



SOSIALISASI PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN TAHUN 2023

DASAR HUKUM



- **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023** Tentang Aparatur Sipil Negara
- **Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Jo Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020** Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018** Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
- **Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019** Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
- **Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018** tentang Pengembangan Kompetensi PNS

APA ITU INDEKS PROFESIONALITAS ASN?



suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya digunakan untuk penilaian dan evaluasi guna kepentingan pengembangan profesionalitas profesi ASN





Profesionalisme

Adalah

Sikap, perilaku, dan kualitas kerja yang mencerminkan standar tinggi dalam sebuah profesi. Mencakup etika kerja, tanggung jawab, kompetensi, dan sikap yang mendukung produktifitas dan Kerjasama/kolaborasi yang baik.

- 1 Etika Kerja: melihat apakah pegawai memenuhi standar etika kerja yg sdh ditetapkan, misalnya penerapan BERAKKHLAK;
- 2 Kinerja: melihat seberapa baik pegawai melakukan tugas2, memenuhi target, efisiensi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan;
- 3 Kerjasama Tim: melihat bagaimana pegawai berinteraksi dengan pimpinan, rekan kerja dan anak buah, dan apakah mereka mampu bekerja secara efektif dalam tim;
- 4 Kemampuan komunikasi: menilai bagaimana kemampuan komunikasi verbal dan tertulis pegawai dalam berbagai konteks, terutama dalam memberikan pelayanan;
- 5 Pengembangan diri: bagaimana peg terlibat dalam kegiatan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya;
- 6 Tanggung jawab: menilai sejauh mana pegawai tersebut bertanggung jawab atas tugas dan keputusannya, dan bagaimana mereka mananggapi berbagai masalah dan tantangan.

