

AKUISISI DATA HASIL PENILAIAN KOMPETENSI ASN MENUJU TERWUJUDNYA MANAJEMEN TALENTA NASIONAL

PENDAHULUAN

Amanat sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara sudah masuk dalam satu dasawarsa, yakni pengelolaan ASN dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Salah satu indikator bahwa instansi telah secara baik melaksanakan sistem merit adalah pelaksanaan penilaian kompetensi pada seluruh pegawainya serta adanya pemanfaatan hasil dari penilaian kompetensi ASN dalam proses pengelolaan ASN-nya,

seperti promosi, mutasi, dan pengembangan karir. Idealnya hasil penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis yang dilakukan instansi selanjutnya dikumpulkan dalam suatu kolam data talenta, sebagai sumber data instansi dalam pengelolaan ASN. Namun demikian, kolam talenta yang dimiliki instansi saat ini penggunaannya masih terbatas untuk kepentingan instansi, belum terintegrasi secara utuh dalam sistem data informasi ASN sehingga pemanfaatannya belum dapat dilakukan secara nasional oleh para pengambil kebijakan kepegawaian terutama untuk mobilitas talenta ASN.

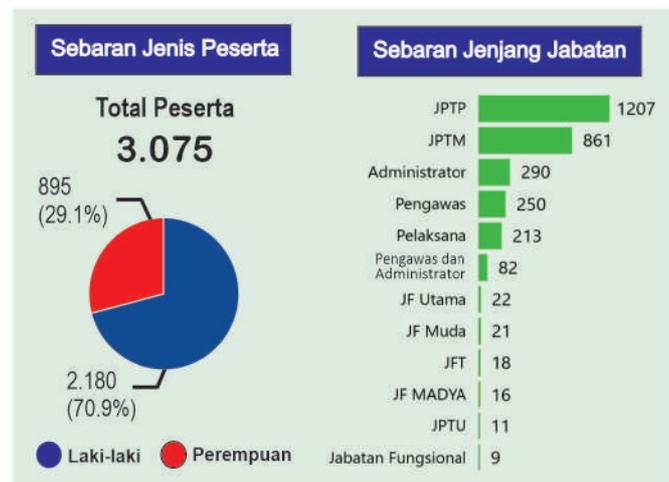
Ringasan Eksekutif

- Terwujudnya manajemen talenta nasional merupakan salah satu bentuk bahwa meritokrasi sudah terbangun dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Upaya membangun terwujudnya manajemen talenta memerlukan dukungan berbagai data yang menjadi bahan dasarnya, yakni data kinerja dan hasil penilaian kompetensi.
- Ketersediaan data kinerja dan penilaian kompetensi sudah seyogyanya tersedia secara komprehensif dan terintegrasi dalam satu platform Sistem Informasi ASN. Namun demikian, saat ini data tersebut masih tersebar di setiap instansi sehingga dibutuhkan suatu proses akuisisi terhadap data-data tersebut agar terintegrasi dalam satu Sistem Informasi ASN.

Kondisi saat ini, Badan Kepegawaian Negara belum memiliki data lengkap dari hasil penilaian kompetensi ASN yang sudah dilakukan oleh instansi. Saat ini, data hasil penilaian kompetensi ASN yang ada di BKN hanya data hasil penilaian kompetensi yang diselenggarakan oleh Pusat Penilaian Kompetensi ASN (Puspenkom).

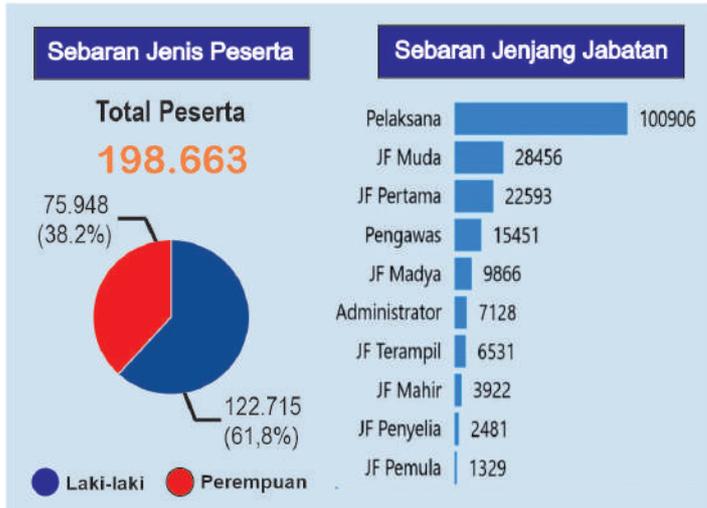
Data yang terdapat di Puspenkom ASN per September 2024, penilaian kompetensi melalui metode *Assessment Center* (AC) yang dilakukan terhadap 91 instansi, ASN yang berhasil terpetakan berjumlah 3.075 orang. Dengan deskripsi per-jenjang jabatan dijelaskan dalam gambar berikut:

