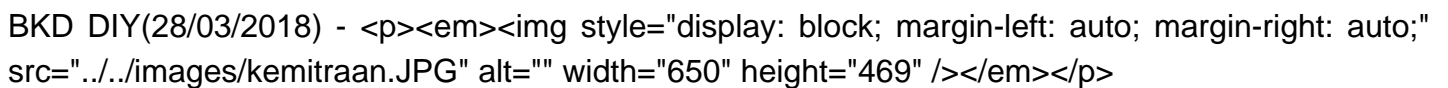


Workshop Kemitraan ke-8 Tahun 2018

BKD DIY(28/03/2018) - 

Pada hari Selasa tanggal 20 Maret 2018, Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai BKD DIY menyelenggarakan Workshop Kemitraan ke-8 di Hotel Santika Premier Yogyakarta dengan mengangkat tema utama “Talent Pool dan Kapan Seleksi Terbuka dapat Dikecualikan pada Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)”.

Workshop ini merupakan kegiatan rutin tahunan yang diselenggarakan dalam rangka memperkuat hubungan kerjasama yang telah terjalin baik antara Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai BKD DIY dengan para mitra kerja, baik dari BKD Provinsi maupun BKD/BKPP/BKPPD/BPSDM Kabupaten/Kota di berbagai wilayah di Indonesia. Mitra yang hadir diantaranya perwakilan dari BKPSDM Kota Banjarbaru, BKPSDM Kabupaten Banjar, BKPSDM Kabupaten Tanah Laut, BKPSDM Kota Pangkalpinang, BKPPD Kabupaten Pacitan, BKPPD Kota Samarinda, BKPP Kota Bontang, BKD Kabupaten Berau, BKPP Kota Yogyakarta, BKPP Kabupaten Sleman, BKPP Bantul, BKPP Kulon Progo, dan BKPPD Gunungkidul. Selain itu, hadir pula perwakilan dari OPD Pemda DIY (Bappeda, DPPKA, Biro Organisasi, BKPM, BKD dan Badan Diklat).

Kegiatan workshop telah diselenggarakan dalam 8 tahun terakhir ini temanya berkesinambungan dengan workshop sebelumnya (2017) yang membahas seputar “talent pool dan seleksi JPT. Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai BKD DIY selaku panitia penyelenggara, senantiasa berupaya menghadirkan narasumber-narasumber yang kompeten di bidangnya, antara lain Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, dan Lembaga Pengembangan Kualitas Manusia (LPKM) Universitas Gadjah Mada.

Acara workshop dibuka dengan laporan kegiatan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, R. Agus Supriyanto. Sambutan dan Pembukaan oleh Sekretaris Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Ir. Gatot Saptadi dan dilanjutkan dengan acara inti yaitu pemaparan materi oleh para narasumber.

Narasumber pada sesi pertama adalah Komisioner KASN, Dr. Ir. Nuraida Mokhsen, MA. Beliau memaparkan materi “Talent Pool dan Kapan Seleksi Terbuka dapat Dikecualikan pada Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)”. Pada intinya bagi instansi yang menurut KASN dinilai telah menerapkan sistem merit dalam manajemen SDM-nya dapat dikecualikan dari seleksi terbuka, artinya instansi tersebut pasti sudah membangun manajemen talenta, “talent pool”, dan rencana suksesi untuk mengisi JPT, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 111 UU ASN. Saat ini baru ada 14 instansi pusat maupun daerah (termasuk DIY) yang sudah membangun sistem merit, meskipun belum sepenuhnya. Pada penerapan merit sistem manajemen ASN harus diartikan dengan benar bukan berarti kalau sudah punya “talent pool” tidak lagi melakukan seleksi terbuka. Ada waktunya seleksi tetap dilakukan, dengan kondisi misalnya orang yang ada dalam “talent pool” terlalu sedikit, kompetensinya masih sedikit di bawah yang diharapkan, atau kita sengaja melihat perbandingan dengan instansi lainnya. Kalau sudah ada “talent pool”, kalau akan dilakukan seleksi terbuka tinggal melakukan “indepth-interview” atau wawancara secara mendalam. Dalam prakteknya, seringkali terjadi kelemahan dalam seleksi terbuka antara lain hasilnya tidak sesuai harapan. Hal ini karena standar kompetensinya disusun tidak tepat/kurang detail, proses “assessment center”-nya kurang valid, “assessor”-nya yang belum memiliki jam terbang tinggi, manajemen kinerja

kurang bagus, kurangnya penegakan disiplin atau bisa juga dari ketersediaan calon JPT yang memang kurang kompeten.

Sesi kedua diisi oleh narasumber dari akademisi, Dr. Noor Siti Rahmani, M.Sc., Assessor Organisasi dan Manajerial dari Lembaga Pengembangan Kualitas Manusia (LPKM) Universitas Gadjah Mada. Pada sesi ini dipaparkan materi dengan topik “*Career Planning & Development*”. Perencanaan karir dapat membantu pegawai memilih pekerjaan atau organisasi dan posisi pada setiap tahapan karir. Sedangkan pengembangan karir akan membantu pegawai untuk mencapai tujuan karir. Melalui metode *Assessment Center* dapat membantu organisasi memilih dan mengembangkan pegawai yang memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial.

Narasumber sesi terakhir yaitu Kepala Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja, BPSDM, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat/PUPR, Ir. Chitra Mardi Rahayuningsih. Penyelenggara sengaja menghadirkan beliau untuk berbagi *best practice* ilmu dan pengalamannya yang luar biasa dalam mengelola banyaknya SDM, khususnya dalam penerapan sistem merit di Kementerian PUPR. Menurut KASN, Kementerian PUPR dinilai paling maju dalam penerapan sistem merit, karena sudah tidak lagi berbicara tentang *assessment* tetapi apa yang harus dilakukan setelah *assessment*, yaitu mendesain program pengisian gap/kesenjangan kompetensi dengan berbagai pola, tidak melulu harus dengan kelas pelatihan/diklat (misalnya dengan *e-learning*). Narasumber menyampaikan tema “Tantangan Penyusunan Rencana Suksesi dengan menggunakan *9-box Talent Mapping* di Lingkungan Kementerian PUPR RI”. Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS mengamankan instansi yang memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi (*talent pool* /kelompok talenta). Untuk mewujudkannya diperlukan kebijakan, strategi, perencanaan pengembangan dan manajemen SDM yang sistematis, serta berkesinambungan khususnya kebijakan dan program manajemen talenta untuk percepatan penyiapan suksesor/kader-kader pimpinan. Proses penyiapan manajemen talenta di Kementerian PUPR dimulai dari tahun 2015 berupa penyiapan sistem dan kebijakan (misalnya penyusunan Pedoman Manajemen Talenta sampai dengan Penetapan Model Insan Berkualitas PUPR). Selanjutnya di tahun 2016, dilakukan pengembangan sistem, sosialisasi dan *pilot project*. Sebagai contoh, Kementerian PUPR melakukan inovasi berupa pembuatan aplikasi pemetaan 9 grid berdasarkan potensi, kompetensi dan kinerja; aplikasi e-karier; penetapan target manajemen talenta dan kriteria talenta; serta *assessment* 1268 talenta yang memenuhi persyaratan. Di tahun 2017, dilakukan pemetaan dan pengembangan karir (pemetaan pegawai calon talenta, *feedback* hasil *assessment*, *pilot project* penyusunan rencana karir, pelaksanaan mentoring dan konseling karir, serta penyiapan aturan dan kebijakan terkait manajemen karir termasuk manajemen talenta). Dalam penerapan manajemen talenta nampaknya Kementerian PUPR menghadapi tantangan bahwa belum seluruhnya pegawai paham bahwa penentuan jabatan berdasarkan *talent matrix* (*9-box talent mapping*), sehingga perlu terus disosialisasikan. Sebagai penutup paparan, disampaikan kunci terpenting dalam mengelola SDM yaitu membangun kesadaran bahwa setiap SDM pasti memiliki kelebihan yang wajib dikembangkan, sehingga nantinya akan bermanfaat bagi organisasi dan pegawai itu sendiri.

Panitia penyelenggara Workshop Kemitraan memberikan apresiasi dan terima kasih sebesar-besarnya kepada pimpinan daerah, dalam hal ini diwakili oleh Kepala BKD/BKPP/BKPSDM Provinsi, Kabupaten dan Kota, yang telah menjalin kerja sama yang baik

selama ini. Hal ini tentu saja sangat membanggakan, dan menggambarkan besarnya kepercayaan yang telah diberikan oleh para mitra kepada Balai PKP BKD DIY. Hal ini juga menjadi bahan introspeksi agar UPTD ini terus berbenah dan berusaha keras meningkatkan layanan dan fasilitas yang diberikan agar dapat mempertahankan kepercayaan dari para mitra.</p>

<p style="text-align: justify;">Workshop ini diharapkan dapat menjadi ajang untuk sekaligus mempererat tali silaturahmi, agar hubungan ini tidak hanya sekedar administrasi pengujian kompetensi para pejabat, namun juga terbentuk ikatan batin bagi para mitra Balai PKP BKD DIY, bahwasanya pernah hadir, bahkan barangkali pernah mengikuti proses uji kompetensi di Balai PKP BKD DIY, dan hasilnya telah menempatkan di jabatan yang sekarang. ^(enok)</p>