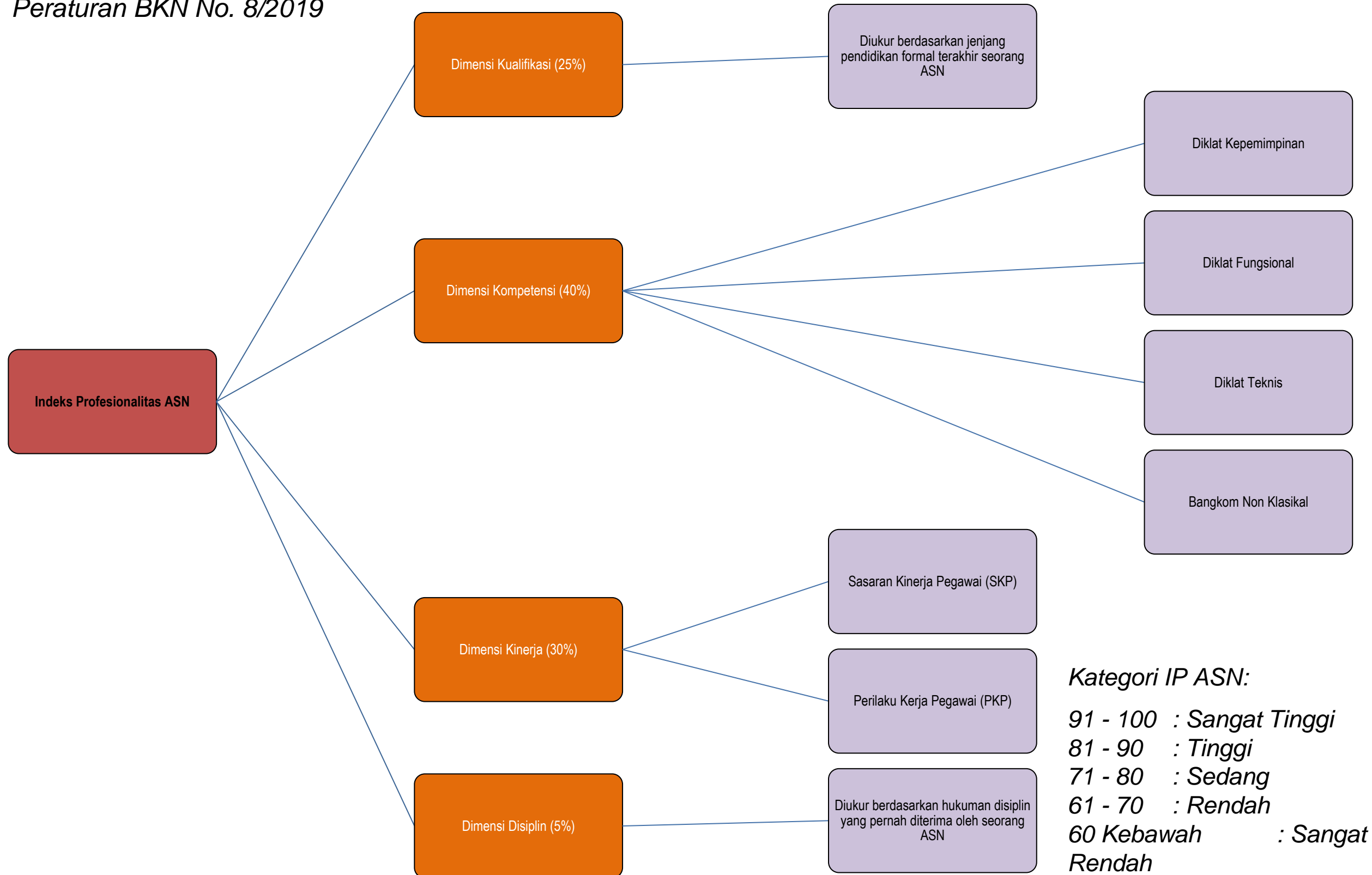


KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN OLEH BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (EXISTING)

Peraturan BKN No. 8/2019



Setiap dimensi pengukuran Profesionalitas ASN memiliki bobot persentase, deskripsi, indikator dan bobot nilai yang merupakan Standar Profesionalitas ASN;

Contoh:

- PNS dengan tingkat pendidikan S3 memperoleh bobot nilai 25
- PNS dengan tingkat pendidikan S2 memperoleh bobot nilai 20
- PNS dengan tingkat pendidikan S1/D4 memperoleh bobot nilai 15
- dst

Tahapan Pengukuran:

Persiapan – Pelaksanaan – Pengolahan – Pelaporan – Tata Cara Pengisian;

Pengisian Indeks Profesionalitas diisi oleh ASN yang bersangkutan atau oleh unit pengelola kepegawaian;

Dapat melalui penginputan data pada aplikasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang disediakan oleh BKN;

Kategori IP ASN:

91 - 100 : Sangat Tinggi
81 - 90 : Tinggi
71 - 80 : Sedang
61 - 70 : Rendah
60 Kebawah : Sangat Rendah

CONTOH INSTRUMEN PENILAIAN DAN PEMETAAN TALENTA (AKUISISI TALENTA) DALAM MANAJEMEN TALENTA

TALENT MAPPING

A

PENILAIAN KINERJA

- Penilaian SKP
- Nilai Perilaku Kerja

B

PENGUKURAN POTENSIAL

- Potensi
- Kompetensi
- Rekam Jejak Jabatan
- Pertimbangan Lain

Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2020



- ✓ Berikut Contoh Pembangunan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Instansi Pemerintah sesuai dengan Kebijakan Saat Ini;
- ✓ Instansi dapat mengembangkan variabel dan formulasi penilaian talenta sesuai dengan karakteristik dan inovasi yang dimiliki, dengan tetap mengacu pada PermenPANRB No. 3/2020;