Penulis : Desy Mutia Ali
Penanggungjawab : Achmad Slamet Hidayat
Redaktur : Surya Willy
Editor : Katherin
Editor Bagian : Azmi Listya Anisah
Ardy Firmansyah
Diana Ma'rifah
Design Grafis : Moch. Ervin Permana
Riatuli Renyati
Carissa Hanif A
Alamat : Jl. Mayjend Sutoyo no.12
Cililitan, Jakarta Timur
Telp : 021-808870711
e-mail : ppm.asn@bkn.go.id



Sumber : Data Puspenkom ASN BKN

Sementara itu, penilaian kompetensi melalui metode lainnya dengan menggunakan *Computer Assisted Competency Test (CACT)* per September 2024, data yang masuk berjumlah 198.663 orang pada 136 instansi dengan sebaran jumlah peserta per kelompok jabatan, sebagaimana tertera pada gambar berikut ini.



Sumber : Data Puspenkom ASN BKN

Mengamati kedua gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa capaian jumlah ASN yang terpetakan dan dinilai kompetensinya masih jauh dari target yang diharapkan yakni seluruh ASN terpetakan kompetensinya secara nasional. Dibutuhkan strategi lain sehingga semua ASN memiliki nilai kompetensi dan para pengambil kebijakan dalam bidang kepegawaian mampu mengambil kebijakan secara tepat dalam hal melakukan pengelolaan ASN sebagai talenta, baik untuk pemenuhan kebutuhan penempatan dalam jabatan/seleksi, mutasi/rotasi, dan pengembangan pegawai.



Sementara itu berdasarkan infografis jumlah ASN yang dirilis BKN per 31 Desember 2023 berjumlah 4.465.768. Jika dibandingkan antara capaian penilaian kompetensi yang telah dilakukan oleh BKN terhadap jumlah ASN yang harus terpetakan kompetensinya secara nasional maka masih kurang dari 1% dari jumlah ASN di Indonesia. Angka ini tentunya sangat jauh dari yang diharapkan

bahwa seluruh ASN telah terpetakan kompetensinya sehingga pengelolaan ASN di Indonesia dapat memenuhi prinsip-prinsip merit. Oleh karena itu diperlukan strategi guna melakukan percepatan pemenuhan data kompetensi ASN di Indonesia.

Manajemen Talenta Nasional

Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sudah diinisiasi oleh Kementerian PAN-RB sejak disahkannya Permenpan 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN. Dalam regulasi tersebut disampaikan bahwa pengertian dari Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.

Sementara itu, masih dalam regulasi yang sama, setiap instansi pemerintah dapat membentuk manajemen talenta instansi yang merupakan sebagai suatu manajemen karir ASN-nya, dengan mengkategorisasikan ASN ke dalam 9 kotak manajemen talenta berdasarkan kinerja dan potensi. Jika penilaian kinerja ASN telah ada dalam suatu sistem tersendiri, maka penilaian potensial merupakan penggabungan antara nilai potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh ASN yang dibandingkan dengan standar kompetensi jabatannya. Hasil terpetakannya ASN dalam 9 kotak ini selanjutnya mejadi bahan pertimbangan Pejabat Pembuat Komitmen dalam mengevaluasi pegawainya untuk mengambil langkah lanjutan sebagai bagian dari manajemen ASN-nya, seperti apa yang harus dilakukan untuk pegawai yang masuk dalam kelompok rencana suksesi pada kotak 7,8,9; dan apa yang dapat dilakukan untuk pegawai yang masuk dalam kotak lainnya.

