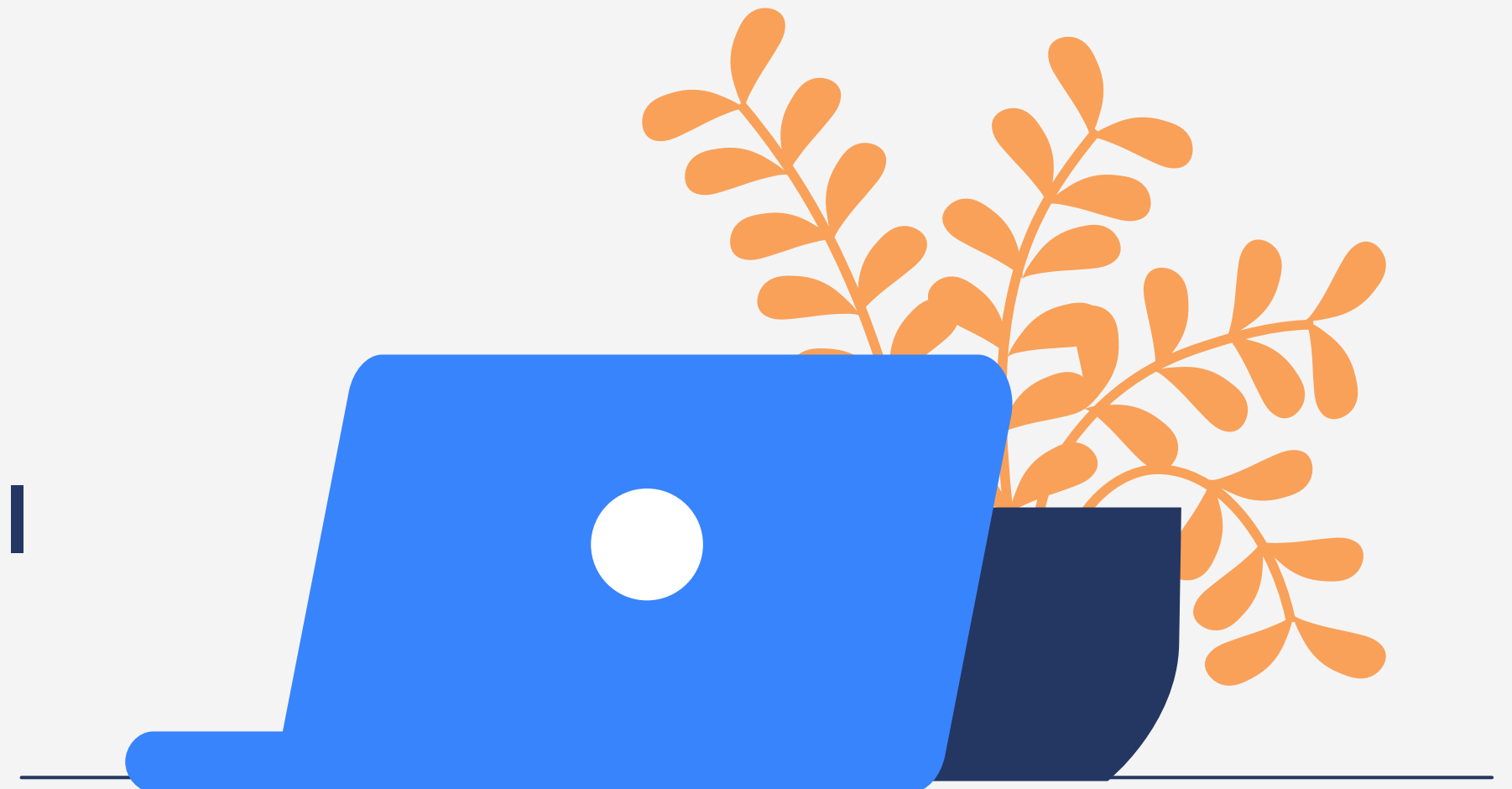
8 Kompetensi Manajerial

- Integritas
- Kerjasama
- Komunikasi
- Orientasi Pada Hasil
- Pengambilan Keputusan
- Mengelola Perubahan
- Pengembangan Diri dan Orang Lain
- Pelayanan Publik

1 Kompetensi Sosial Kultural

- Perekat Bangsa

PERMENPAN RB 38/2017



Standar Level Kompetensi ASN (1)

(Permenpan-RB 38/2017)

Kompetensi	JPT Pratama	Administrator	Pengawas	Pelaksana
Integritas	4	3	2	1
Kerja Sama	4	3	2	1
Komunikasi	4	3	2	1
Orientasi pada Hasil	4	3	2	1
Pelayanan Publik	4	3	2	1
Pengembangan Diri & Orang Lain	4	3	2	1
Mengelola Perubahan	4	3	2	1
Pengambilan Keputusan	4	3	2	1
Perekat Bangsa	4	3	2	1

Standar Level Kompetensi ASN (2)

(Permenpan-RB 38/2017)

Kompetensi	JF Ahli Utama	JF Ahli Madya	JF Ahli Muda	JF Ahli Pertama
Integritas	5	4	3	2
Kerja Sama	4	4	3	2
Komunikasi	4	4	3	2
Orientasi pada Hasil	4	4	3	2
Pelayanan Publik	4	4	3	2
Pengembangan Diri & Orang Lain	4	4	3	2
Mengelola Perubahan	4	4	3	2
Pengambilan Keputusan	4	4	3	2
Perekat Bangsa	5	4	3	2

Standar Level Kompetensi ASN (3)

(Permenpan-RB 38/2017)

Kompetensi	JF Penyelia	JF Mahir	JF Terampil	JF Pemula
Integritas	3	2	2	1
Kerja Sama	3	2	2	1
Komunikasi	3	2	1	1
Orientasi pada Hasil	3	2	2	1
Pelayanan Publik	3	2	2	1
Pengembangan Diri & Orang Lain	3	2	2	1
Mengelola Perubahan	3	2	2	1
Pengambilan Keputusan	3	2	2	1
Perekat Bangsa	3	2	2	1

Hasil Asesmen 2021



Menggambarkan capaian individu dibandingkan dengan tuntutan level jabatan



Jenis Laporan Individu Hasil Asesmen

Laporan
Lengkap

Laporan
Feedback

Konten lengkap

Untuk diketahui oleh Biro SDM & Pimpinan Satker

Konten sesuai kebutuhan pengembangan diri pegawai

Untuk diketahui pegawai ybs.

Konten Laporan Individu Hasil Asesmen

Konten	Lap. Lengkap	Lap. Feedback
Pengantar	√	√
Identitas Pegawai	√	√
Ringkasan Aspek Prediksi Kompetensi	√	-
Deskripsi Prediksi Kompetensi	√	√
Kesimpulan (Area Kekuatan/Area Pengembangan dan Saran Pengembangan)	√	√

Informasi dalam Saran Pengembangan

2 Metode Saran Pengembangan

Coaching/Mentoring



Melalui rangkaian aktivitas tugas sehari-hari

Pelatihan



Melalui pelatihan khusus

Pemanfaatan Hasil Asesmen



Pemanfaatan Hasil Asesmen Prediksi Kompetensi

Bagi Biro SDM

- Analisis Kebutuhan Diklat
- Salah satu bahan pertimbangan dalam rotasi, mutasi, promosi
- Identifikasi pegawai yang dapat ditindaklanjuti dalam seleksi manajemen talenta

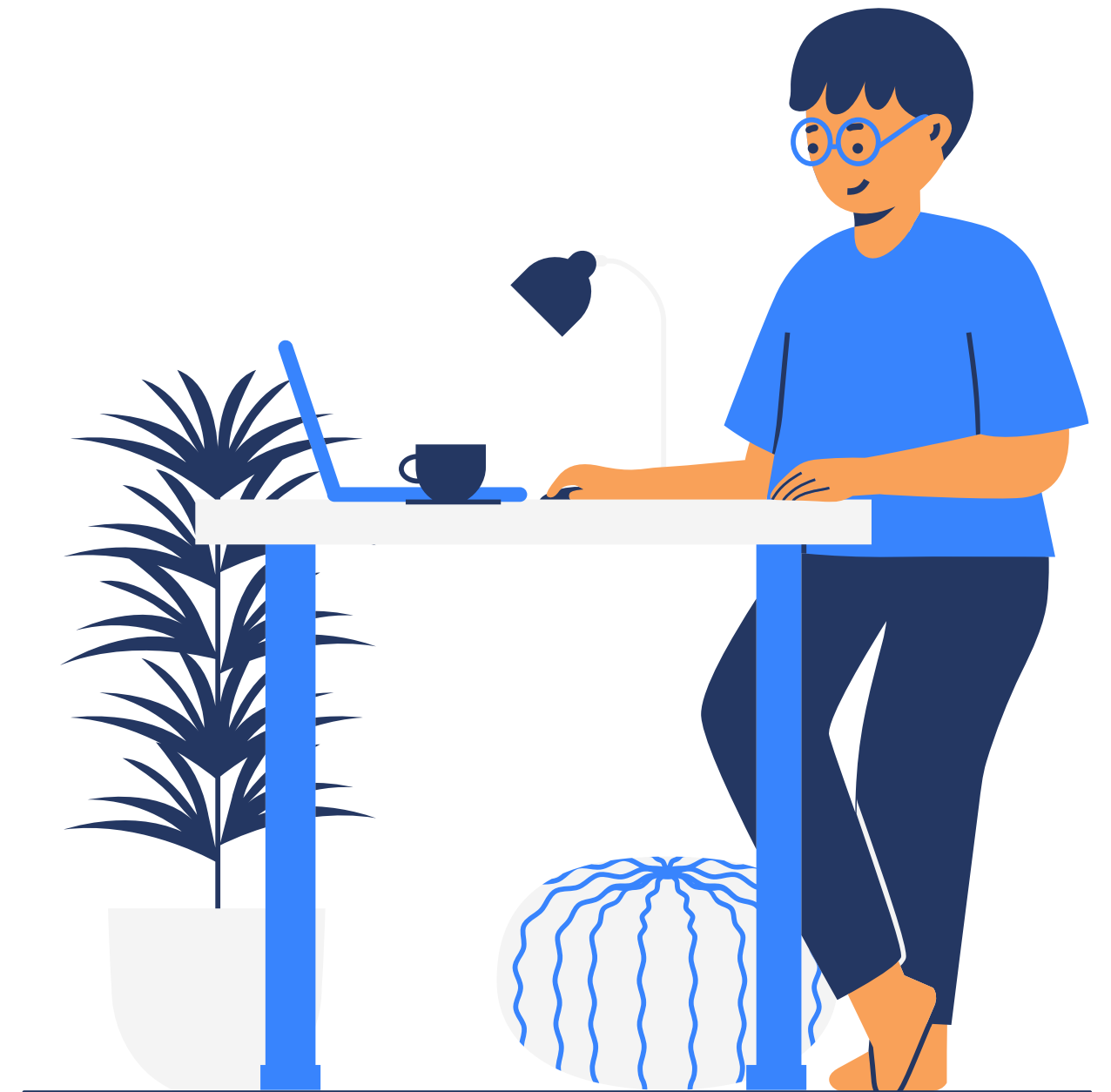
Bagi Satker

- Mempertimbangkan kesesuaian prediksi kompetensi dalam penataan pegawai
- Menindaklanjuti kebutuhan pengembangan pegawai sesuai rekomendasi/saran hasil asesmen

Bagi Pegawai

- Mengetahui gambaran potensi diri
- Mengetahui kebutuhan pengembangan diri yang tepat
- Berkesempatan untuk terpilih dalam seleksi manajemen talenta

Kebijakan Tindak Lanjut Hasil Asesmen



Kebijakan Tindak Lanjut Hasil Asesmen

Hasil asesmen bersifat rahasia dan memiliki batasan dalam mengaksesnya.

Hasil asesmen dikelola di bawah koordinasi Pimpinan Satuan Kerja.

Pimpinan Satuan Kerja mengoordinasikan penyampaian cara akses hasil asesmen kepada pegawai ybs.

Kebijakan Tindak Lanjut Hasil Asesmen

Pimpinan Satker mempertimbangkan kesesuaian prediksi kompetensi dalam penataan pegawai.

Pimpinan Satker menindaklanjuti kebutuhan pengembangan bagi pegawai sesuai rekomendasi/saran hasil asesmen.

Data kebutuhan pengembangan melalui metode pelatihan akan diteruskan kepada Pusdiklat.

Kebijakan Hak Akses Hasil Asesmen

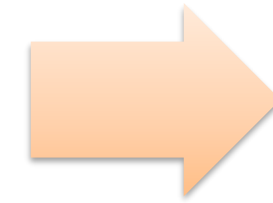
Menteri, Sesjen,
Kepala Biro SDM

- Mengakses *database* hasil asesmen prediksi kompetensi seluruh pegawai melalui aplikasi Dikbud HR



Pimpinan Satker

- Mengakses dokumen Laporan Lengkap pegawai pada Satkernya melalui aplikasi Dikbud HR



Pegawai ybs.

- Mengakses Laporan *Feedback* milik dirinya melalui aplikasi Dikbud HR

TERIMA KASIH