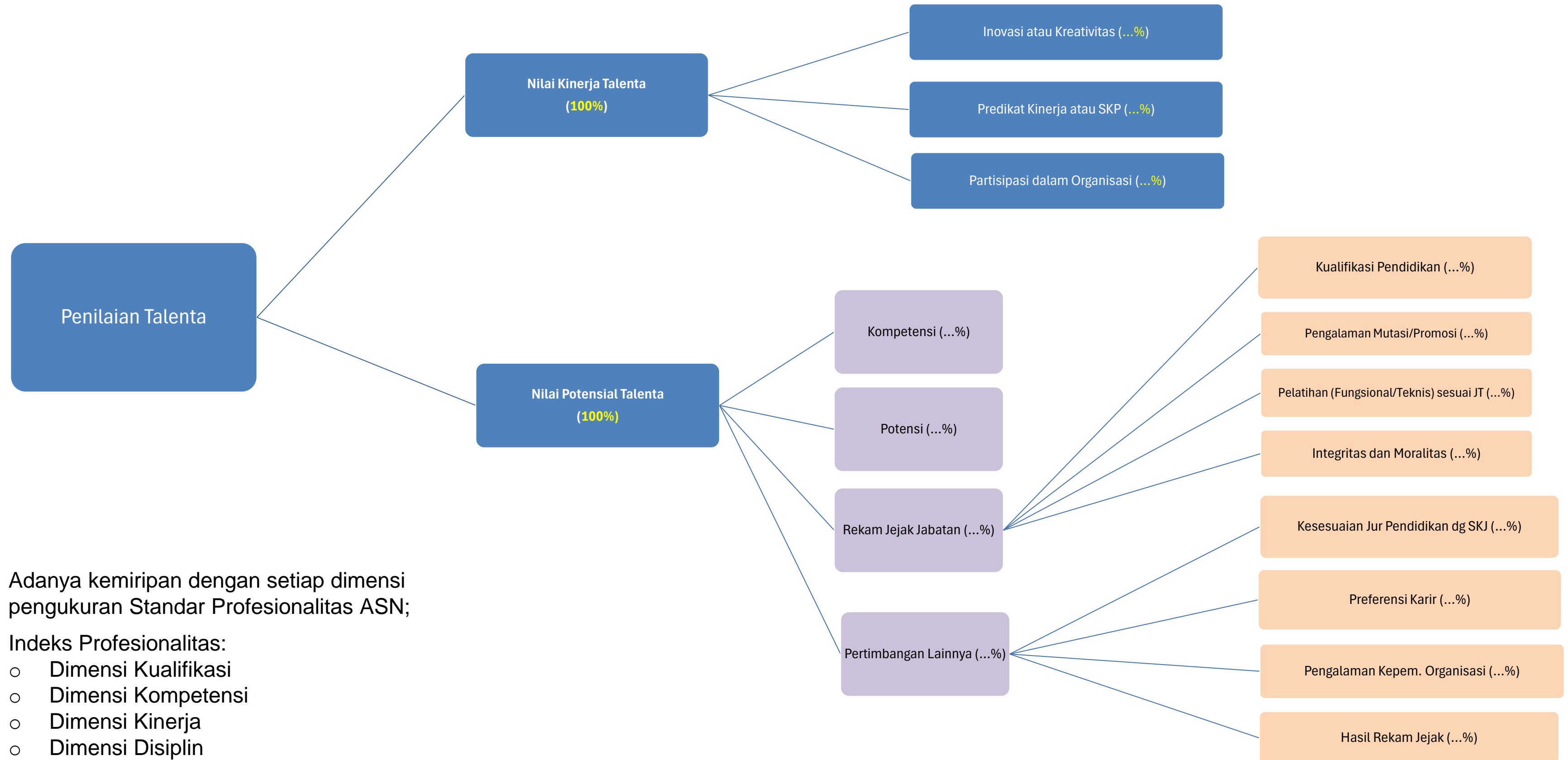
PENILAIAN KINERJA					PENGUKURAN POTENSIAL			
					POTENSI	KOMPETENSI	REKAM JEJAK	PERTIMBANGAN LAIN
✓ Predikat Kinerja	✓ Inovasi/Kreatifitas	✓ Partisipasi dalam Organisasi			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kemampuan Intelektual ✓ Kemampuan Interpersonal ✓ Kesadaran Diri ✓ Kemampuan Berpikir Strategis dan Kritis ✓ Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan ✓ Kecerdasan Emosional ✓ Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri ✓ Motivasi dan Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kompetensi Manajerial ✓ Kompetensi Sosial Kultural ✓ Kompetensi Teknis 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tingkat Pendidikan ✓ Pangkat/Golongan ✓ Masa Kerja ✓ Diklat Kepemimpinan ✓ Diklat Fungsional dan Teknis ✓ Pengembangan Kompetensi Lainnya ✓ Pengalaman dalam Jabatan ✓ Kepatuhan terhadap Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kualifikasi Pendidikan ✓ Pengalaman Organisasi ✓ Penghargaan ✓ Disiplin