Sistem pengelolaan pegawai melalui manajemen talenta diharapkan meritokrasi dapat terwujud di birokrasi, karena prinsip-prinsip merit seperti objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik KKN benar-benar dapat diterapkan. Setiap ASN dapat menjadi kandidat talenta dari masing-masing instansinya,

tentunya penetapan talenta ini sudah dilakukan melalui sistem penyaringan yang objektif dan akuntabel bukan berdasarkan rekomendasi atau kedekatan semata. Penilaian dan pengukuran terhadap talenta ASN dilakukan melalui metode yang terstruktur dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, misalnya dalam menentukan nilai kompetensi.

Konsep manajemen talenta dibangun oleh Mc Kinsey saat melakukan studi *“the war of talent”* pada tahun 1997 terhadap perusahaan-perusahaan di Amerika yang mengalami penurunan talenta eksekutifnya, kondisi kronis yang dihadapi mereka saat itu. Konsep manajemen talenta ini kemudian dikembangkan dan digunakan di sektor publik. Proses pembentukannya masih sama yakni proses rekrutmen, identifikasi, pengembangan, pemeliharaan dan penempatan pegawai secara professional sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi guna mengambil dan menjalankan langkah strategis di lingkungan instansi pemerintah.

Sejak dijalkannya amanat Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta, maka beberapa instansi sudah mulai berinisiasi dan berinovasi membangun manajemen talenta di instansinya masing-masing, seiring juga dengan penetapan predikat penilaian sistem merit “Sangat Baik” yang menjadi tolak ukur kemandirian suatu instansi dalam mengatur talentanya. Hal ini sejalan dengan SE Menpan RB Nomor 10 Tahun 2021 mengenai pedoman bagi instansi pemerintah dalam menjalankan tahapan dari manajemen talenta. Pada surat edaran ini dijelaskan setidaknya ada lima tahapan yang harus dilewati instansi dalam membangun manajemen talentanya yakni:

1. Membangun komitmen dan kapasitas organisasi, dimulai dari menyusun rencana kerja manajemen talenta hingga pengukuran terhadap peningkatan kapasitas/pengetahuan dari manajemen talenta sampai pada *level* peserta kegiatan;
2. Membangun infrastruktur penyelenggaraan manajemen talenta, mulai dari menyusun peta jabatan hingga profil talenta instansi;
3. Melakukan akuisisi talenta, mulai dari kegiatan mengidentifikasi jabatan kritikan dan standar kompetensi jabatan hingga monitoring dan evaluasi terhadap semua tahapan akuisisi data;

4. Pengembangan dan retensi talenta, mulai dari merencanakan akселerasi karier, penetapan rencana suksesi, hingga monitoring dan evaluasi terhadap keseluruhan proses yang dilakukan terhadap tahapan ini;
5. Penempatan talenta, mulai dari proses menempatkan pegawai sesuai dengan rencana suksesi, hingga monitoring dan evaluasi terhadap proses penempatan pada tahapan ini.

Kelima tahapan yang sudah tercantum dalam surat edaran ini selanjutnya menjadi acuan bagi instansi dalam membangun manajemen talentanya. Jika versi terkecilnya di *level* instansi dapat diimplementasikan, maka selanjutnya dapat pula dilakukan di *level* nasional dalam skala yang lebih luas dan secara komprehensif melibatkan banyak pihak dalam mengintegrasikan banyak data untuk digabungkan dalam satu *platform* nasional manajemen talenta.

Akuisisi Data Penilaian Kompetensi ASN

Manajemen talenta ASN nasional haruslah dibangun dalam satu platform yang memiliki data ASN terintegrasi. Dalam hal ini, selain data kinerja ASN, data potensi dan kompetensi ASN juga harus terintegrasi didalamnya. Komite talenta nasional yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan amanat Undang-Undang akan menjadi lebih mudah menjalankan tugas dan fungsinya ketika memiliki akses terhadap data-data ASN tersebut.

