



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

KONSEP PEMIKIRAN TG PENILAIAN KOMPETENSI NASIONAL



Disampaikan oleh :
Sri Hadiati Wara Kustriani, MBA
Anggota KASN Koordinator Pengawasan Bidang
Penerapan Sistem Merit Wilayah I

Jumat, 20 Oktober 2023



BerAKHLAK #bangga
melayani
bangsa





KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

BerAKHLAK #bangga
melayani
bangsa
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

KONSEP DAN PENGERTIAN KOMPETENSI NASIONAL

I

KOMPETENSI-PENGERTIAN

- Karakteristik dasar individu yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi thd segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Spencer and Spencer 1993)
- Atribut individu (KSA) yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dan berinteraksi secara optimal dg berbagai tuntutan pekerjaan
- Pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yg dimiliki seseorang dalam konteks tertentu. Misalnya dalam pekerjaan berarti sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan tugas untuk mencapai tujuan

KOMPETENSI

- Kompetensi muncul dalam bentuk perilaku kerja, dan kompetensi yang bagus pastinya akan menghasilkan perilaku kerja yang efektif
- Pengetahuan dan ketrampilan bisa dilihat, tapi sikap perilaku baru terlihat ketika ada action, tapi justru kompetensi inilah yg bisa membedakan antara satu orang dg orang yg lain (iceberg model)
- Kompetensi merupakan jembatan penghubung antara Visi, misi, strategi organisasi dengan strategi pengelolaan SDM dalam organisasi
- Dalam UU ASN, Kompetensi mengacu pada kompetensi manajerial, socio kultural dan teknis/bidang



KOMPETENSI DAN KINERJA

2

Hubungan sebab akibat

maksud

Karakteristik personal



aksi

Perilaku



hasil

Hasil kerja

- Kompetensi adalah suatu kondisi yg membuat seseorang kompeten dalam bekerja
- Pegawai tidak akan menghasilkan kinerja sesuai standard jika tidak mempunyai kompetensi
- So, kompetensi tidak sama dengan kinerja

PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA

- Peningkatan kualitas pekerjaan. Kompetensi yang tepat akan berkontribusi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan
- Peningkatan produktifitas. Peg yang kompeten cenderung lebih produktif, penyelesaian tugas akan lebih Efisien
- Inovatif dan kreatif. Kompetensi akan membantu orang untuk berfikir kritis dan kreatif dalam mengembangkan ide baru
- Adaptable. Dengan kecepatan perubahan lingkungan spt saat ini maka kemampuan beradaptasi akan sangat membantu untuk menghadapi perubahan
- Di level operasional pun, kompetensi akan membantu pegawai untuk memberikan pelayanan dengan lebih cepat dan tepat

KOMPETENSI DALAM KONSEP MANAJEMEN TALENTA

3

MANAJEMEN TALENTA

- Pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi
- Bukan alat untuk mendiskreditkan individu meskipun dia ada dikotak terendah
- Ada dua aksis yang dipergunakan dengan pendekatan manajemen talenta yaitu kompetensi dan kinerja

KEBIJAKAN MANAJEMEN TALENTA

TALENT MAPPING



A

PENILAIAN KINERJA

- Penilaian SKP
- Nilai Perilaku Kerja

B

PENGUKURAN POTENSIAL

- Potensi
- Kompetensi
- Rekam Jejak Jabatan
- Pertimbangan Lain

KOTAK TALENTA

KINERJA	DI ATAS	4	7	9
	SESUAI	2	5	8
	DI BAWAH	1	3	6
EKSPEKTASI		RENDAH	MENENGAH	TINGGI

POTENSIAL

Dalam konteks manajemen talenta, tujuan utama adalah memaksimalkan potensi individu dan organisasi dengan memanfaatkan kompetensi yang ada. Oleh karena itu, menghilangkan kompetensi bukanlah pendekatan yang umum atau diinginkan dalam manajemen talenta.

KOMPETENSI DALAM MT

- Identifikasi talent, sangat penting untuk memilih orang untuk peran kunci dalam organisasi
- Pengemb karir, kompetensi dikembangkan agar peg dapat mencapai potensi optimal shg dapat berkontribusi secara optimal pula pada orgg
- Penilaian kinerja. Apakah seseorang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya. Tuntutan unt bekerja optimal tanpa melihat pada kompetensi seseorang menjadi tidak fair
- So.....MT yang efektif akan memanfaatkan kompetensi sebagai landasan stratejik dalam pengambilan keputusan

MOBILITAS ASN NASIONAL

- MT nasional unt level JPTM dan JPTP
- Identifikasi jabatan kritikal/target
- Klusterisasi jabatan
- Standard kompetensi minimum harus sama
- Database akurat/peta ASN
- Harus dibangun terlebih dahulu MT Instansi

KOMPETENSI DALAM PEMBANGUNAN SDM NASIONAL/CONTOH

- Pengetahuan dan ketrampilan, yang merupakan aspek dasar kompetensi
- Sikap dan etika yg juga merupakan inti dari kompetensi, bahkan menjadi pembeda antara SDM satu dan lainnya
- Kemampuan berpikir kritis sekaligus open mind thd kritik yang datang
- Kemampuan belajar dan beradaptasi dg perkembangan yg terjadi
- Mampu berkomunikasi dg baik termasuk mampu mendengar
- Kemampuan berinteraksi dg beragam individu
- Kemampuan berpikir kreatif/inovasi, menciptakan solusi2 baru



TERIMA KASIH

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

Email : penerapansistemmerit@kasn.go.id
Telp. : (021) 7972098
Website : www.kasn.go.id

 @Komisi_ASN

 @kasn_ri

 facebook.com/KomisiASNResmi