



B K N

Badan Kepegawaian Negara

**MANAJEMEN ASN:
ARAH KEBIJAKAN DAN PROGRAM PENGEMBANGAN
SERTA PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN**

Oleh:

**Dr. AHMAD JALIS, M.A.
*Kepala Pusat Pengembangan ASN***

Juli 2017

copyrights@pusbangasnBKN2017



B K N

Badan Kepegawaian Negara

AGENDA

1

PROFIL BIROKRASI?

2

PROFIL PNS?

3

**TREND GLOBAL
PENGELOLAAN SDM?**

**TREND KEBIJAKAN
MNJ ASN?**

4

**CIVIL SERVICE
DEVELOPMENT
FRAME WORK?**

5

Q & A

6



B K N

Badan Kepegawaian Negara

1

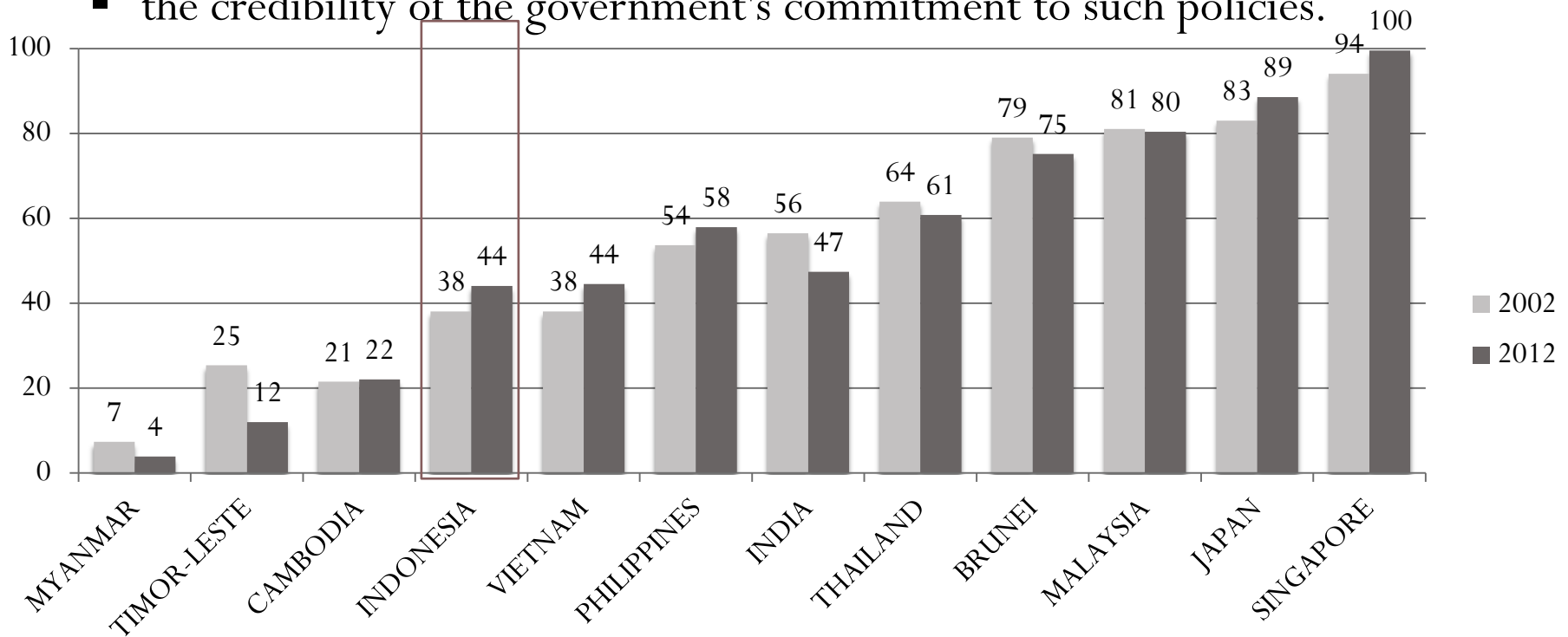
PROFIL BIROKRASI?



- The quality of public services,
- The quality of the civil service
- the degree of its independence from political pressures,
- the quality of policy formulation and implementation,
- the credibility of the government's commitment to such policies.



© 2013



Percentile rank among all countries (ranges from 0 (lowest) to 100 (highest) rank)



Investment Climate: Global Competitiveness Index

Countries	Rank	
	2010-2011	2011-2012
Swiss	1	1
USA	4	5
Singapura	3	2
Jepang	6	9
Malaysia	26	21
China	27	26
Thailand	38	39
Indonesia	44	46
India	51	56
Brazil	58	53
Rusia	63	66
Vietnam	59	65
Filipina	85	75

o Tahun ini, survei GCI diikuti oleh 133 negara. Terdapat sekitar 100 indikator yang digunakan yang yang direfleksikan dalam 12 pilar persaingan, diantaranya institusi, infrastruktur, stabilitas makroekonomi, kesehatan dan pendidikan dasar, pendidikan tinggi dan pelatihan, efisiensi pasar, efisiensi tenaga kerja, ukuran pasar, efisiensi bisnis dan inovasi.

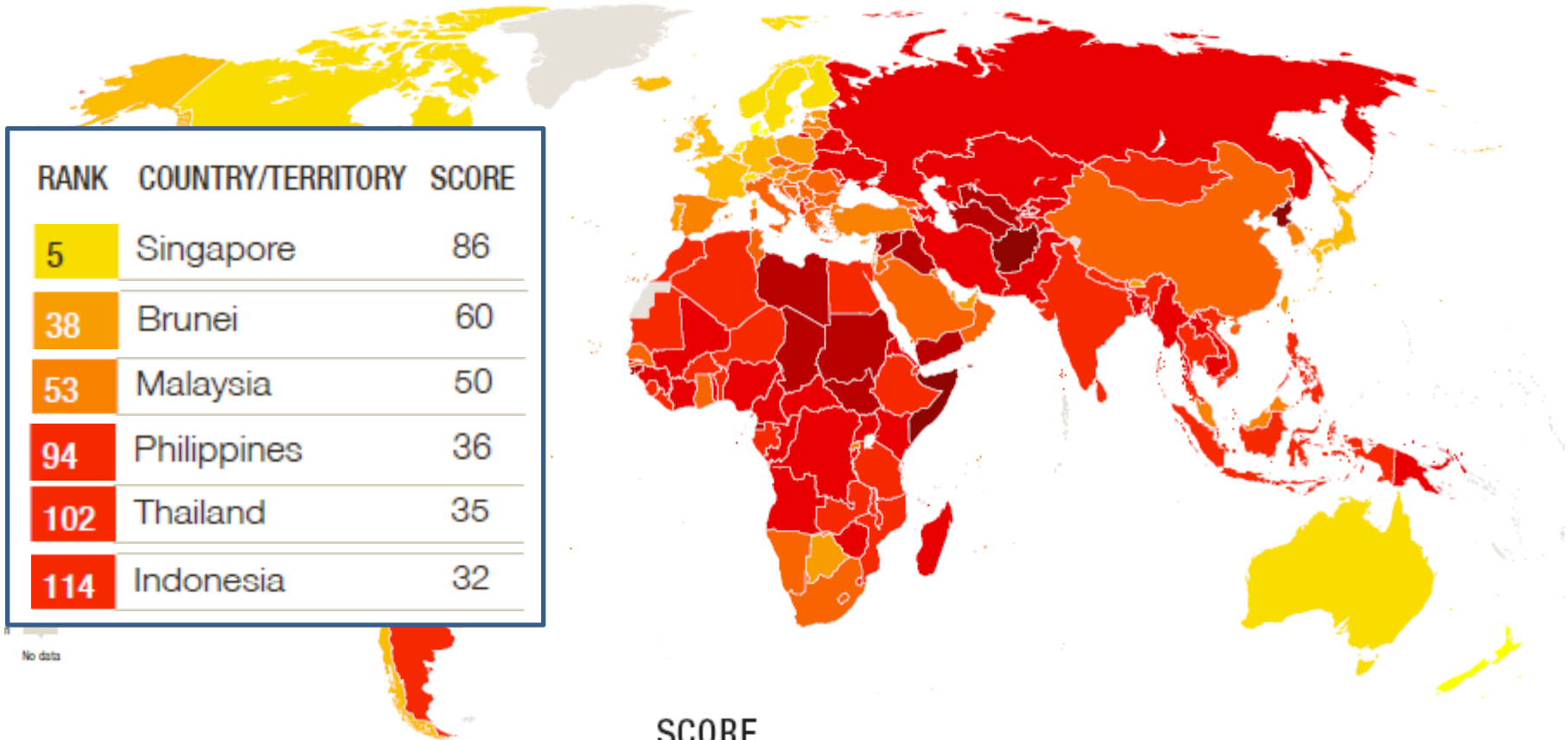
o Peringkat Indonesia berdasarkan GCI lebih baik dibandingkan Brazil, Rusia dan India.



B K N

Badan Kepegawaian Negara

CORRUPTION INDEX 2013



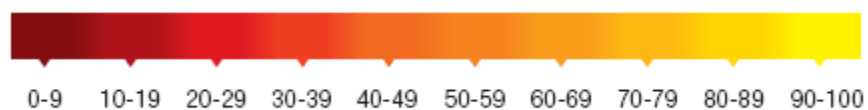
RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
5	Singapore	86
38	Brunei	60
53	Malaysia	50
94	Philippines	36
102	Thailand	35
114	Indonesia	32

No data



SCORE

Highly Corrupt



Very Clean



B K N

Badan Kepegawaian Negara

2

PROFIL PNS?