Akuisisi data penilaian kompetensi ASN merupakan suatu proses pengumpulan, pemrosesan dan penyimpanan data terkait dengan penilaian kompetensi dan potensi ASN yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah, baik untuk tujuan pemetaan, seleksi ataupun penempatan ASN dalam suatu jabatan. Akuisisi data hasil penilaian kompetensi ini dilakukan terintegrasi dalam satu Sistem Informasi ASN (MyASN), sehingga nantinya akan sangat bermanfaat baik bagi ASN yang bersangkutan, organisasi, maupun secara nasional. Ketika data hasil penilaian kompetensi ini sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (MyASN) maka beberapa manfaat yang dapat dirasakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Individu, hasil penilaian kompetensi baik manajerial, sosial kultural, maupun teknis dan potensi dapat diketahui secara langsung oleh

ASN sehingga akan mempermudah bagi yang bersangkutan dalam melakukan perencanaan karier, pengembangan kompetensi, ataupun menyusun rencana pengembangan diri (*Individual Development Plan*).

2. Bagi Instansi, pegawai yang hasil penilaian kompetensi dan potensi telah terinput dalam Sistem Informasi ASN BKN secara otomatis akan masuk kedalam bursa talenta nasional, artinya ASN tersebut memiliki kesempatan yang setara dengan ASN pada instansi lainnya secara nasional untuk melalui tahapan-tahapan dalam manajemen talenta nasional.
3. Bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Nasional, dalam hal ini komite talenta nasional yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden mendapat gambaran yang komprehensif mengenai seluruh ASN dan dapat melakukan semua tahapan dalam manajemen talenta secara mudah karena data yang tersedia telah lengkap dan terintegrasi dalam satu *platform*.

Akuisisi data penilaian kompetensi ASN ini tentunya memiliki persyaratan dan proses yang perlu diatur tersendiri, dalam hal ini tentunya yang terpenting adalah bagaimana data hasil penilaian kompetensi yang akan diinput tersebut memiliki kesetaraan antara satu instansi dengan yang lainnya. Kesetaraan ini dapat terjadi dengan adanya keseragaman dalam standar kompetensi jabatan yang diukur, model dan metode penilaian yang digunakan, penilainya yang dalam hal ini adalah Assesor SDM Aparatur ataupun penilaian lainnya yang memiliki sertifikasi sebagai penilai kompetensi ASN.

Selain perhatian terhadap kesetaraan data yang akan diintegrasikan, sistem keamanan data yang akan tersimpanpun juga harus terjamin, perlu ada rambu-rambu yang harus diberikan terkait siapa yang memiliki akses terhadap data-data ini, meskipun data hasil penilaian kompetensi ASN ini sifatnya bukan sebagai rahasia negara yang strategis, tetapi ketika hasil penilaian ini merupakan bahan dasar dalam penentuan talenta nasional dalam posisi-posisi strategis tentunya data hasil penilaian kompetensi ini akan menjadi data yang 'rawan' untuk disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis diatas maka perlu disusun peraturan atau kebijakan yang mendukung terwujudnya akuisisi data penilaian kompetensi ASN dalam menunjang terwujudnya manajemen talenta nasional. Kebijakan atau regulasi ini nantinya dapat menjadi dasar hukum yang kuat bagi instansi dalam menjalankan proses integrasi data hasil penilaian kompetensi ASN dalam sistem informasi ASN secara nasional.

Rekomendasi Kebijakan:

- Perlu disusun pedoman teknis yang akan menjadi panduan bagi instansi dalam melakukan proses akuisisi data hasil penilaian kompetensi ASN kedalam system informasi ASN.
- Perlu dibangun satu mekanisme sistem penyimpanan data yang mampu mewadahi seluruh data hasil penilaian kompetensi ASN secara nasional.
- Perlu dibangun aturan terkait dengan standar pengukuran atau penilaian kompetensi dan potensi ASN sehingga data yang dihasilkan memiliki objektifitas dan keakurasian yang setara meskipun dihasilkan oleh penilai atau penyelenggara penilaian kompetensi dan potensi yang berbeda-beda.
- Jika sudah ada regulasi yang menjadi dasar bagi penyelenggaraan penilaian kompetensi yang terstandar maka perlu dipastikan mekanisme monitoringnya berjalan sesuai dengan standar yang diberikan, terutama oleh lembaga/badan yang telah ditunjuk sebagai Pembina Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN yakni Badan Kepegawaian Negara.

Daftar Pustaka

- Chambers, dkk.1998.The War For Talent. THE MCKINSEY QUARTERLY,NUMBER 3.*
- Kementerian PANRB, Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020, tentang Manajemen Talenta*
- Kementerian PANRB, Surat Edaran PANRB Nomor 10 Tahun 2021, tentang Penilaian Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah*