



Banda Aceh, 26 Juli 2019



Arah Kebijakan Pengembangan ASN di Daerah melalui Manajemen Talenta Nasional dalam RPJMN 2020-2024



R. Aryawan Soetiarso P.

Direktur Otonomi Daerah | Kementerian PPN/Bappenas

Outline

1

Kondisi & Isu Strategis Pengembangan ASN di Daerah

2

Arah Kebijakan Pengembangan SDM ASN dalam RPJMN 2020-2024

3

Pengembangan SDM ASN melalui Manajemen Talenta Nasional

1

Kondisi & Isu Strategis Pengembangan ASN di Daerah



Jumlah PNS

- Jumlah total PNS di Indonesia: **4,230,377** orang
- Terdiri dari PNS di pusat **21,04%** dan PNS di daerah **78,96%**.

Pertumbuhan & Komposisi

- Laju pertumbuhan PNS 2017-2018: **-2,3%**
- Persentasi PNS terhadap 118,19 juta jiwa angkatan kerja: **3,89%**
- Kelompok usia 51-55 tahun adalah yang **paling dominan** dalam kelompok usia PNS

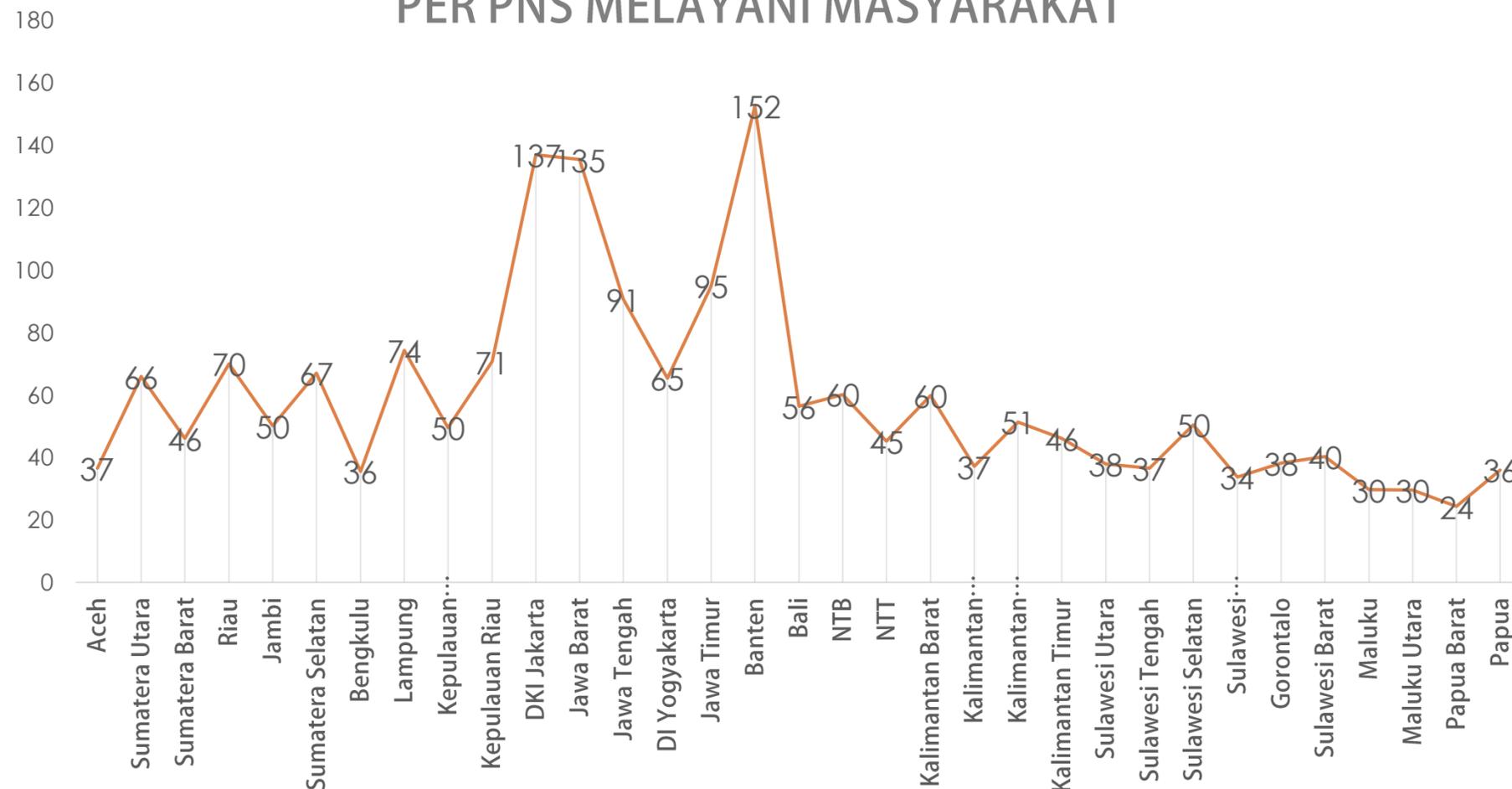
ASN Indonesia dalam Angka

Data oleh BKN (2018)

Rasio ASN Indonesia



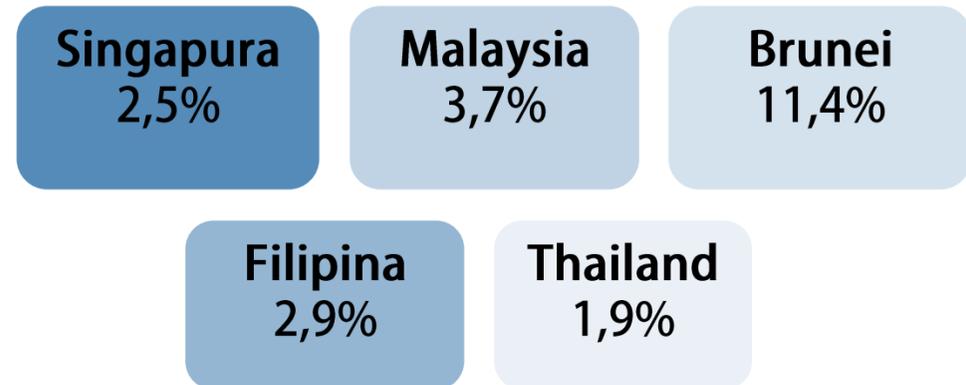
PER PNS MELAYANI MASYARAKAT



Sumber: BKN, 2016

Pada 2016, rasio tertinggi ada di Provinsi Banten di mana 1 PNS melayani 159 penduduk; disusul DKI Jakarta dan Jawa Barat

Secara nasional, rasio jumlah PNS saat ini 1,7% → 100 penduduk ditangani 1,7 pegawai atau 1 PNS melayani 58 penduduk



Tidak ada patokan angka ideal rasio PNS, namun penilaiannya dipengaruhi:

- Kondisi geografis (Indonesia negara kepulauan);
- Variasi jumlah penduduk;
- Kompleksitas masalah di wilayah bersangkutan;
- Anjab & ABK;
- Efek kebijakan moratorium

Persentase Jabatan Teknis terhadap Sektor Unggulan Daerah



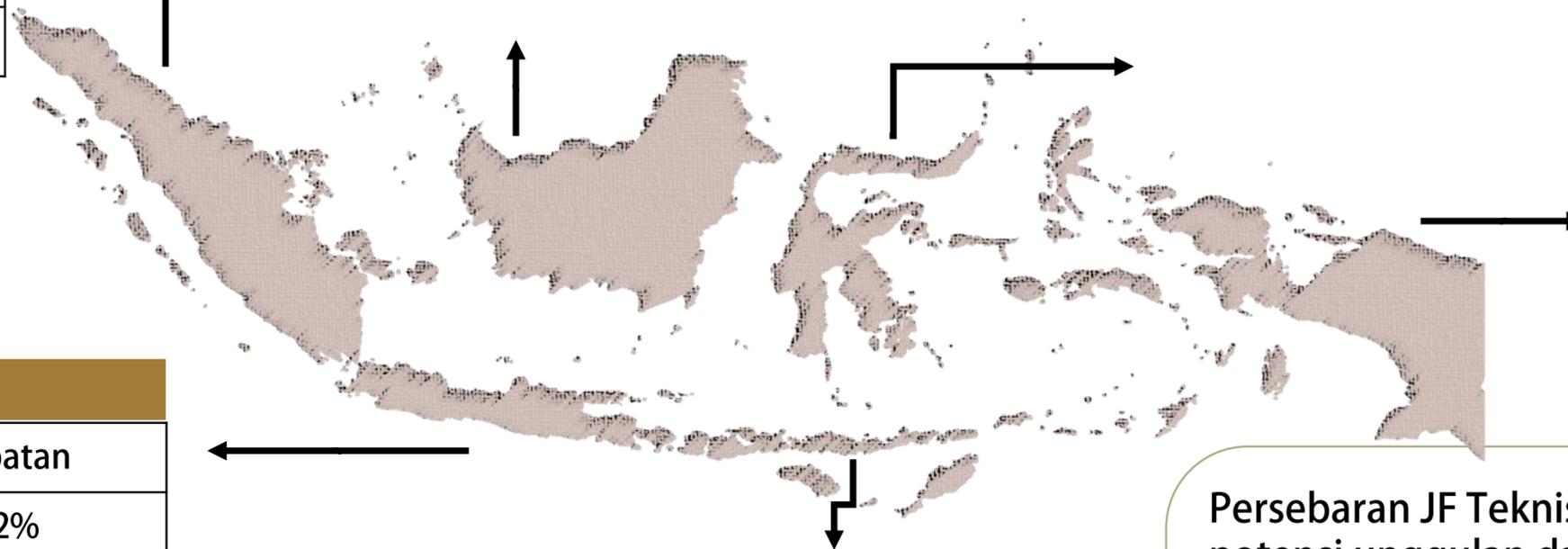
REPUBLIK INDONESIA



Koridor Sumatera	
Bidang	% Jabatan
Pertanian	1,44%
Perikanan	0,32%
Industri Pengolahan	0,06%

Koridor Kalimantan	
Bidang	% Jabatan
Pertanian	1,97%
Pertambangan	0,12%
Industri Pengolahan	0,04%

Koridor Sulawesi	
Bidang	% Jabatan
Pertanian	1,89%
Industri Pengolahan	0,02%
Konstruksi	1,40%



Koridor Maluku Papua	
Bidang	% Jabatan
Perikanan	0,92%
Pertambangan	0,15%
Pertanian	1,45%

Koridor Jawa	
Bidang	% Jabatan
Industri Pengolahan	0,02%
Perdagangan	4,00%
Pertanian	1,14%

Koridor Bali Nusa Tenggara	
Bidang	% Jabatan
Pertanian	2,06%
Pariwisata	0,27%
Industri Pengolahan	0,02%

Persebaran JF Teknis di daerah yang mendukung potensi unggulan daerah masih sangat kurang.

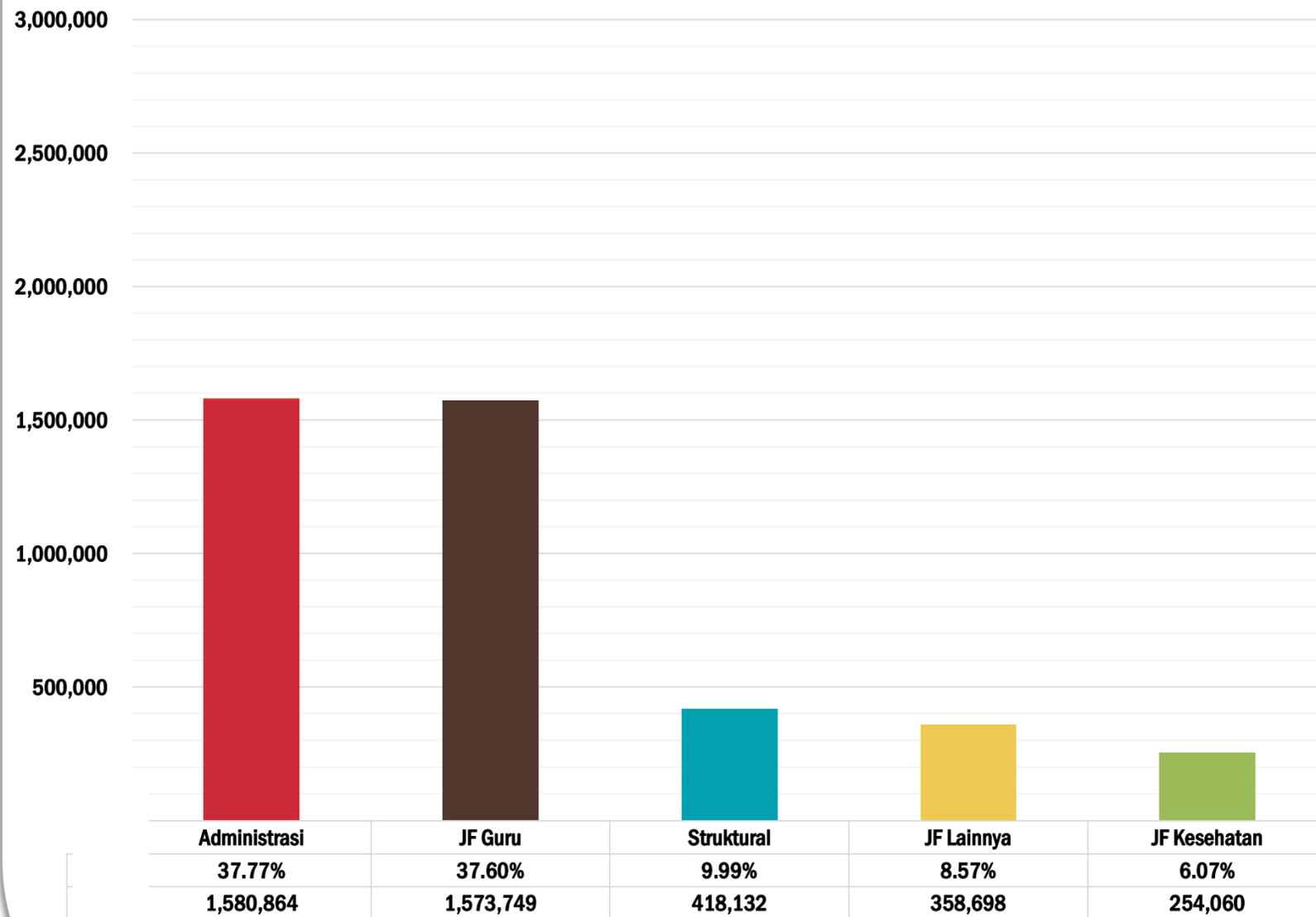
Sebagai contoh hanya 0.12% ASN di Kalimantan dengan latar belakang pertambangan/geologi, dan 0.92% ASN di Maluku berlatar belakang perikanan.

Pemerataan sebaran ini perlu juga didukung kesiapan SDM yang berkualitas

Sumber:
 *Provinsi Dalam Angka 2018, diolah
 **Data BKN 2018, diolah

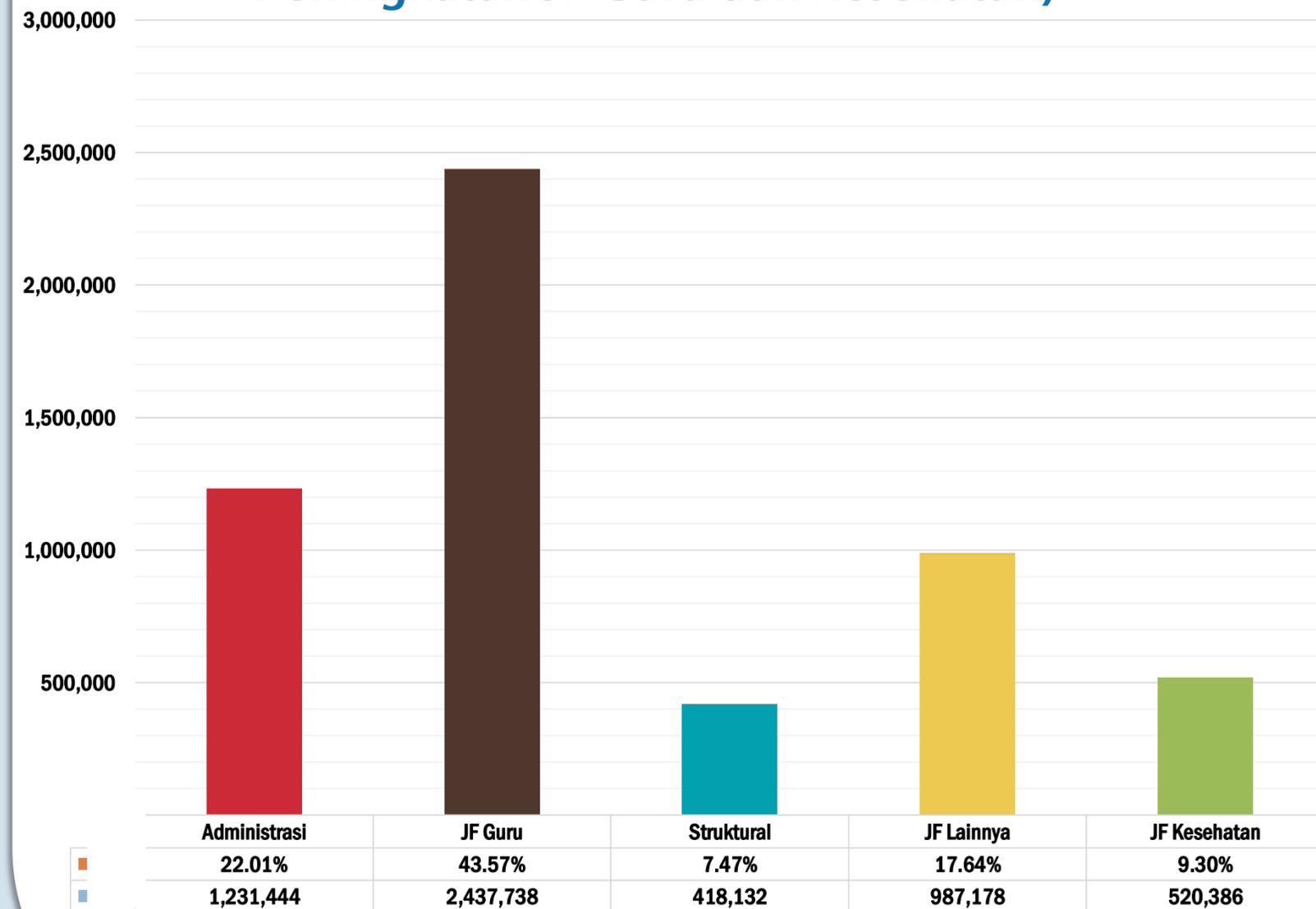
KONDISI ASN Saat Ini dan Proyeksi 5 Tahun Ke Depan

Kondisi ASN
Per Des 2018



Total 4.185.503
Sumber: KemenPAN-RB, 2019

Kondisi ASN 5 tahun ke depan
(Pengurangan Jabatan Administrasi/Struktural dan Peningkatan JF Guru dan Kesehatan)



Total 5.594.878
Sumber: KemenPAN-RB, 2019

Kondisi Pengembangan Kompetensi ASN di Daerah Saat Ini



Tenaga Spesialis Masih Terbatas

Hanya 10% ASN dengan jabatan JF Teknis (di luar guru dan tenaga medis) dibandingkan dengan 38% JF Umum/Admin dan 11% Struktural (BKN, 2016)



Ketidaksesuaian Antara Potensi Daerah dengan Kompetensi ASN Setempat

Hanya 0.06% ASN di Kalimantan dengan latar belakang perminyakan/pertambangan/geologi; hanya 0.1% ASN di Sulawesi berlatar belakang perikanan (Bappenas & Kemenpan RB, 2016)



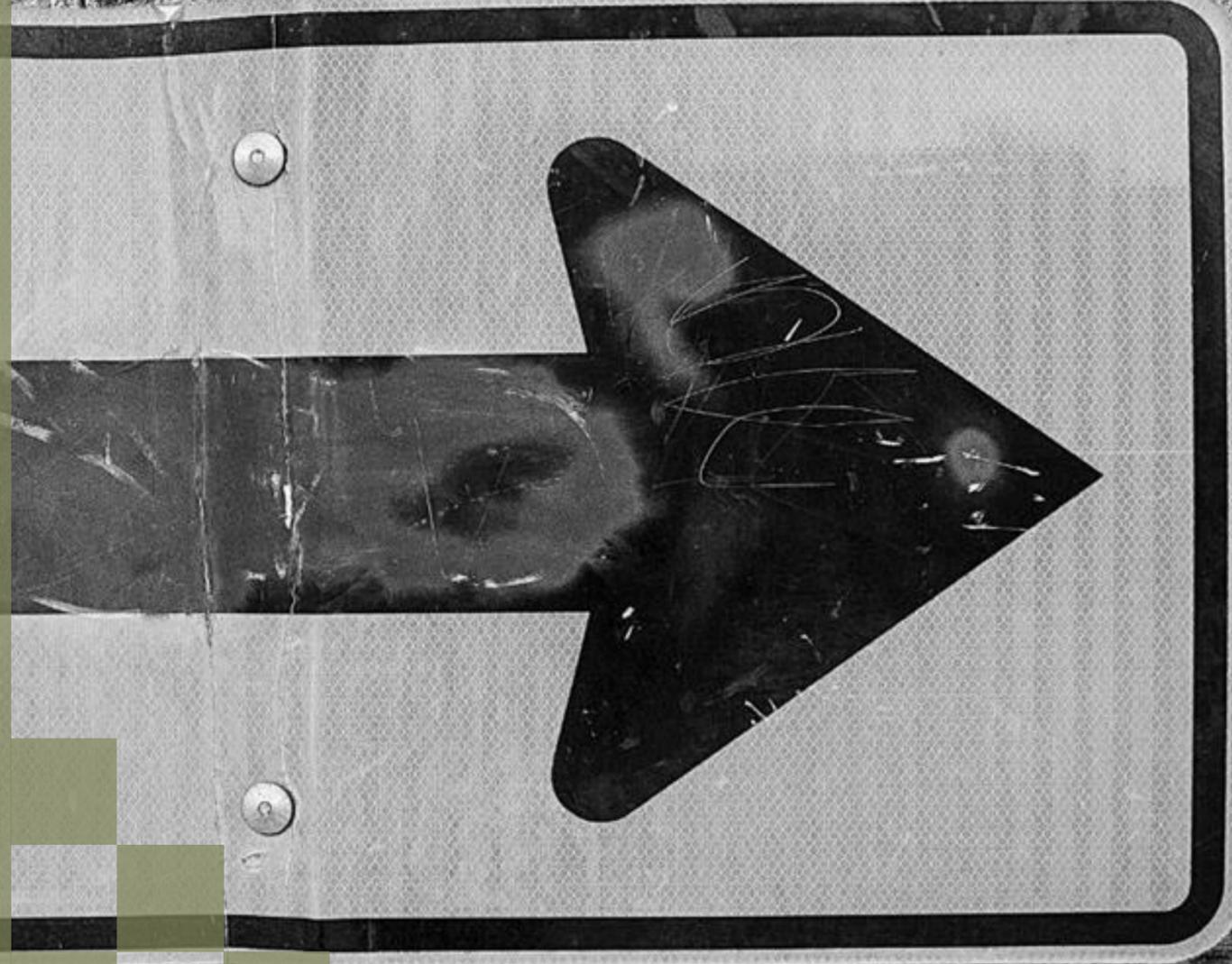
Program Pengembangan Kompetensi Belum Optimal

Aksesibilitas, peluang, dan ketersediaan anggaran untuk memperoleh program pengembangan kompetensi masih terbatas serta dinilai cenderung membebani anggaran daerah karena tidak sesuai kebutuhan kompetensi di daerah sehingga tidak bermanfaat signifikan bagi pengembangan potensi daerah



2

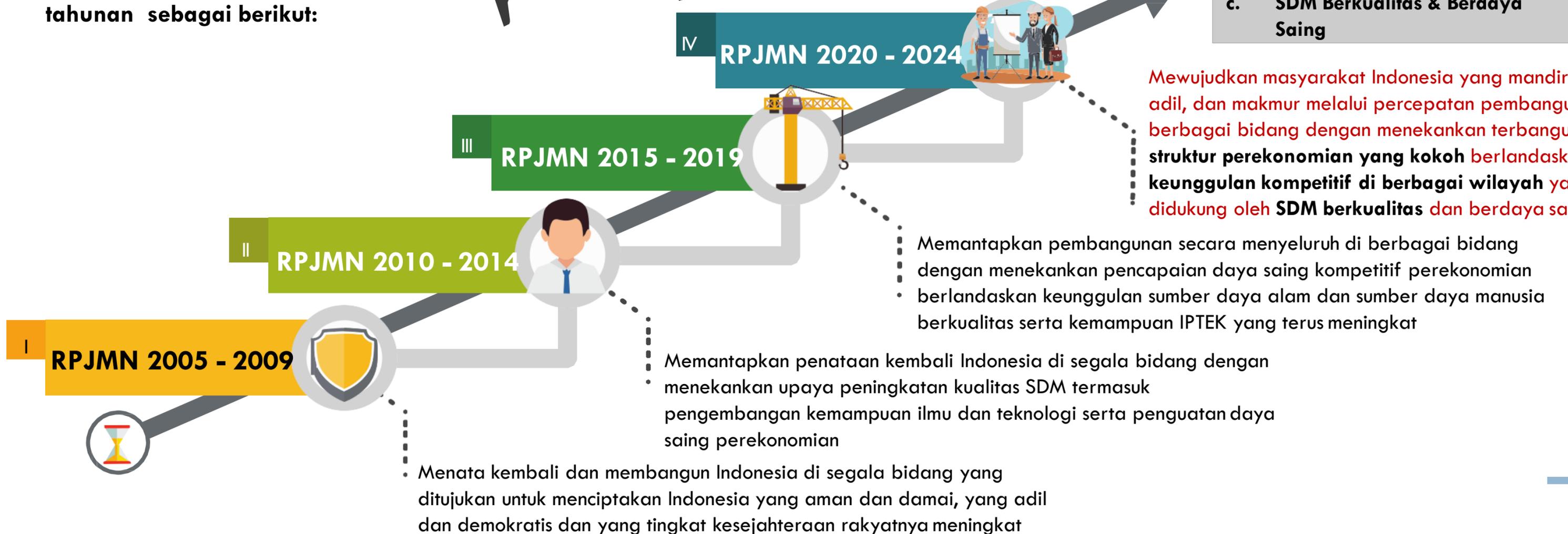
Arah Kebijakan
Pengembangan SDM
ASN dalam RPJMN
2020-2024



Arahan RPJPN 2005-2025 Untuk RPJMN 2020-2024 (Tahap IV)

Visi Pembangunan 2005-2025 INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL DAN MAKMUR

Sasaran Pokok Pembangunan Jangka Panjang Nasional diupayakan secara bertahap melalui RPJMN lima tahunan sebagai berikut:





REPUBLIK INDONESIA

Kerangka Pembangunan Rancangan Teknokratis RPJMN 2020-2024



Berdaulat, Maju, Adil Dan Makmur

2020-2024

Mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM berkualitas dan berdaya saing

TEMA

Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan

PEMBANGUNAN MANUSIA

- 1 Pelayanan Dasar dan Perlindungan Sosial
- 2 SDM Berkualitas dan Berdaya Saing

PEMBANGUNAN EKONOMI

- 1 Pangan
- 2 Energi
- 3 Pariwisata, Ekonomi Kreatif dan Digital
- 4 Industri Manufaktur
- 5 Kelautan dan Kemaritiman

PEMBANGUNAN KEWILAYAHAN

- 1 Sentra-Sentra Pertumbuhan
- 2 Komoditas Unggulan Daerah
- 3 Pertumbuhan Perkotaan

PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR

- 1 Transportasi
- 2 Telekomunikasi
- 3 Sumber Daya Air
- 4 Perumahan dan Pemukiman

PEMBANGUNAN POLITIK, HUKUM, PERTAHANAN & KEAMANAN

- 1 Hukum dan Regulasi
- 2 Pertahanan dan Keamanan
- 3 Politik

Development Constraints :

Kondisi Investasi

Kondisi SDA

PENGARUSUTAMAAN

Kesetaraan Gender

Tata Kelola (Governance)

Kerentanan Bencana

Perubahan Iklim

Modal Sosial dan Budaya

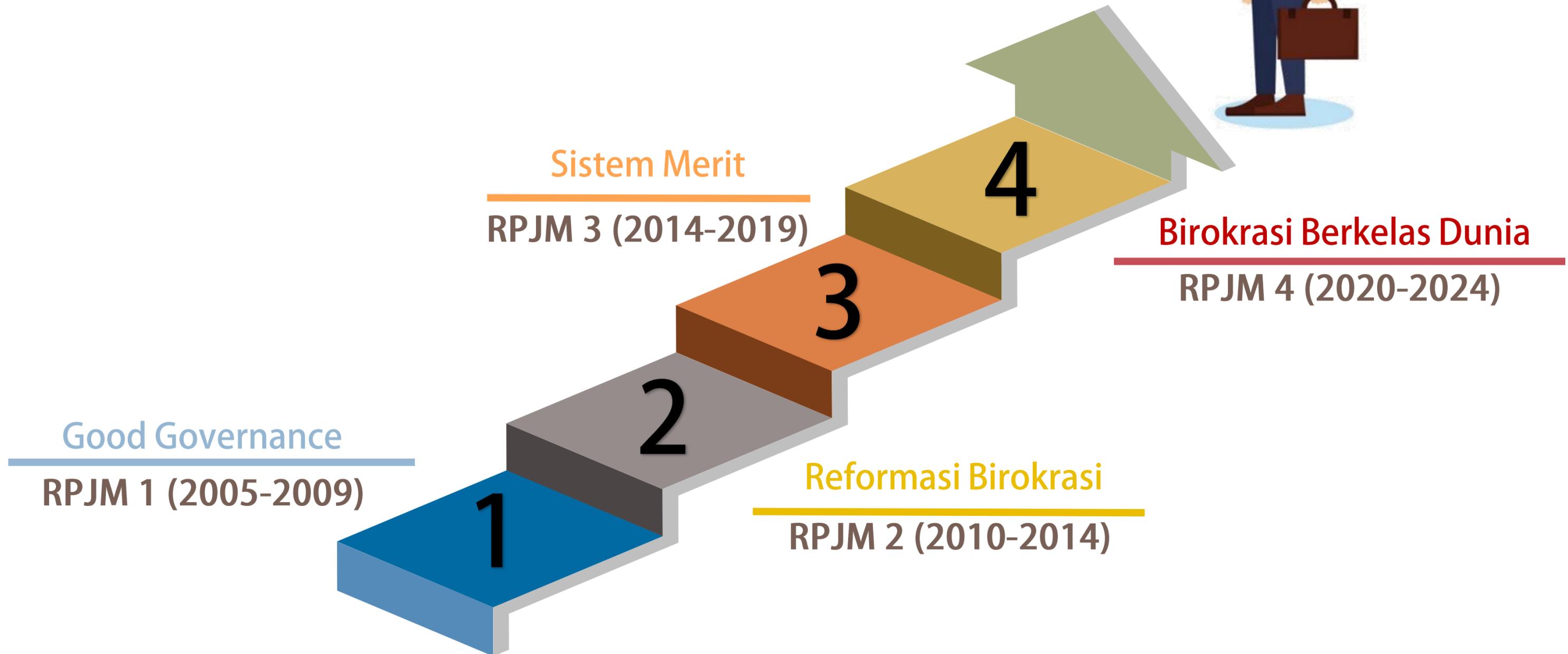
Kaidah Pembangunan :

Membangun Kemandirian

Menjamin Keadilan

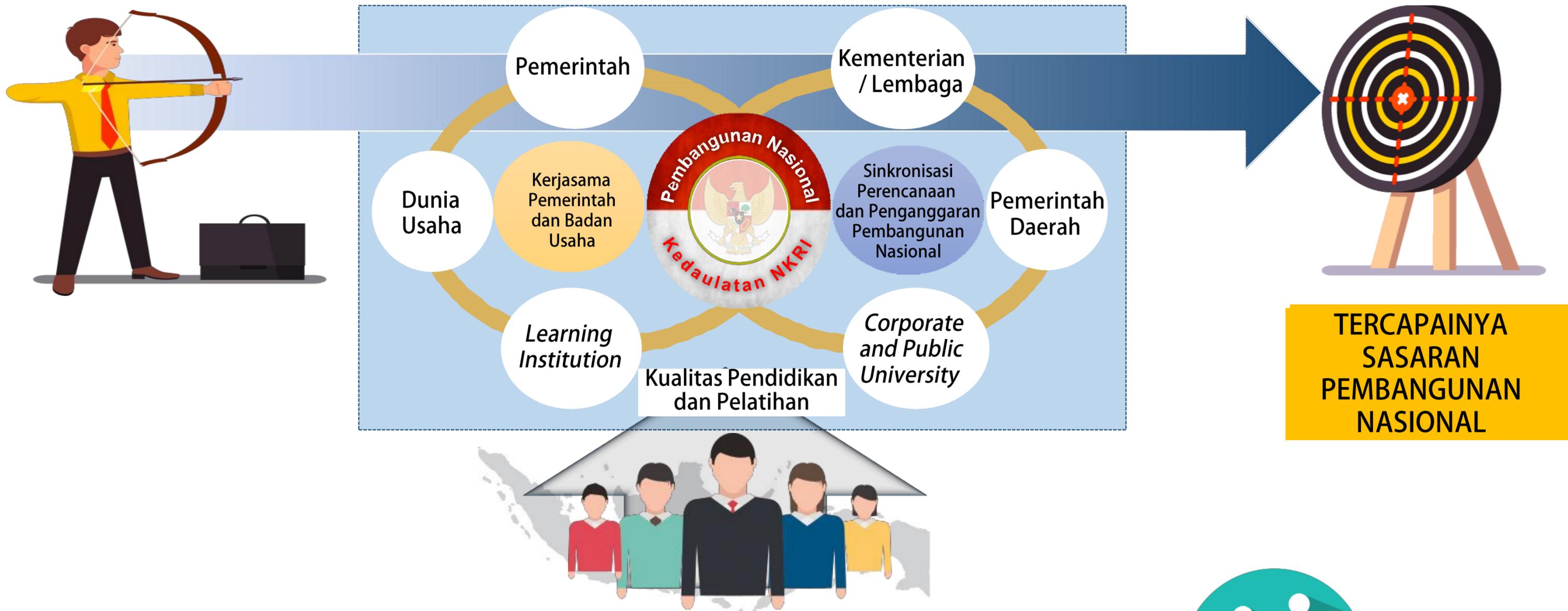
Menjaga Keberlanjutan

Peta Jalan Pembangunan ASN





Arah Pengembangan SDM Sesuai Sasaran Pembangunan Nasional



Perlunya Pengelolaan dan Pengembangan SDM yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan



Logical Framework Rancangan Teknokratik RPJMN Bidang Aparatur Negara 2020-2024



Isu *Major Projects* Bidang Polhukhankam 2020-2024





Major Projects: Manajemen Talenta Nasional

Kondisi Saat Ini

- **Mismatch** keahlian SDM dengan potensi dan arah pembangunan
- Belum terintegrasinya sistem spesialisasi SDM antar bidang
- Belum terintegrasinya antara sistem pendidikan, pelatihan, ketenagakerjaan, industri dengan arah pembangunan nasional
- Belum adanya proyeksi kebutuhan SDM jangka panjang

Manfaat Major Project

- Membentuk keunggulan kompetitif, daya saing wilayah dan membangun perekonomian yang kokoh dengan SDM berkualitas
- Menciptakan sistem spesialisasi SDM antar bidang yang terintegrasi

Lingkungan Strategis

Revolusi Industri 4.0

Future of Governance (digital government + citizen centric)

Globalisasi dan keterbukaan ekonomi global

Indeks Global

Global Talent Competitiveness Index
2019: Indonesia (**rank 67** dari 100 Negara);

Global Human Capital Index
2018: Indonesia (**0,53**)

Global Competitiveness Index 4.0 2018: Indonesia (**rank 45** dari 140 Negara)



Rincian Proyek Manajemen Talenta Nasional

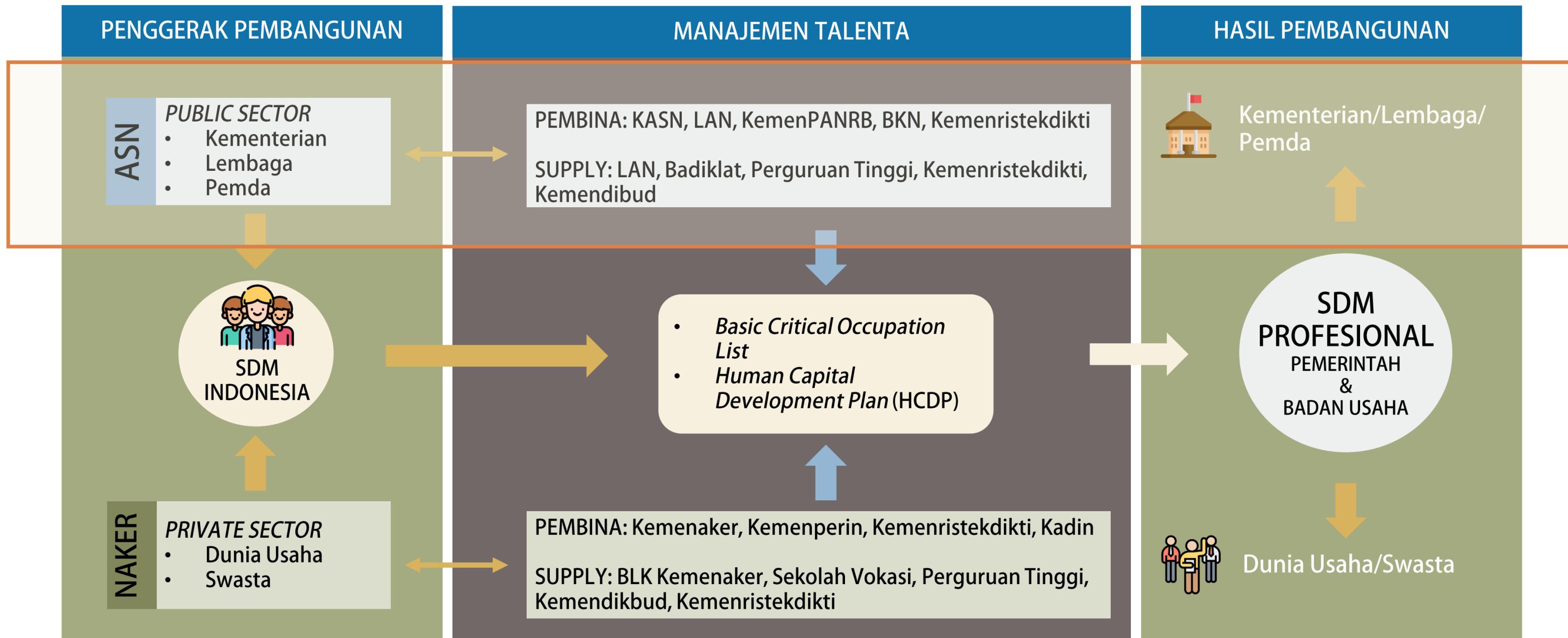
Proyek	Pelaksana
Beasiswa Pendidikan dan Pelatihan	Seluruh K/L/D
Kebijakan Manajemen Talenta Non-ASN (Industri, Ketenagakerjaan dan Pendidikan)	Bappenas, Kemenperin, Kemenristekdikti, Kemendikbud, Kemenaker, Kemendagri
Penyusunan dan implemementasi <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) Nasional	Bappenas, KemenPANRB, LAN, BKN, Kemendagri, Kemenperin, Kemenristekdikti, Kemendikbud, Kemenaker, Kemenkeu
Penyusunan dan implementasi <i>Critical Occupation List</i> (COL)	Bappenas, KemenPANRB, LAN, BKN, Kemendagri, Kemenperin, Kemenristekdikti, Kemendikbud, Kemenaker
Kebijakan Manajemen Talenta ASN	Bappenas, KemenPANRB, LAN, BKN, KASN, Kemendagri
Implementasi Sekolah Kader ASN	LAN dan Seluruh K/L/D
<i>Quality Assurance</i> Manajemen Talenta ASN	KASN dan Seluruh K/L/D
Sistem Informasi <i>Talent Pool</i> /JPT Nasional	BKN dan Seluruh K/L/D

3

Pengembangan SDM
ASN melalui
Manajemen Talenta
Nasional

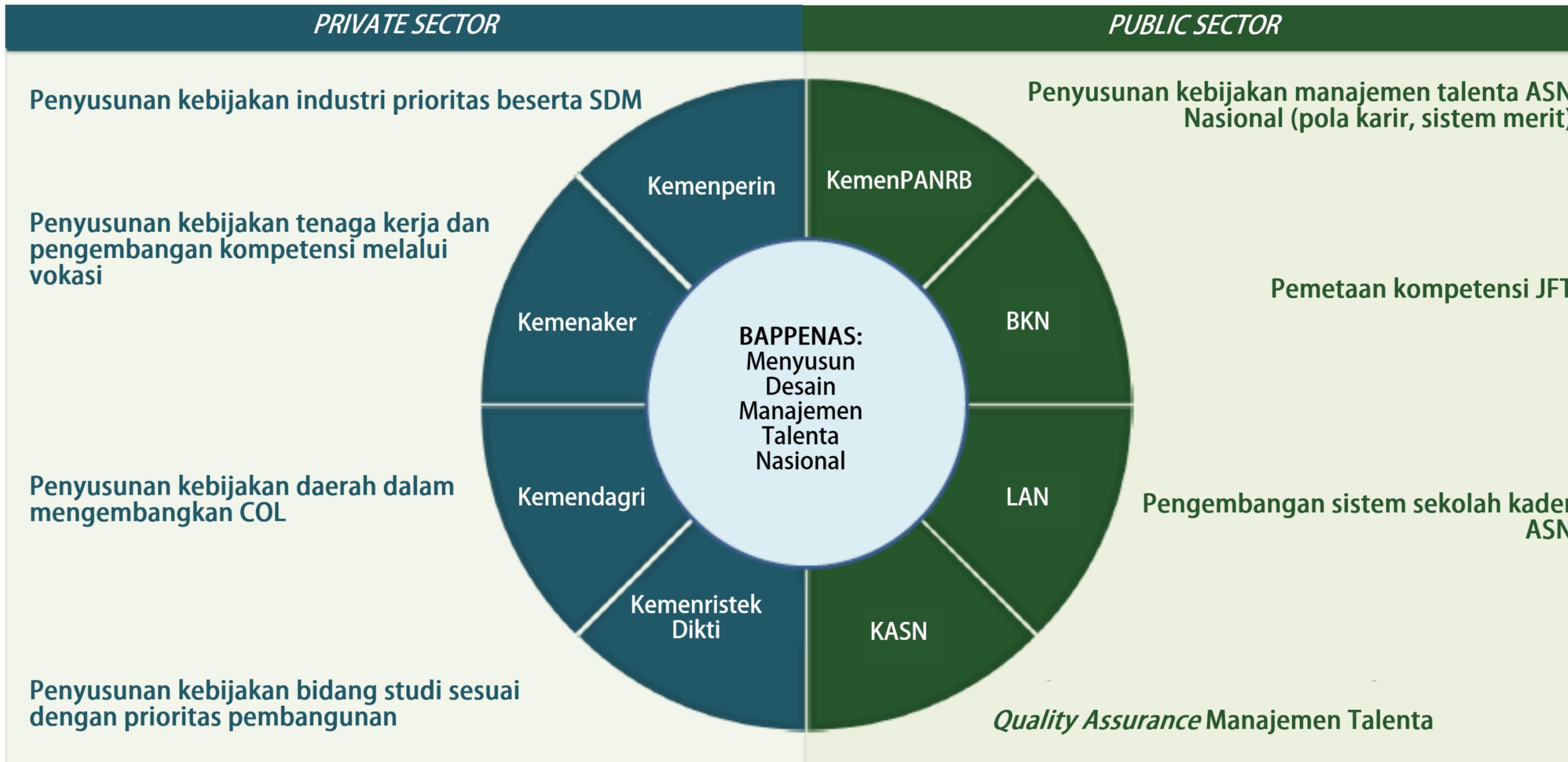


Pemenuhan Kebutuhan Manajemen Talenta Nasional





Pemetaan Peran dalam Pemenuhan Kebutuhan Manajemen Talenta Nasional





Kerangka Pelaksanaan Manajemen Talenta Nasional

Kerangka Kelembagaan



Optimalisasi K/L eksisting sesuai tugas dan fungsi masing-masing atau Pembentukan Unit Pengembangan Talenta Pembangunan Nasional

Kerangka Regulasi

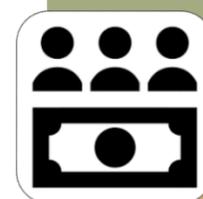
Identifikasi Sementara Kebutuhan Regulasi

- 1 Rancangan Perpres tentang Sekolah Kader ASN dan ASN *Corporate University*;
- 2 Rancangan regulasi setingkat Peraturan Menteri yang mengatur pola karir, pengembangan jabatan fungsional, pemberian insentif, dan mobilisasi talenta—dari Pusat ke Daerah – secara nasional;

Kerangka Kelembagaan



Rupiah Murni
Berupa pembiayaan dari APBN dan APBD



Hibah (*Grant*)
Hasil komitmen organisasi/negara pemberi hibah



Pinjaman (*Loan*)
Hasil kerjasama dengan berbagai mitra pembangunan



Dana Abadi (*Endowment Fund*)
Dialokasikan dan diinvestasikan guna kepentingan pendidikan serta pengembangan talenta nasional



Terima Kasih

Direktorat Otonomi Daerah | Kementerian PPN/Bappenas