Jumlah PNS: 4,37 juta

- Pusat : 901.616
- Daerah: 3.474.993 (BKN, 2014)

Rasio PNS: 1,76%

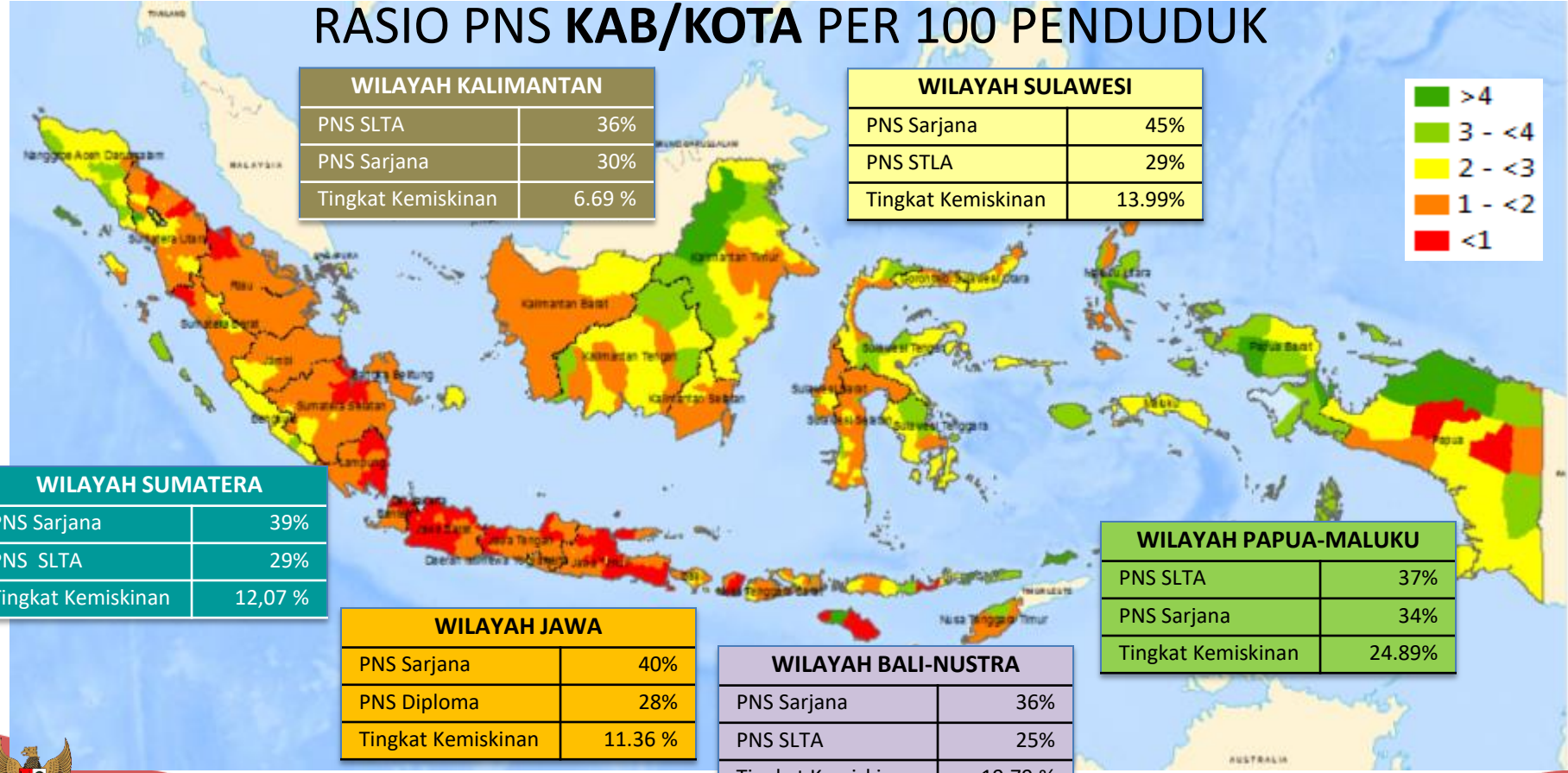
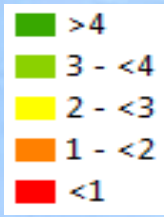
Rata2 Pendidikan:

S1 (40%) & SMA (28%)

RASIO PNS KAB/KOTA PER 100 PENDUDUK

WILAYAH KALIMANTAN	
PNS SLTA	36%
PNS Sarjana	30%
Tingkat Kemiskinan	6.69 %

WILAYAH SULAWESI	
PNS Sarjana	45%
PNS STLA	29%
Tingkat Kemiskinan	13.99%



WILAYAH SUMATERA	
PNS Sarjana	39%
PNS SLTA	29%
Tingkat Kemiskinan	12,07 %

WILAYAH JAWA	
PNS Sarjana	40%
PNS Diploma	28%
Tingkat Kemiskinan	11.36 %

WILAYAH BALI-NUSTRA	
PNS Sarjana	36%
PNS SLTA	25%
Tingkat Kemiskinan	19.79 %

WILAYAH PAPUA-MALUKU	
PNS SLTA	37%
PNS Sarjana	34%
Tingkat Kemiskinan	24.89%





B K N

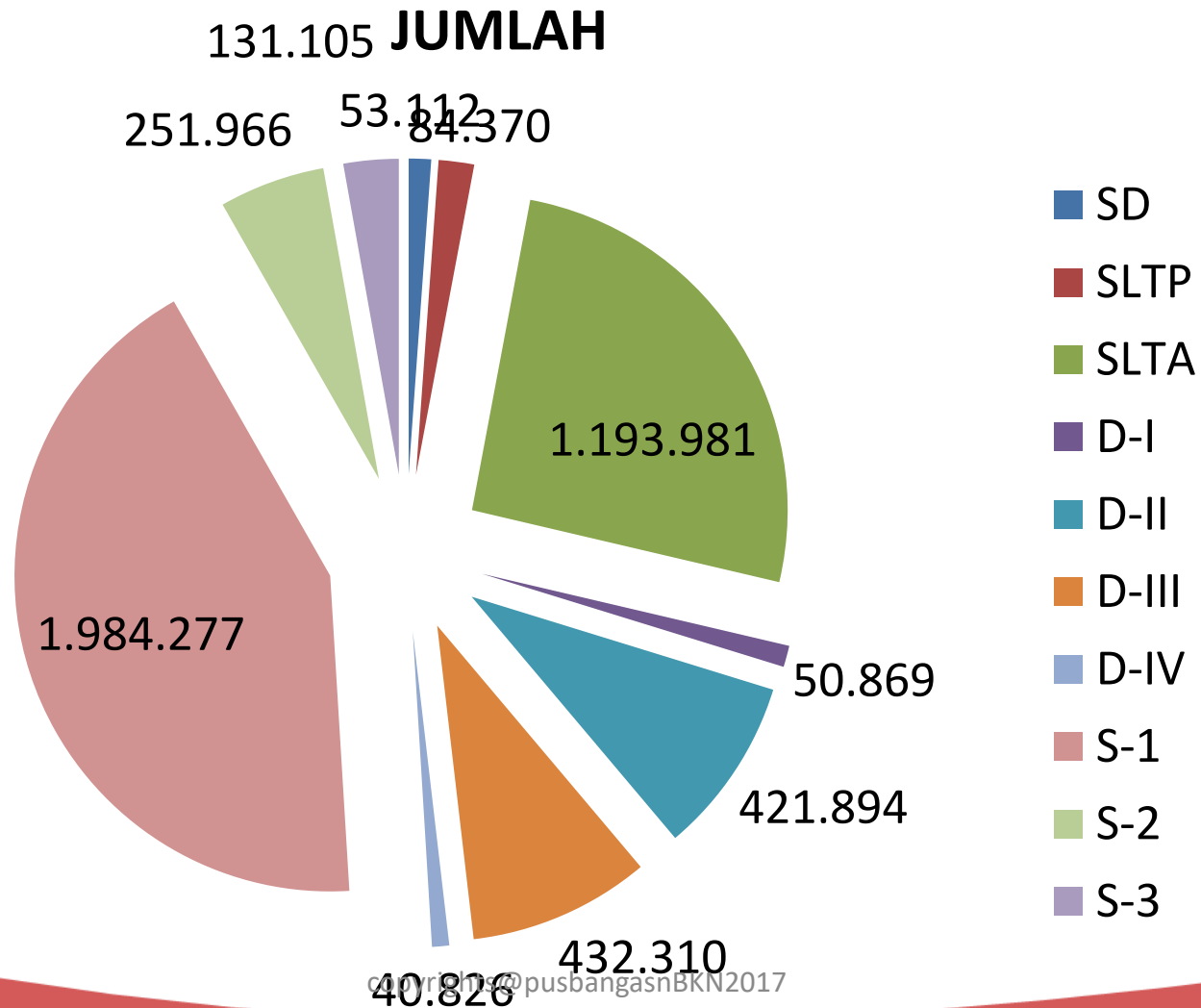
Badan Kepegawaian Negara

PERMASALAHAN PENGELOLAAN PNS/ASN

- 1. *Mismatch*** (dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan)
- 2. *Masih besarnya tenaga klerikal*** (indikator: proporsi pendidikan SLTA ke bawah, jumlah JFU, dan jumlah gol II ke bawah)
- 3. Masih banyaknya jabatan yang belum distandarisasi** (Uraian Tugas, Standar Beban Kerja, Standar Kompetensi dan Kualifikasi)



KOMPOSISI PNS MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN



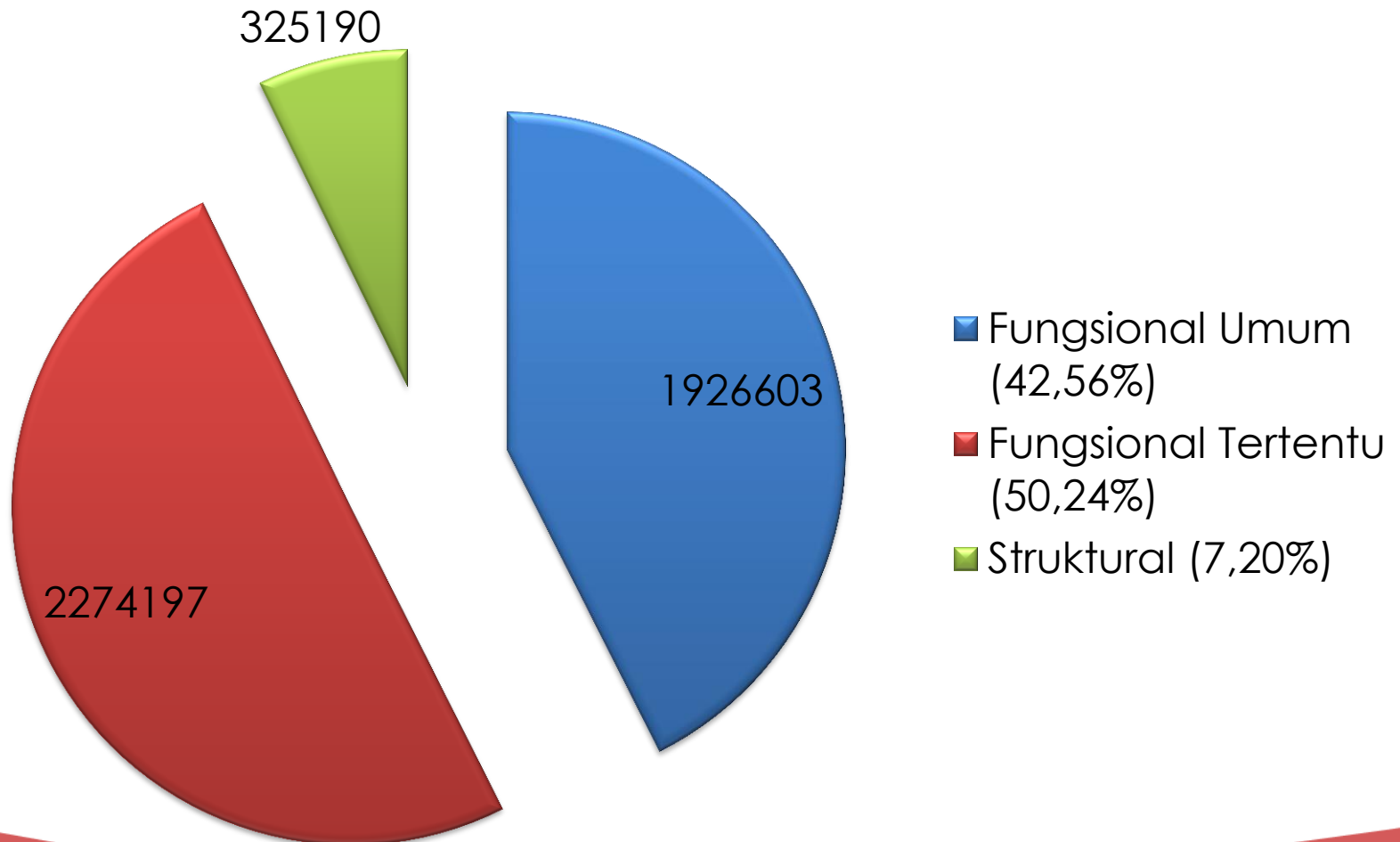


B K N

Badan Kepegawaian Negara

Sumber : Statistik PNS 2015, BKN

PNS BERDASARKAN JENIS JABATAN





B K N

Badan Kepegawaian Negara

3

***TREND GLOBAL
PENGELOLAAN SDM?***

EVOLUSI FUNGSI MANAJEMEN SDM

Setiap masa fokus penekanannya berbeda





B K N

Badan Kepegawaian Negara





B K N

Badan Kepegawaian Negara

KOMPONEN *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*





B K N

Badan Kepegawaian Negara

4

TREND KEBIJAKAN MANAJEMEN ASN?



B K N

Badan Kepegawaian Negara

TRANSFORMASI Pelaksanaan UU ASN



“Scarcity Mentality”
(“mentalitas kekurangan”)



“Abundance Mentality”
(“mentalitas berkelimpahan”)

- “Loyalitas pada atasan”
- Pola karir “urut kacang”/“senioritas”
- Kualitas pelayanan tidak terukur
- Kinerja = penyerapan anggaran

- Loyal pada pencapaian visi dan pelaksanaan misi
- Pola karir “terbuka” lintas K/L/D
- Layanan dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM)
- Kinerja = Terukur



B K N

Badan Kepegawaian Negara

FUNGSI PEGAWAI ASN

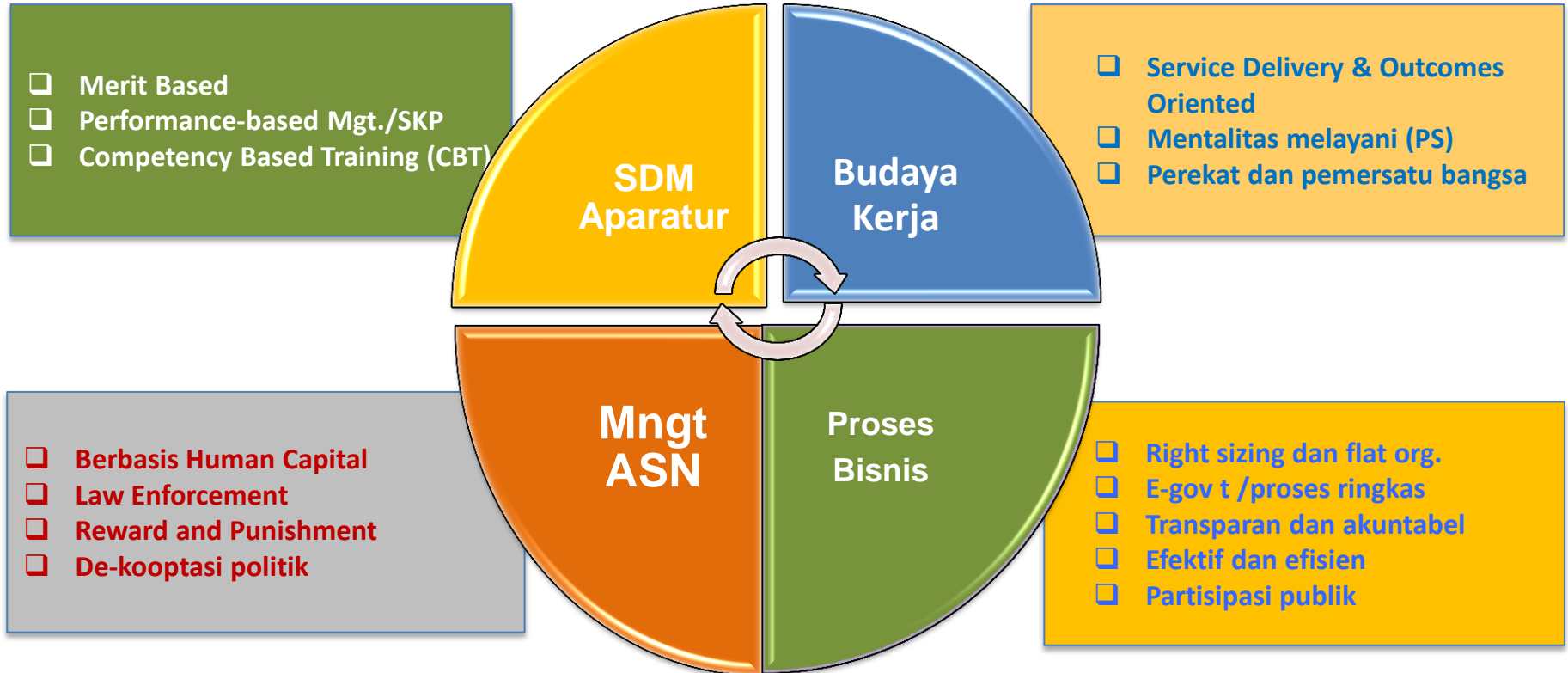




B K N

Badan Kepegawaian Negara

Area Reformasi Bidang Kepegawaian

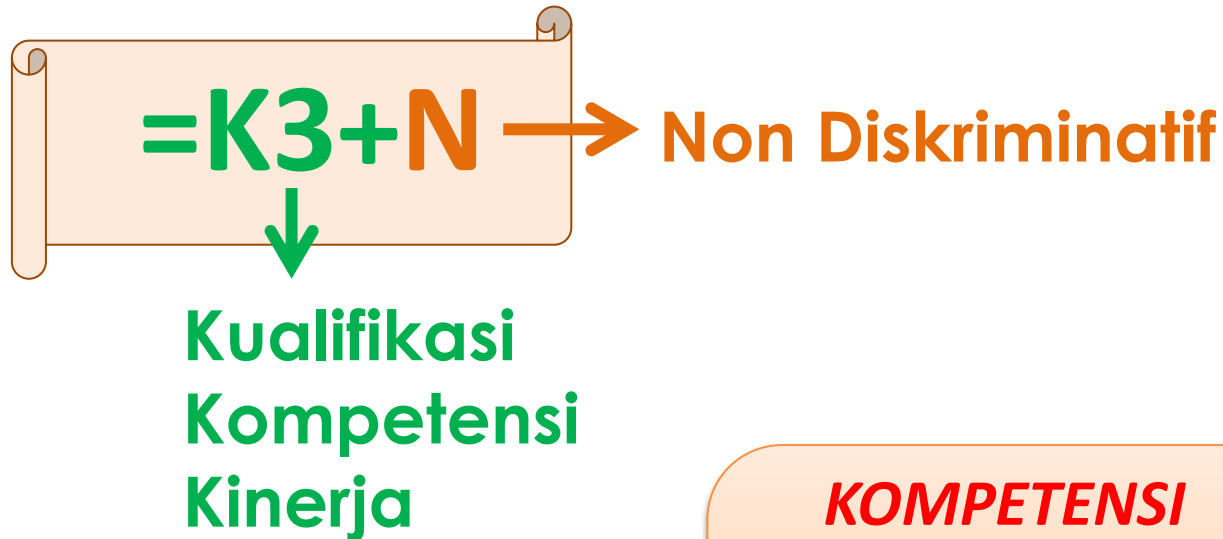




B K N

Badan Kepegawaian Negara

PENEMPATAN PNS/ASN



KOMPETENSI

- 1. Kompetensi Teknis**
- 2. Kompetensi Manajerial**
- 3. Kompetensi Sosial Kultural**



B K N

Badan Kepegawaian Negara

PENGISIAN JABATAN TINGGI (JPT)

PERMENPAN & RB (13/2014)

- **BERBASIS MERIT (KUALIFIKASI, KOMPETENSI, & ETIS)**
- **TERBUKA:**
 1. **JPT PRATAMA ANTAR, KA/KO 1 PROP**
 2. **JPT MADYA & UTAMA, PNS PADA TK NASIONAL**

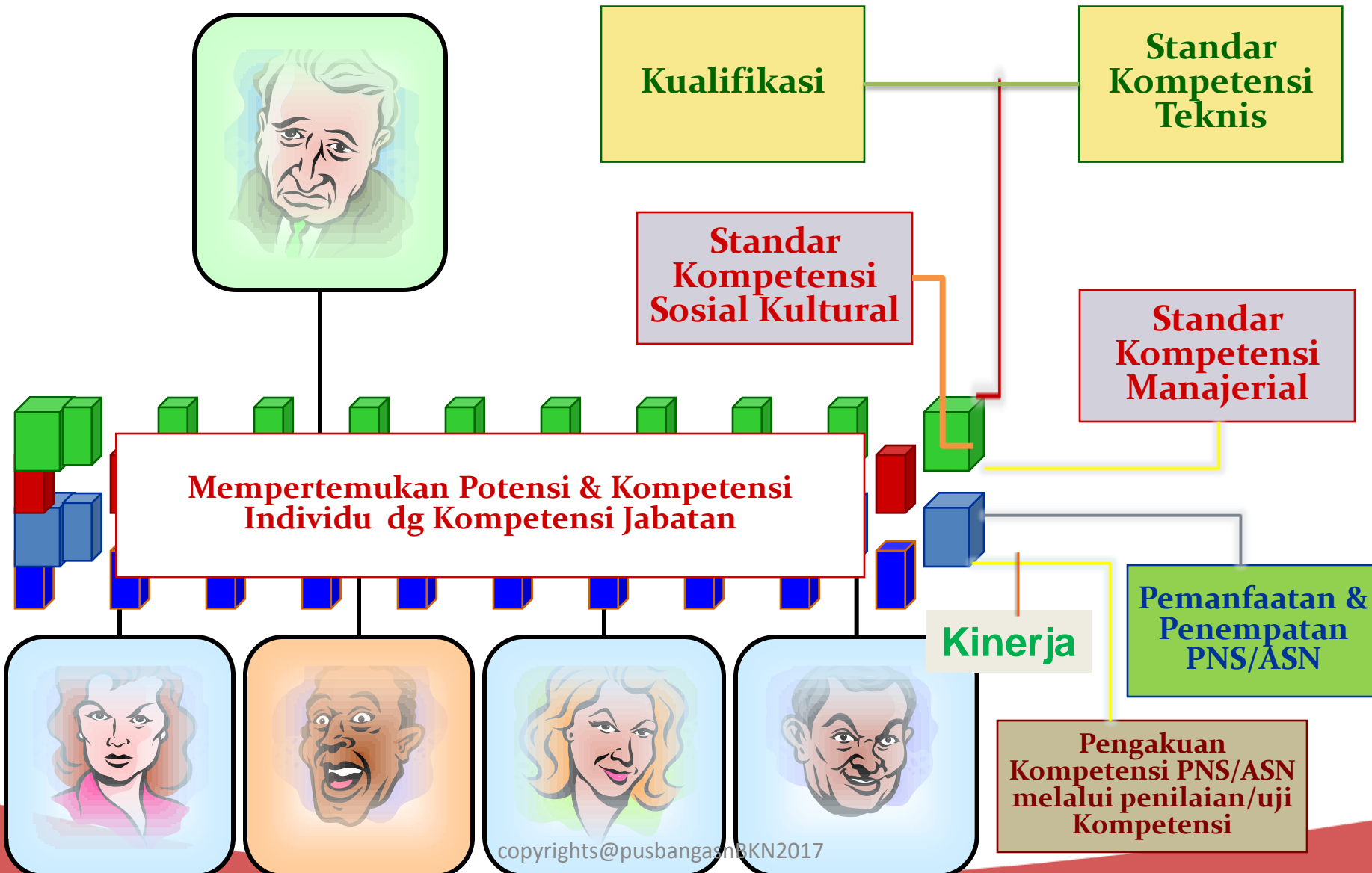
Dilakukan oleh panitia seleksi instansi yang dipilih dan diangkat oleh PPK berkoordinasi dengan KASN



B K N

Badan Kepegawaian Negara

MODEL PENEMPATAN PNS/ASN DALAM JABATAN



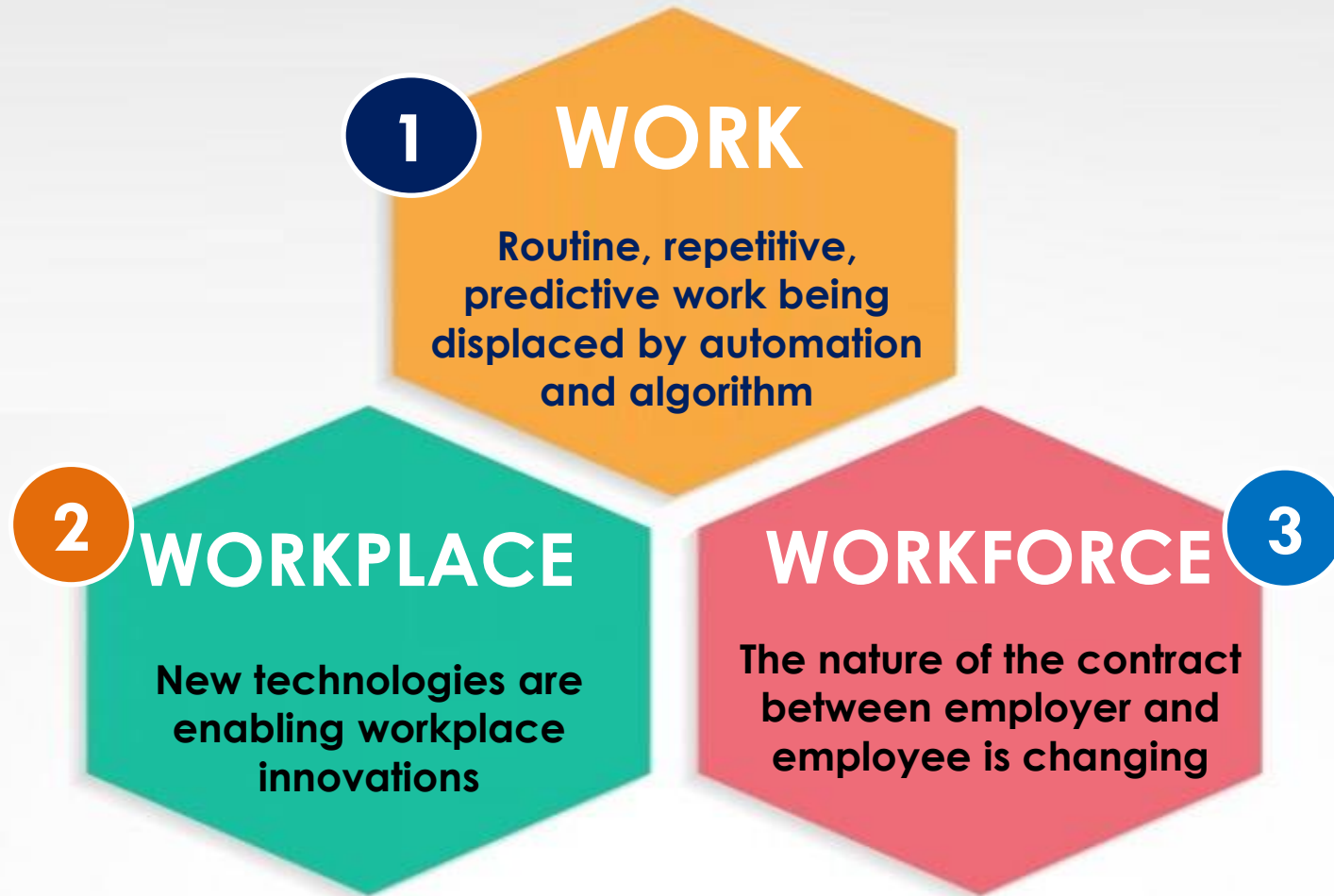
FIVE MEGATRENDS DISRUPTING THE WAY PEOPLE WORK



Source: The Future of Work- A Journey to 2022 (PwC, 2015)

Deep Shift-Technological Tipping Points and Societal Impact (WEF, 2015)

IMPACT OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0



Source: The Global Risks Report 2017 (World Economic Forum, 2017)

New Skills Will Need To Be Provided And Acquired: TOP 10 SKILLS IN 2020

Complex Problem Solving 1

Critical Thinking 2

Creativity 3

People Management 4

Coordinating with Others 5

6 Emotional Intelligence

7 Judgment and Decision Making

8 Service Orientation

9 Negotiation

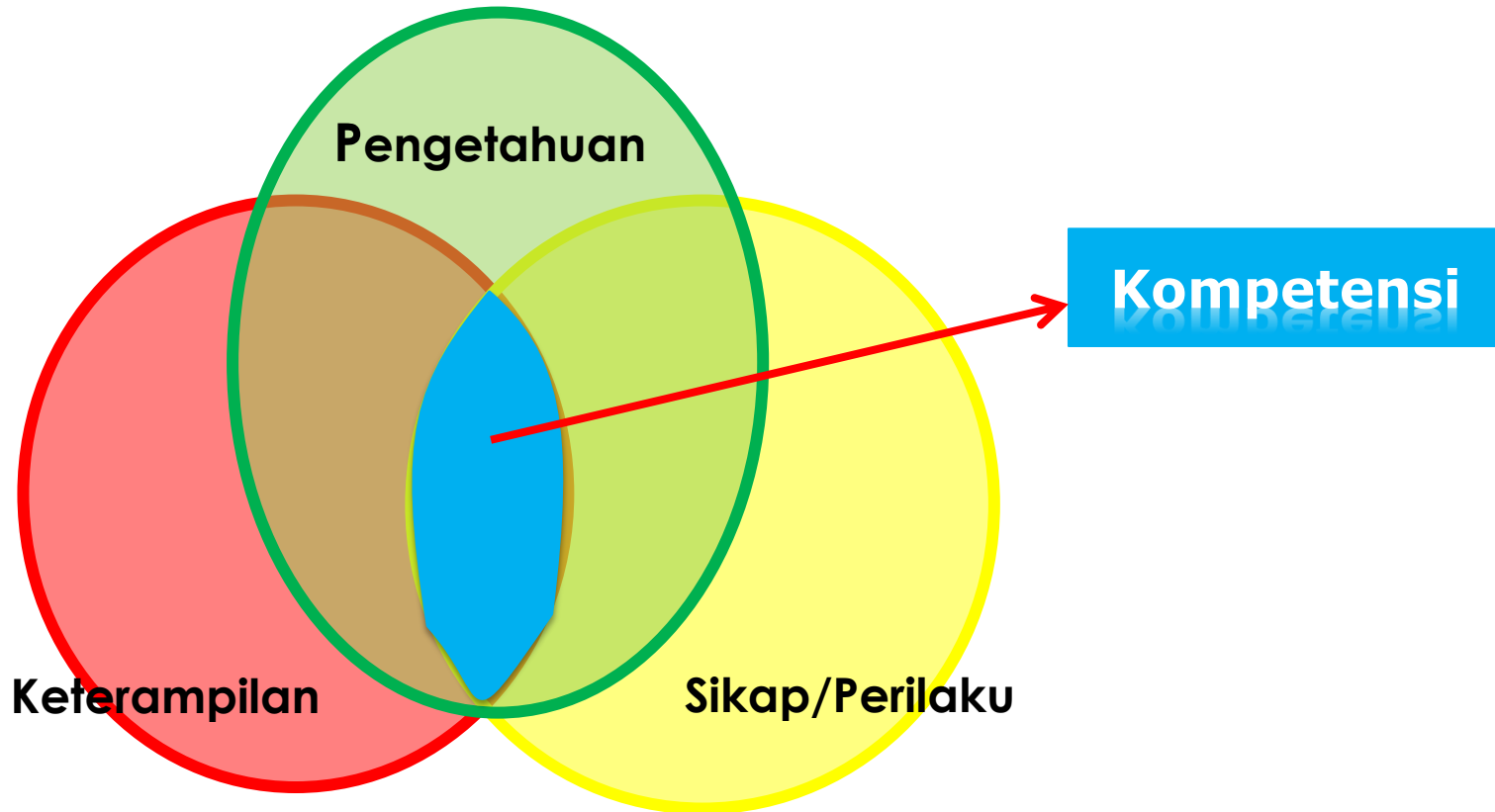
10 Cognitive Flexibility



B K N

Badan Kepegawaian Negara

DIMENSI KOMPETENSI



Kompetensi merupakan perpaduan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terindikasikan dalam kemampuan dan perilaku seseorang sesuai tuntutan pekerjaan.



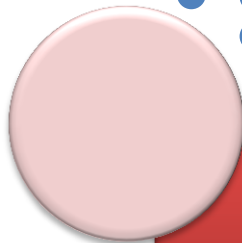
B K N

Badan Kepegawaian Negara

ASPEK KOMPETENSI JABATAN



Hard Skills (Kompetensi Teknis)
– Perka BKN Nomor 8 Tahun
2013 tentang Pedoman
Perumusan Standar Kompetensi
Teknis PNS



Soft Skills (Kompetensi Manajerial) -
Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang
Pedoman Penyusunan Standar
Kompetensi Manajerial PNS



B K N

Badan Kepegawaian Negara

KOMPETENSI GENERIK JPT

Penetapan
Visi

Inovasi

Manajemen
Konflik

Kepemimpinan
Tim

Mendorong
pada Hasil

Perencanaan &
Pengorganisasian

Memprakarsai
Perubahan

Analisa
Pemecahan
Masalah
& Pengambilan
Keputusan

Fokus Kepada
Pemangku
Kepentingan

Mengelola
Kedaulatan
Bangsa

Integritas dan
Keberanian
Menyakinkan

Mengelola
Keberagaman



JENIS KOMPETENSI (*SOFT SKILLS*) MANAJERIAL (PERKA BKN 7/2013)

KEMAMPUAN BERPIKIR (KB)

- Fleksibilitas Berpikir (FB)
- Inovasi (Inov)
- Berpikir Analitis (BA)
- Berpikir Konseptual (BK)

MENGELOLA DIRI (MD)

- Adaptasi terhadap Perubahan (AtP)
- Integritas (Int)
- Keuletan (Keu)
- Pengendalian Diri (PD)
- Komitmen terhadap Organisasi (KtO)
- Inisiatif (Ini)
- Semangat Berprestasi (SB)

MENGELOLA ORANG (MO)

- Kerjasama (Ks)
- Mengembangkan Orang Lain (MOL)
- Kepemimpinan (Kp)
- Membimbing (M)

MENGELOLA TUGAS (MT)

- Berorientasi pada Pelayanan (BpP)
- Kesadaran akan Keselamatan Kerja (K3)
- Membangun Hubungan Kerja (MHK)
- Negosiasi (Nego)
- Kewirausahaan (Ke)
- Pencarian Informasi (PI)
- Perhatian terhadap Keteraturan (PtK)
- Komunikasi Lisan (Komlis)
- Komunikasi Tertulis (Komtul)
- Pengambilan Keputusan (PK)
- Pengorganisasian (P)
- Perencanaan (Per)
- Manajemen Perubahan (MP)
- Berorientasi pada Kualitas (BpK)
- Manajemen Konflik (MK)

MENGELOLA SOSIAL & BUDAYA

- Tanggap terhadap Pengaruh Budaya (TPB)
- Interaksi Sosial (IS)
- Empati (E)



B K N

Badan Kepegawaian Negara

**CONTOH JENIS KOMPETENSI TEKNIS=KEMAMPUAN TEKNIS KERJA SESUAI
TUGAS & FUNGSI JABATAN (PERKA BKN 8/2013)**

NO	Kode Unit Kompetensi	Judul Unit Kompetensi
1.	BKN.PK.01.001.01	Merumuskan Kebijakan/Pedoman/Petunjuk Teknis Standardisasi dGan Kompetensi Jabatan.
2.	BKN.PK.01.002.01	Mensosialisasikan Pedoman/Petunjuk Teknis Standardisasi dan Kompetensi Jabatan.
3	BKN.PK.01.003.01	Menyusun Bahan Petunjuk dan Bimbingan Teknis Pelaksanaan Inventarisasi Jabatan Dan Anlisis Jabatan
4	BKN.PK.01.004.01	Menyusun Bahan Petunjuk dan Bimbingan Teknis Pelaksanaan Evaluasi Jabatan
5	BKN.PK.01.005.01	Menyusun Bahan Petunjuk dan Bimbingan Teknis Pelaksanaan Klasifikasi Jabatan



B K N

Badan Kepegawaian Negara

**CONTOH JENIS KOMPETENSI TEKNIS=KEMAMPUAN TEKNIS KERJA SESUAI
TUGAS & FUNGSI JABATAN (PERKA BKN 8/2013)**

NO	Kode Unit Kompetensi	Judul Unit Kompetensi
6	BKN.PK.01.006.01	Melaksanakan Pemanfaatan Hasil Analisis Jabatan
7	BKN.PK.01.007.01	Menyusun Bahan Perumusan Pengembangan Jabatan
8	BKN.PK.01.008.01	Menyusun Bahan Permusan Informasi Jabatan Dan Peta Jabatan
9	BKN.PK.01.009.01	Menyusun Petunjuk dan Bimbingan Teknis Pemanfaatan Hasil Evaluasi dan Klasifikasi Jabatan
10	BKN.PK.01.010.01	Menyiapkan Penyusunan dan Perumusan Jabatan Struktural, Fungsional Tertentu, Fungsional Umum dan Jabatan Lainnya



No.	KOMPONEN KOMPETENSI	PENJELASAN
1.	Kode Unit Kompetensi	BKN.PK.01.001.01
2.	Judul Unit Kompetensi	MERUMUSKAN KEBIJAKAN/PEDOMAN/PETUNJUK TEKNIK STANDARDISASI DAN KOMPETENSI JABATAN
3.	Uraian Unit Kompetensi	Unit kompetensi ini mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam merumuskan kebijakan/ pedoman / petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan PNS
4.	Ruang Lingkup	Digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan yang terkait dengan perumusan kebijakan/ pedoman / petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan PNS di lingkungan Direktorat Standardisasi dan Kompetensi Jabatan BKN.
5	Panduan Penilaian	<ol style="list-style-type: none">1. Pengetahuan: Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian;2. Keterampilan: merumuskan kebijakan standardisasi jabatan;3. Sikap: jujur, tanggung jawab, disiplin, kerjasama, kritis, kreatif, motivatif, inovatif, pengendalian diri, adaptif;4. Metode pengujian: wawancara, observasi, praktek di tempat kerja/tempat uji kompetensi atau tempat lain yang disepakati.

**ELEMEN KOMPETENSI****KRITERIA UNJUK KERJA****1.**

Mereview konsep pedoman/petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan.

1. Kesesuaian materi konsep kebijakan dan metode penulisan pedoman/petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan diidentifikasi

1. Ketidakesesuaian antara materi dengan isi konsep pedoman/petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan diperbaiki

1. Isi konsep dan materi kebijakan standardisasi dan kompetensi jabatan diintegrasikan

2.

Membahas rumusan kebijakan/pedoman / petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan dengan pimpinan dan pihak terkait /narasumber.

1. Konsep kebijakan /pedoman /petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan dibahas dengan melibatkan pihak yang terkait

1. Hasil pembahasan kebijakan/pedoman/petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan disempurnakan.

3.

Memfinalisasi kebijakan/pedoman/petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan.

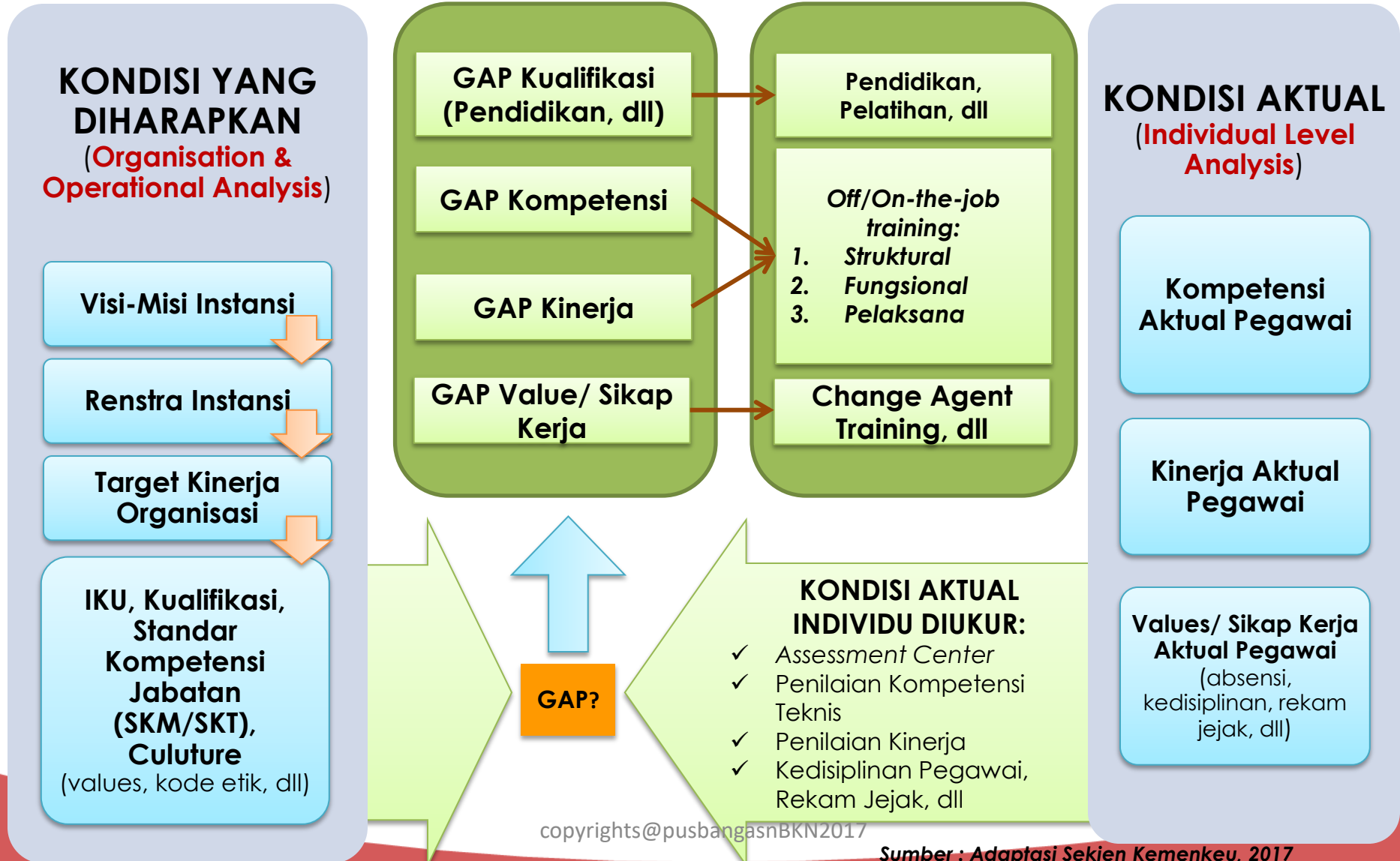
1. Hasil pembahasan kebijakan/pedoman/petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan disinkronisasikan dengan berbagai peraturan/kebijakan yang relevan.

1. Konsep kebijakan/pedoman /petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan yang telah dibahas dipresentasikan.

1. Konsep kebijakan/pedoman /petunjuk teknis standardisasi dan kompetensi jabatan yang telah dibahas direkomendasikan kepada pimpinan untuk dijadikan kebijakan.



Analisis Gap Pengembangan ASN





B K N

Badan Kepegawaian Negara

5

CIVIL SERVICE DEVELOPMENT FRAMEWORK?





B K N

Badan Kepegawaian Negara

STRATEGIC APPROACH

Improving Civil Servants Competency and Performance	Building Talent Capability	Ensuring Civil Servants Competency	Empowering and Ensuring the Quality of Ministries / Institutions Development Center
Pre Service Training	Talent Mapping	Managerial and Technical Competency Standard	Standard of Excellent Institution
Leadership Training	Talent Development	Technical and Managerial Competency Assessment	Assessment and Accreditation Program
Technical Training	Talent Retention		
Functional Training			



B K N

Badan Kepegawaian Negara

ASPEK-ASPEK PENGEMBANGAN ASN



B K N

Badan Kepegawaian Negara

PENGEMBANGAN ASN

Hak
Pegawai;

Setiap instansi
wajib membuat
rencana
pengembangan

Jenis
Pengembangan

- 1) pendidikan dan pelatihan,
- 2) seminar,
- 3) kursus, dan
- 4) penataran.

Praktek kerja
pada instansi
Pusat/Daerah

Pertukaran
dg swasta.



B K N

Badan Kepegawaian Negara

TALENT POOL?

**B K N**

Badan Kepegawaian Negara

JPT UTAMA	JPT MADYA	JPT PRATAMA
Tersusunnya kebijakan yang mendukung pelaksana pembangunan	Terwujudnya perumusan kebijakan yang memberikan solusi	Tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi;
Peningkatan kapabilitas organisasi;	Terlaksananya pendayagunaan sumberdaya untuk menjamin produktivitas untit kerja ;	Terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai outcome organisasi, mengarahkan tugas bawahan , membina bawahan , mengkoordinasi pekerjaan , menjaga harmonisasi unit kerja , disiplin
Terwujudnya sinergi antar instansi dalam mencapai tujuan pembangunan; dan	Terlaksananya penerapan kebijakan dengan resiko yang minimal ;	Tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi; pelayanan publik
Terselesaikanya masalah yg memiliki kompleksitas dan resiko tinggi berdampak poilitas	Tersusunnya program yg dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi;	Terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi
	Terlaksananya penerapan program organisasi yang berkesinambungan ; dan	Wawasan kebangsaan , pemahaman atas konsepsi NKRI sebagai negara maritime/archipelagic; bhineka tunggal ika; musyawarah mufakat
	Terwujudnya sinergi antar pemimpin di dalam dan antar organisasi untuk mencapai tujuan pembangunan yang efektif dan efisien	



B K N

Badan Kepegawaian Negara

Kompetensi JPT

Kemampuan berpikir (thinking)	Kemampuan mengelola tugas (working)	Kemampuan menjalin hubungan (relations)	Wawasan kebangsaan
1. penetapan visi (visioning)	5. integritas & keberanian untuk meyakinkan (integrity & courage of conviction)	9. kepentingan tim (team leadership)	12. mengelola kedaulatan bangsa
2. memprakarsai perubahan (championing change)	6. perencanaan & pengorganisasian (planning & orgazining)	10. konflik manajemen (management conflict)	
3. analisis pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (in depth problem solving analysis and decision making)	7. mendorong pada hasil (driving for result)	11. menghargai keberagaman (managing diversity) -- sociocultural	
4. inovasi (innovation)	8. berfokus pada pemangku kepentingan (stakeholder focus)		

**B K N**

Badan Kepegawaian Negara

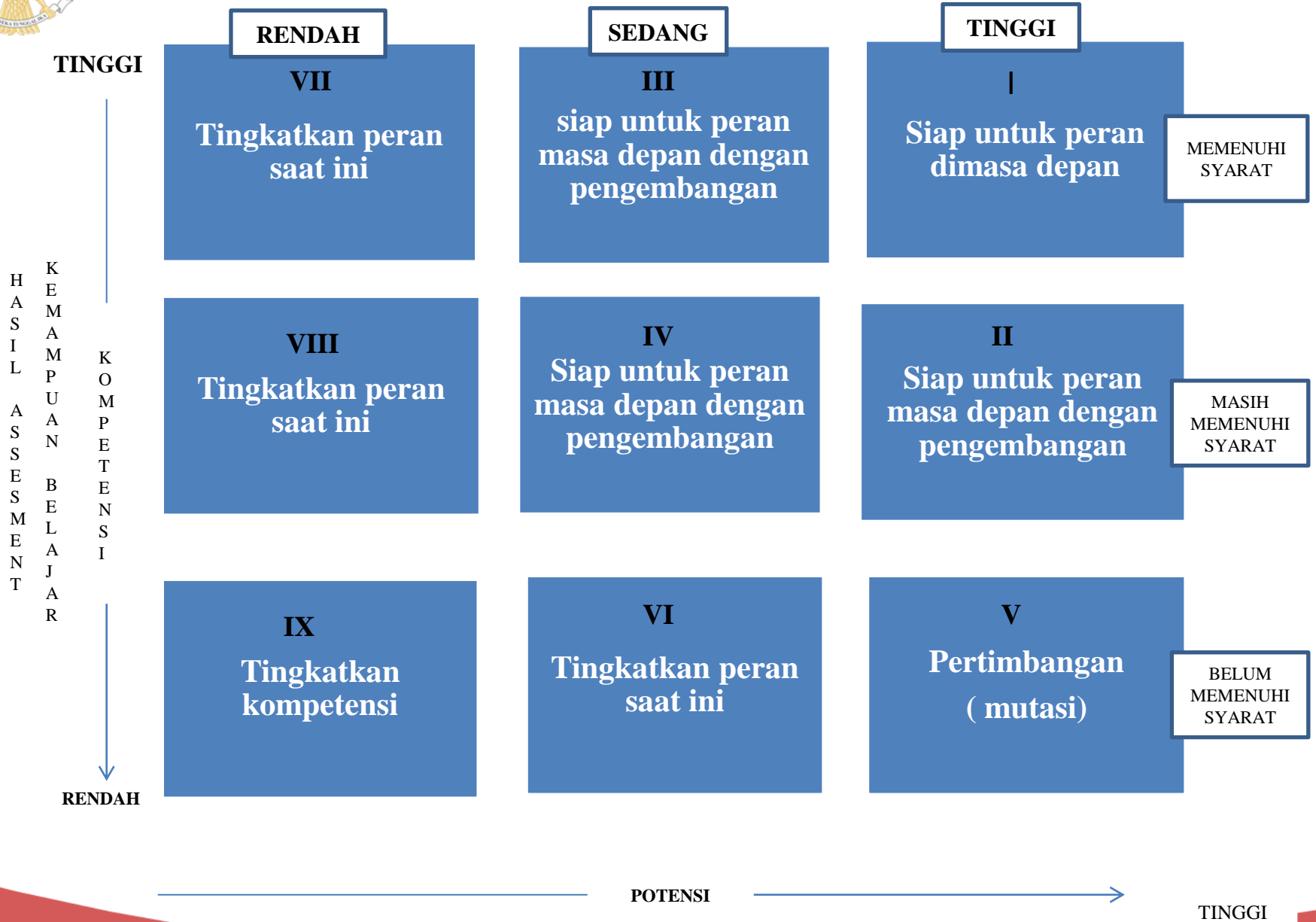
Standar kompetensi JPTA

Persyaratan Kompetensi	administrasi	JPT pratama	JPT madya	JPT utama
	skala			
Penetapan visi	1	2	3	4
Memprakarsai perubahan	1	2	3	4
Analisa pemecahan masalah & pengambilan keputusan	1	2	3	4
Inovasi	1	2	3	4
Integritas dan keberanian untuk meyakinkan	1	2	3	4
Perencanaan dan pengorganisasian	1	2	3	4
Mendorong pada hasil	1	2	3	4
Fokus kepada pemangku kepentingan	1	2	3	4
Kepemimpinan tim	1	2	3	4
Manajemen konflik	1	2	3	4
Mengelola keberagaman	1	2	3	4
Mengelola kedaulatan bangsa	1	2	3	4



BKN

Badan Kepegawaian Negara





B K N

Badan Kepegawaian Negara

HASIL PENILAIAN KOMPETENSI



**INTERVENSI PENGEMBANGAN PENGISIAN JABATAN**

KOTAK	DESKRIPSI
1,2,3,4	<p>Pegawai yang berada pada kotak ini memiliki kompetensi yang secara keseluruhan hampir memenuhi standar persyaratan kompetensi yang diinginkan. Mereka juga dinilai berkinerja cukup dan baik oleh atasannya.</p> <p>Pegawai pada kotak ini dapat dipersiapkan untuk menduduki posisi sesuai dengan tujuan assesment. Secara berturut-turut tingkat kesiapan dapat dilihat dari urutan kotak, yaitu: 1, kemudian 2, 3, dan 4</p>
5	<p>Pegawai yang berada pada kotak ini dapat dikembangkan melalui mutasi antar bagian dan dikemudian hari ditinjau kembali potensinya untuk peluang posisi yang lebih tinggi.</p>
6	<p>Pegawai yang berada pada kotak ini dapat dikembangkan di bagian unit kerjanya. Pegawai ini adalah mereka yang kinerjanya memenuhi standar yg ditetapkan, namun potensi utk dikembangkan pada saat ini masih terbatas.</p>
7	<p>Amati mengapa pegawai ini tdk dapat berkinerja dgn baik. Apakah salah penempatan, sehingga perlu utk dipindahkan? Ataupun ia blm memiliki pengetahuan & pengalaman utk menjalankan tugasnya, sehingga ia perlu diberi pelatihan & bimbingan?</p>
8	<p>Pegawai ditempat ini perlu bimbingan dan manajemen kinerja.</p>
9	<p>Perlu untuk menetapkan manajemen kinerja bagi pegawai di tempat ini. Adakah <i>exit policy</i> yg dapat diterapkan?</p>



B K N

Badan Kepegawaian Negara

Talent Development Center Pusbang ASN

Profil Talent Pool JPT	SOLID CONTRIBUTOR	PROMOTABLE	STAR
	SOLID CONTRIBUTOR	DEVELOPMENT	PROMOTABLE
	MIS FIT	CONCERN	DEVELOPMENT

Pemetaan Kompetensi & Kinerja

12 Kompetensi Generik JPT

PENGEMBANGAN TALENTA ASN

PUSBANG ASN TDC
Talent Development Center

SUBSTANSI

Program Pengembangan Manajerial & Sosio Kultural (Soft Skills)

METODE

- Coaching
- Mentoring
- Job Enrichment & Enlargement
- Training
- Internship Program
- Employee Exchanges
- Engagement
- Aggressive Reward
- Plan Promotion

NATIONAL HUMAN CAPITAL IN CIVIL SERVICE



B K N

Badan Kepegawaian Negara

MODEL PEMETAAN

Tinggi

Talenta ASN



K
I
N
E
R
J
A

VII Tingkatkan peran saat ini	III Siap untuk Peran masa depan dengan Pengembangan	I Siap untuk Peran di Masa Depan
VIII Tingkatkan peran saat ini	IV Siap untuk Peran masa depan dengan Pengembangan	II Siap untuk Peran masa depan dengan Pengembangan
IX Tingkatkan kompetensi	VI Tingkatkan peran saat ini	V Pertimbangkan (Mutasi)

Rendah

KOMPETENSI

copyrights@pusbangasnBKN2017

Tinggi

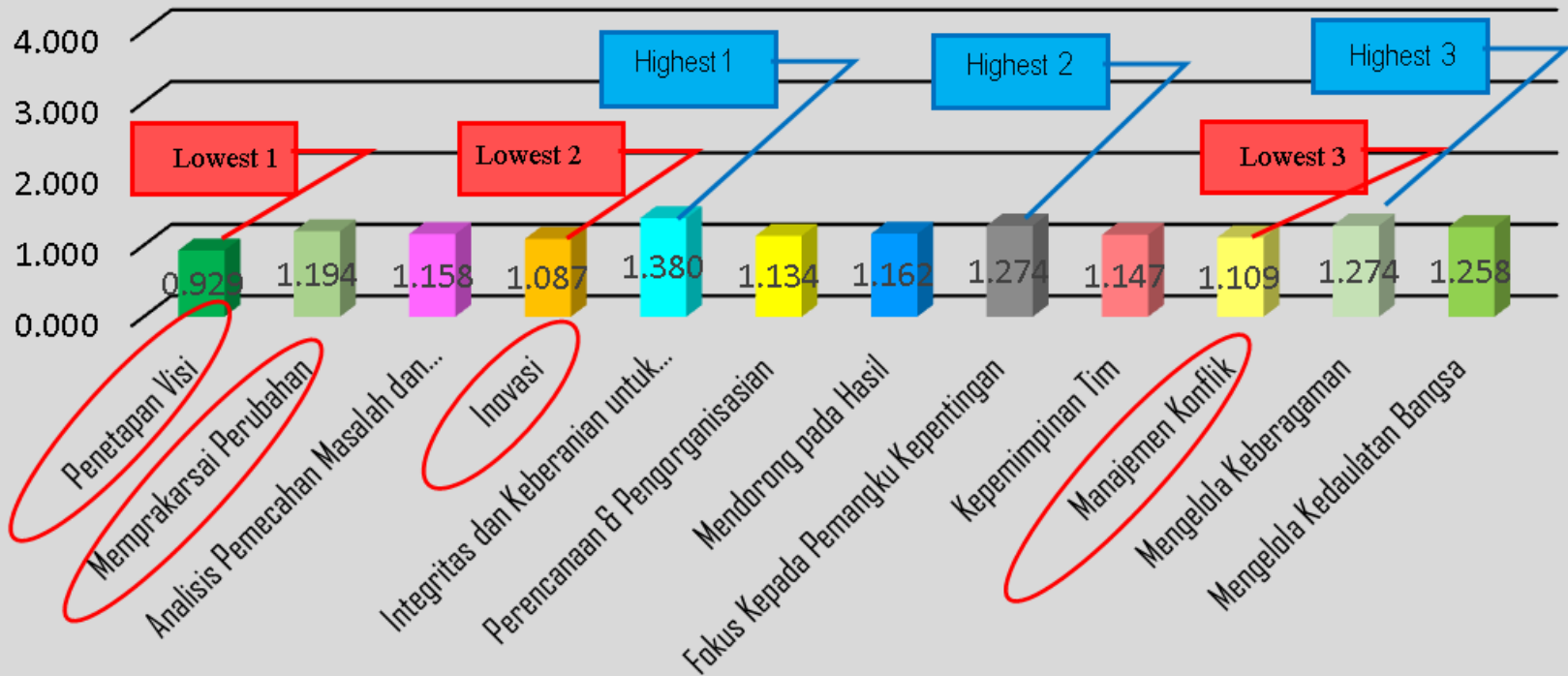


B K N

Badan Kepegawaian Negara

HASIL PEMETAAN TALENTA ASN

Rata-rata Skor Kompetensi untuk Administrator dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama



Sumber: Pusat Penilaian Kompetensi ASN BKN 2015



B K N

Badan Kepegawaian Negara

METODE PENGEMBANGAN

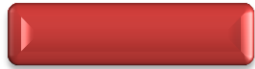




B K N

Badan Kepegawaian Negara

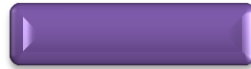
PROGRAM PENGEMBANGAN TALENTA



Building
Shared
Vision



Creative &
Innovative
Thinking



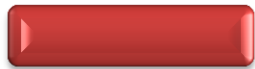
Tools of
Improvement
and
Innovation:
PDCA



Analytical
Thinking &
Problem
Solving
Strategy



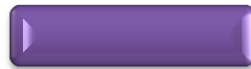
Problem
Solving &
Decision
Making



Change
Leadership



Initiative of
Change



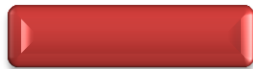
Integrity &
Courage of
Conviction



Planning &
Organizing



Drive for
Result



Time
Management &
Productivity



Couching,
Counseling, &
Monitoring



Service
Care
Excellent



Best Leader
for Team



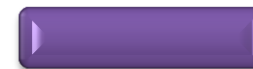
Transformational
Leadership



Conflict
Management



Diversity at
Work

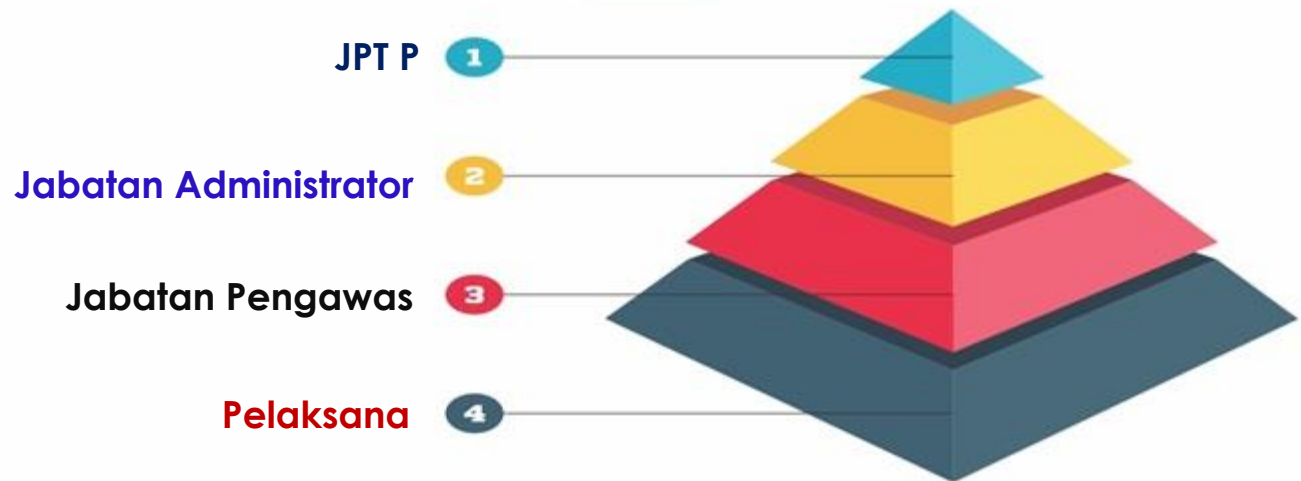
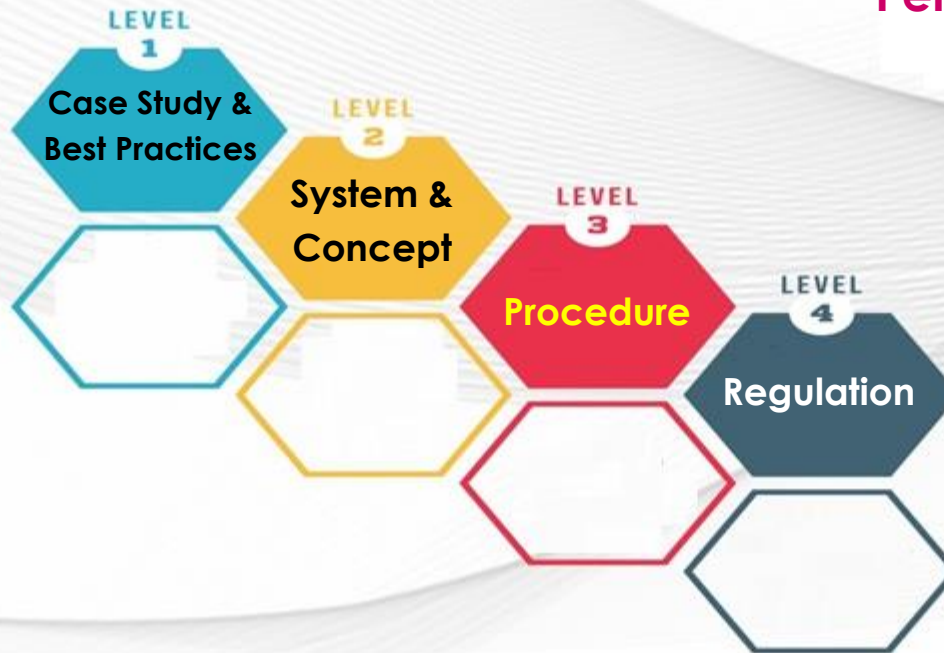