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



CONTOH INSTRUMEN PENILAIAN DAN PEMETAAN TALENTA (AKUISISI TALENTA) DALAM MANAJEMEN TALENTA

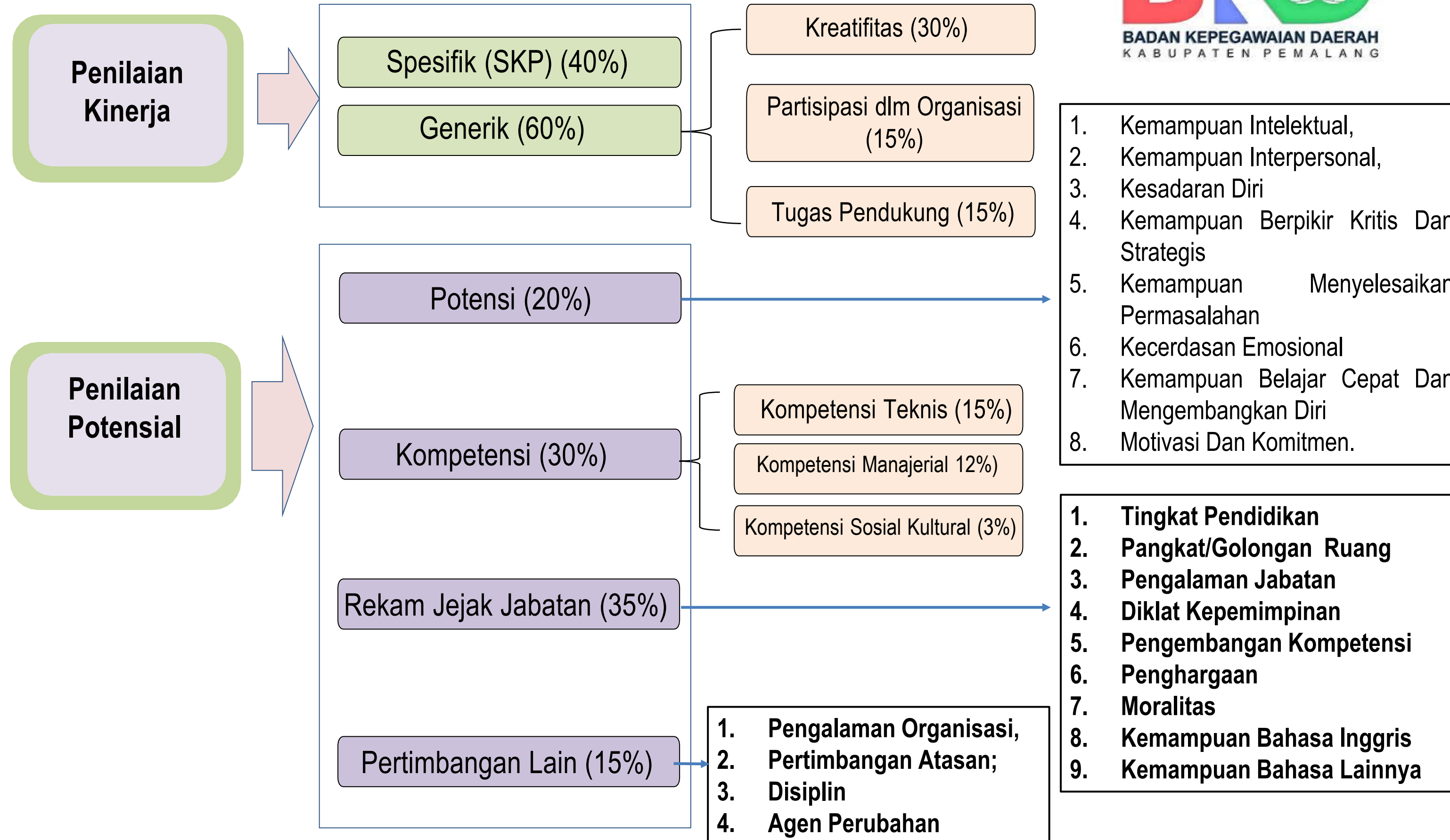


Adanya kemiripan dengan setiap dimensi pengukuran Standar Profesionalitas ASN;

Indeks Profesionalitas:

- Dimensi Kualifikasi
- Dimensi Kompetensi
- Dimensi Kinerja
- Dimensi Disiplin

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta





KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



CATATAN DAN MASUKAN TERHADAP PENGEMBANGAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

1. Meritokrasi dan Profesionalisme memiliki keterkaitan yang erat karena keduanya menekankan pengakuan dan penghargaan yang didasarkan pada kinerja;
2. Dalam meritokrasi, profesionalisme pegawai memastikan bahwa setiap individu menunjukkan kualitas dan kemampuan yang diperlukan dalam mencapai kinerjanya;
3. Profesionalisme menjadi pondasi baru meritokrasi yang adil dan efektif;

Merujuk pada UU No. 20/2023,

- Meritokrasi: pengelolaan SDM didasarkan pada **kualifikasi**, **kompetensi**, **potensi** dan **kinerja** serta **integritas** dan **moralitas**;
- Dalam UU No. 20/2023 disebutkan bahwa penetapan talenta yang sesuai dengan prinsip meritokrasi (termasuk untuk pengembangan karir atau pengisian jabatan) pengelolaannya dilakukan melalui manajemen talenta, dimana instrumen akuisisi talenta adalah (1) Kinerja dan (2) Potensial yang terdiri dari Potensi, Kompetensi, Rekam Jejak dan Pertimbangan Lain;
- Indeks Profesionalitas ASN existing yang saat ini sudah diimplementasikan sebagaimana diatur dalam Peraturan BKN No. 8/2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara substansi dimensi yang ditetapkan sebagai standar profesionalitas cenderung berkaitan erat dengan instrumen penilaian dan pemetaan talenta (akuisisi talenta) dalam Manajemen Talenta;
- Untuk melakukan penyederhanaan seluruh indeks yang menjadi salah satu komponen dalam evaluasi RB General, maka perlu ada rumusan integrasi antara Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks Sistem Merit. Kami menyarankan agar Manajemen Talenta (nilai setiap individu dalam manajemen talenta) dapat langsung menjadi nilai profesionalitas ASN.
- Nilai Talenta ASN = Nilai Profesionalitas ASN.

DIMENSI INDEKS PROFESIONALITAS ASN

1

KUALIFIKASI

Data/informasi
riwayat jenjang
pendidikan
formal

Bobot : 25

2

KOMPETENSI

Data/informasi
riwayat
pengembangan
kompetensi

Bobot : 40

3

KINERJA

Data/informasi
riwayat penilaian
kinerja

Bobot : 30

4

DISIPLIN

Data/informasi
riwayat hukuman
disiplin

Bobot : 5

KATEGORI PENILAIAN



DIMENSI KUALIFIKASI MEMPERHITUNGKAN PERSYARATAN JABATAN

BARU

NO	DIMENSI	JABATAN	JENIS JABATAN	PERSYARATAN PENDIDIKAN MIINIMAL DIANGKAT KEDALAM JABATAN	PENDIDIKAN YANG DIPEROLEH PEGAWAI (BOBOT)					
					S3	S2	S1/DIV	DIII	DII/DI/SMA/ SEDERAJAT	DIBAWAH SLTA
1	Kualifikasi	Manajerial	Jabatan Pimpinan Tinggi	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
			Jabatan Administrator	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
			Jabatan Pengawas	DIII	25	25	25	20	10	10
		Non Manajerial	Jabatan Fungsional (Kategori Keterampilan)	SLTA	25	25	25	25	20	10
				DIII	25	25	25	20	10	10
			Jabatan Fungsional (Kategori Keahlian)	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
				S2	25	20	10	10	10	10
			Jabatan Pelaksana	SLTA	25	25	25	25	20	10

25.

Memperoleh Ijazah jenjang pendidikan formal lebih tinggi/di atas persyaratan kualifikasi pendidikan pada jabatan yang diduduki

20.

Memperoleh Ijazah jenjang pendidikan formal sesuai dengan persyaratan kualifikasi pendidikan pada jabatan yang diduduki

10.

Memperoleh Ijazah jenjang pendidikan formal di bawah persyaratan kualifikasi pendidikan pada jabatan yang diduduki

Indeks Profesionalitas

Home > Layanan ASN > Indeks Profesionalitas

Hasil Penilaian Kinerja (Nilai Maks 30)

25

Riwayat Hukum Disiplin (Nilai Maks 5)

5

Kompetensi - Riwayat
Pengembangan Kompetensi (Nilai
Maks 40)

25

Kualifikasi - Riwayat Pendidikan
Terakhir (Nilai Maks 25)

25

Sub Total (Nilai Maks 100)

80

← Indeks Profesionalitas

Hasil Penilaian Kinerja (Nilai Maks 30)

25

Riwayat Hukum Disiplin (Nilai Maks 5)

5

Kompetensi - Riwayat Pengembangan
Kompetensi (Nilai Maks 40)

35

Kualifikasi - Riwayat Pendidikan Terakhir (Nilai
Maks 25)

25

Sub Total (Nilai Maks 100)

90

PERHITUNGAN BOBOT DIMENSI INDEKS PROFESIONALITAS ASN

KOMPETENSI

Data/informasi
riwayat
pengembangan
kompetensi

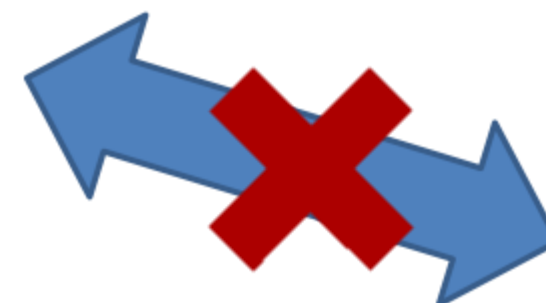
Bobot : 40

*Hasil predikat kinerja
sangat tinggi dari atasan
berbanding lurus dengan
penilaian kompetensi ASN

KINERJA

BARU

*Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur pengetahuan, kemampuan, dan perilaku ASN yang diperoleh berdasarkan **predikat kinerja dan riwayat pengembangan** kompetensi yang pernah diikuti serta memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.*



*data belum tersedia

**HASIL
ASESSMEN**



PERHITUNGAN BOBOT DIMENSI INDEKS PROFESIONALITAS ASN

PREDIKAT KINERJA	BOBOT DASAR
<u>Sangat Baik</u>	25
<u>Baik</u>	20
<u>Butuh Perbaikan</u>	15
<u>Kurang//Misconduct</u>	10
<u>Sangat Kurang</u>	5

BARU

Indikator yang digunakan yaitu:

- Hasil predikat kinerja; dan
- Riwayat pengembangan kompetensi.

DIKLAT KEPEMIMPINAN		DIKLAT FUNGSIONAL		DIKLAT TEKNIS		PENGEMBANGAN KOMPETENSI 20JP SETAHUN			
JPT/ADMINISTRATOR /PENGAWAS		JABATAN FUNGSIONAL		JABATAN PELAKSANA		PNS		PPPK	
SUDAH	BELUM	SUDAH	BELUM	SUDAH	BELUM	>=20 JP	< 20JP	>=24 JP	< 24JP
10	0	-	-	-	-	5	<u>proporsional</u>	5	<u>proporsional</u>
10	0	-	-	-	-	5	<u>proporsional</u>	5	<u>proporsional</u>
10	0	-	-	-	-	5	<u>proporsional</u>	5	<u>proporsional</u>
-	-	10	0	-	-	5	<u>proporsional</u>	5	<u>proporsional</u>
-	-	-	-	10	0	5	<u>proporsional</u>	5	<u>proporsional</u>

*PPPK yang diangkat sebelum tahun 2023

PEMENUHAN DIMENSI KINERJA



NO	DIMENSI	PREDIKAT KINERJA YANG DIPEROLEH	BOBOT	
			MAKSIMAL	PEROLEHAN
3	Kinerja	Sangat Baik	30	30
		Baik		25
		Butuh Perbaikan		20
		Kurang/Misconduct		15
		Sangat Kurang		10

Data Dimensi Kinerja didapat dari e-kinerja BKN atau rekon data laporan kinerja ke SI ASN

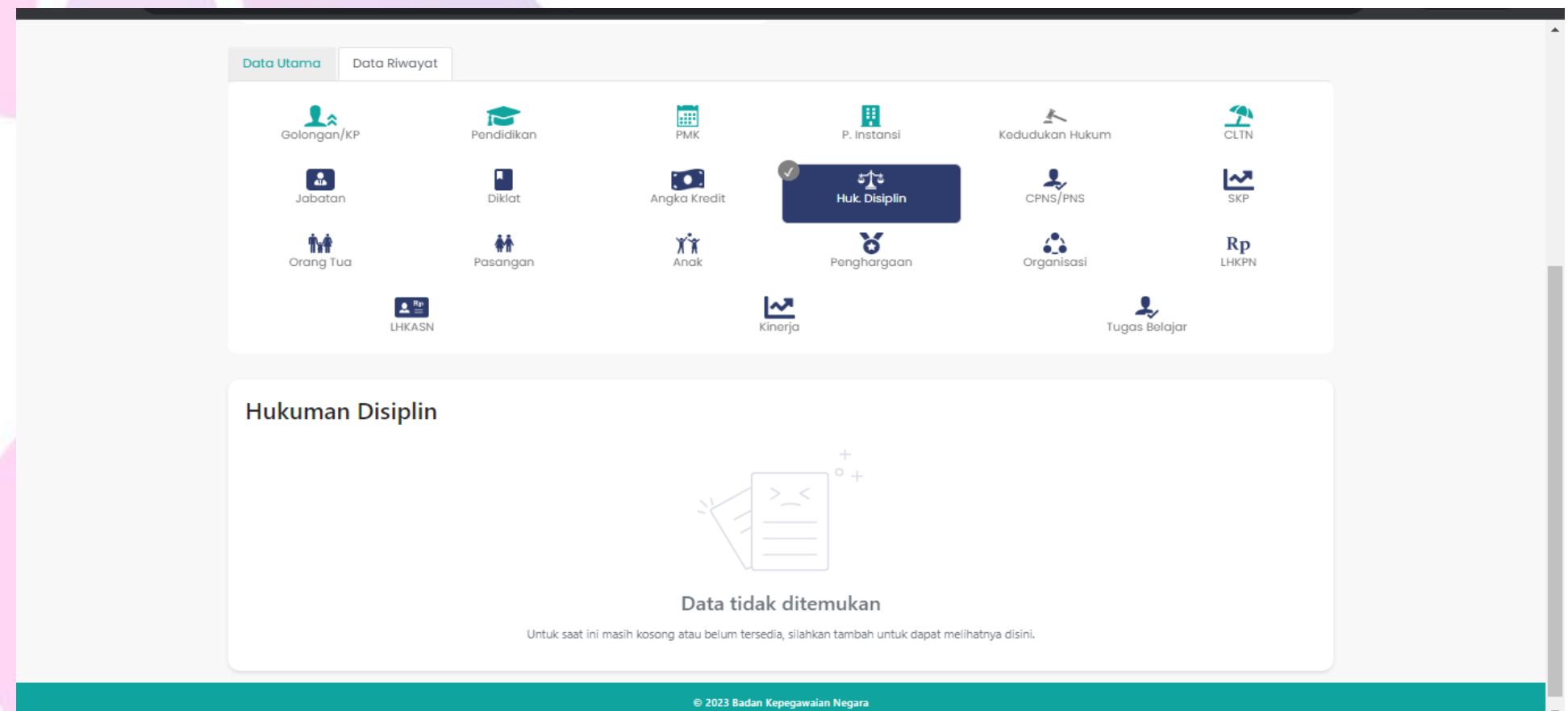


DIMENSI DISIPLIN

IDIS BKN



SI ASN BKN



Data Dimensi Disiplin diperoleh dari integrasi IDIS dengan SI ASN dan/atau peremajaan data hukuman disiplin pada SI ASN (bobot maksimal 5)

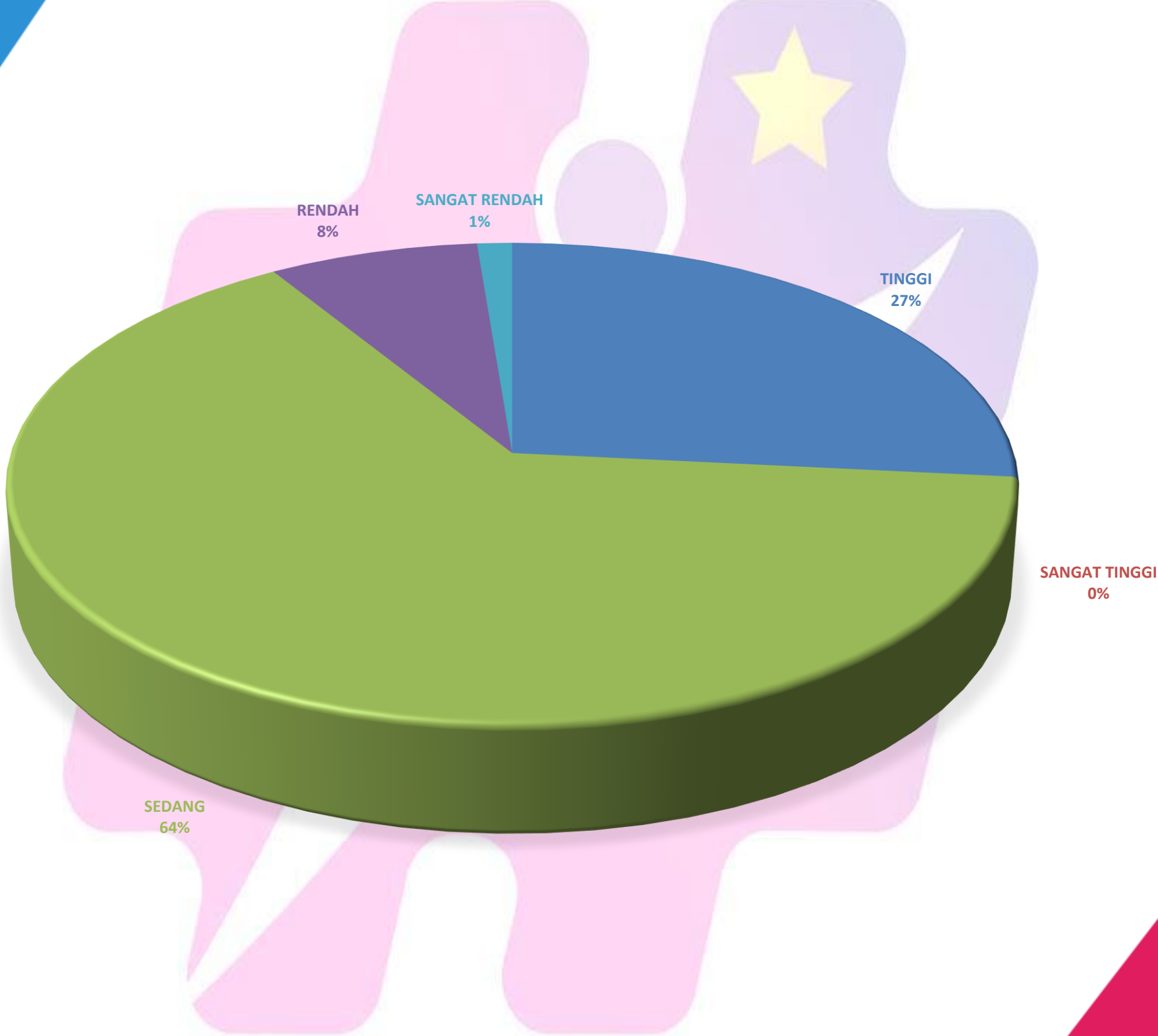
IPASN KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2023

77,31 (SEDANG)
(DATA 30 JULI 2024)

KATEGORI	JUMLAH
SANGAT TINGGI	0
TINGGI	42
SEDANG	102
RENDAH	12
SANGAT RENDAH	2



PERSENTASE IP ASN 2023



STRATEGI MENINGKATKAN IPASN



KUALIFIKASI

PASTIKAN PENDIDIKAN TERAKHIR
YANG DIPEROLEH MENDAPAT
PENCANTUMAN GELAR DI SIASN

KOMPETENSI

BUKTI PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TERUPLOAD DI
SIMPEG DAN MENGISI E KINERJA

KINERJA

MENGGUNAKAN E KINERJA UNTUK
PENILAIAN KINERJA

DISIPLIN

MENGHINDARI PERBUATAN
TERCELA DAN PELANGGARAN
DISIPLIN



ASN **MALAS**
MENGEMBANGKAN
DIRI **ADALAH** **MAUT**