Revolusi
Mental/ Mind
setting

RUANG LINGKUP MATERI DIKLAT MANAJEMEN ASN

01	Manajemen Organisasi dan Jabatan ASN
02	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN
03	Pengadaan ASN
04	Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan ASN
05	Pengembangan Karier, Promosi dan Mutasi ASN
06	Sistem Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja
07	Penggajian, Tunjangan, Fasilitas dan Penghargaan
08	Hubungan Industrial, Disiplin dan Pemberhentian ASN
09	Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua dan Perlindungan ASN
10	Sistem Informasi Kepegawaian

Pelatihan Manajemen ASN Bagi Pejabat Struktural



Program 2018

mindset +
behavior
performance



**Project based*

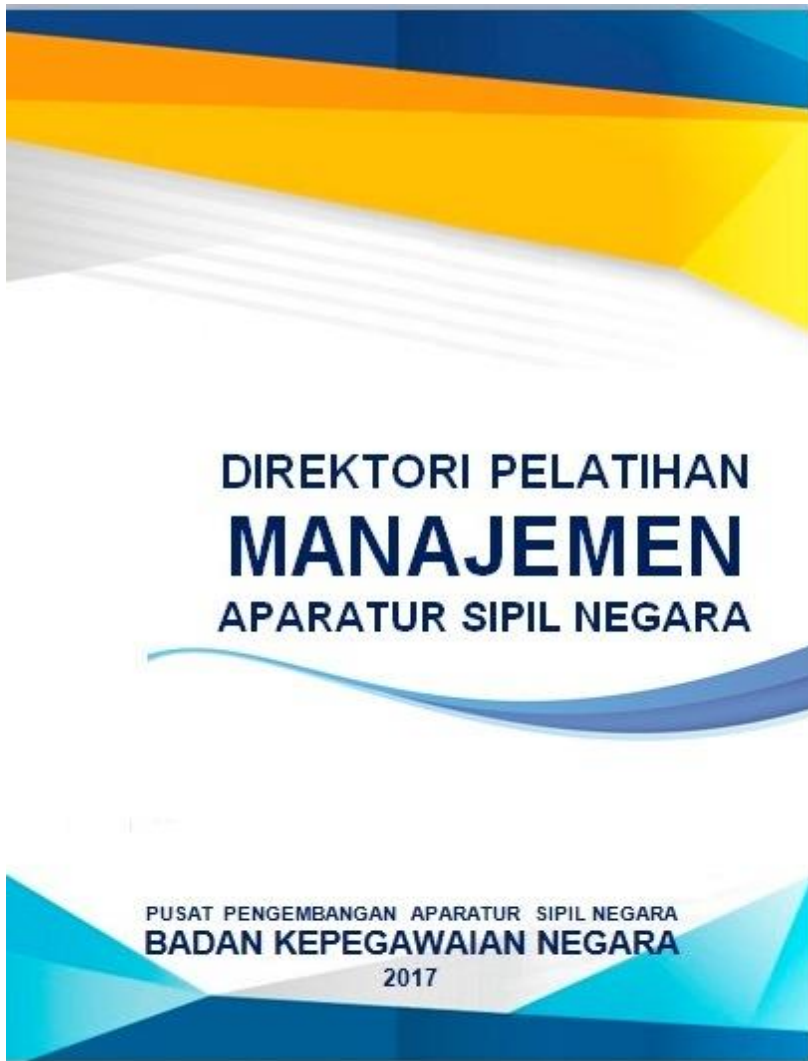


**Tools
Management**

Management skills performance



Program 2018



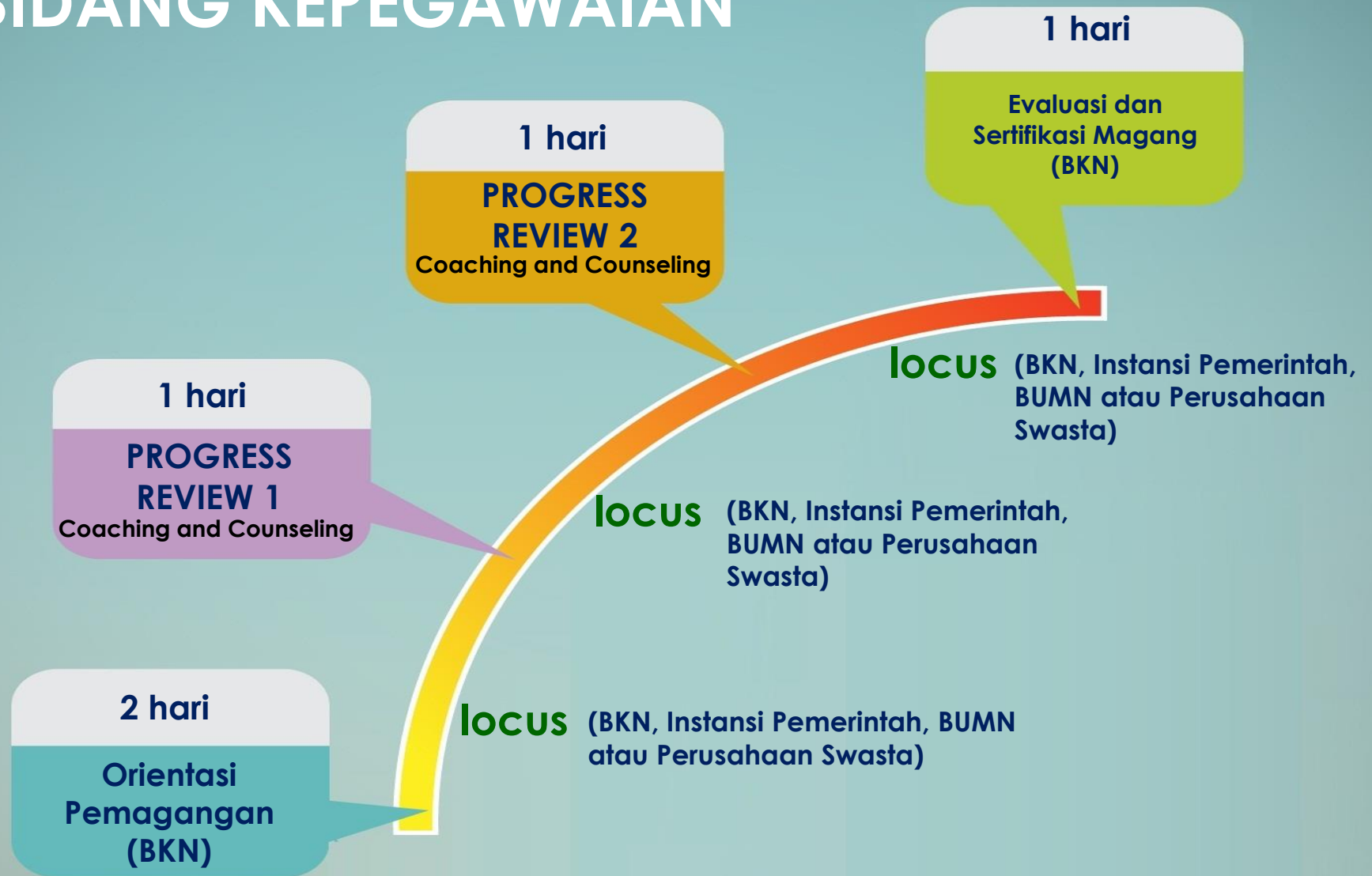
Direktori Pelatihan Manajemen ASN

Materi Modul*

- Pengantar Manajemen Aparatur Sipil Negara**
- Manajemen Talenta**
- Manajemen Kinerja**
- Penataan ASN**

****Project based***

PROGRAM MAGANG BIDANG KEPEGAWAIAN





**Network of CSDC
(Pusbang ASN)**

Civil Service Development Center

Jalan Pandansari No.32, Tol Jagorawi KM.45, Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720



B K N

Badan Kepegawaian Negara

Kementerian PPN/
Bappenas



KEMENTERIAN
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



MINISTRY OF TRADE



Civil Service Development Center

Jalan Pandansari No.32, Tol Jagorawi KM.45, Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720

copyrights@pusbangsanBKN2017



B K N

Badan Kepegawaian Negara



Australian Government
Australian Public Service
Commission



University of Leicester



Civil Service Development Center

Jalan Pandansari No.32, Tol Jagorawi KM.45, Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720

copyrights@pusbangasBKN2017



B K N

Badan Kepegawaian Negara



DAYA DIMENSI
INDONESIA

Civil Service Development Center

Jalan Pandansari No.32, Tol Jagorawi KM.45, Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720

copyrights@pusbangasnBKN2017



B K N

Badan Kepegawaian Negara

TERIMA KASIH