

POKJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM

Roadmap 2018	Rekomendasi Menpan	Rencana Aksi 2018		Ket	Progress per Juni 2018	Progress per Juli 2018	Bukti Dokumen
		Aktivitas	Timeline				
1. Penempatan pegawai Tahap III JFU dan JFT, berikut review penempatan tahap II, berdasar tallent pool tahap II	<p>Meningkatkan dukungan terhadap pengembangan kompetensi ASN serta membangun pola karier yang mendukung pengembangan SDM dari internal</p>	1. Menetapkan Peta Jabatan secara formal sebagai dasar penataan pegawai	Jan - April	Dilakukan bersamaan dengan kegiatan Formasi	1. Proses pengesahan Permen SOTK baru, untuk kemudian diproses peta jabatan baru dan penataan pegawainya	1. Permen SOTK dalam proses pengundangan di Kumham	1. Permen Peta Jabatan yang masih sesuai SOTK lama - Ortala
		2. Menata pegawai (JFU, JFT) sesuai syarat jabatan dan berdasar formasi dalam Peta Jabatan (e-Formasi)	April - Sept	Saat ini Peta Jabatan Kominfo sudah ditetapkan tahun 2017 review penempatan saat ini akan dilakukan berdasarkan syarat jabatan sesuai dengan permenpan 25 thn 2016 yaitu minimal berbasis pendidikan Sedang proses perubahan organisasi kembali, maka akan berdampak pada peta jabatan dan penataan pegawai	2. Hasil CAT, Talent Pool telah digunakan sebagai bahan rekomendasi seleksi jabatan dan penugasan pegawai dalam Tim Kerja	2. Analisis kesenjangan pegawai menjadi pertimbangan penataan 3. Pengusulan inpasing JFT	2. Pengisian e Formasi masih sesuai SOTK Lama - Renbang 3. Proses penetapan pegawai dalam jabatan dilakukan melalui surat Rowai ke Satker terkait kelas dan peta jabatan lama -Mutasi 4. Surat usulan ke Instansi Pembina terkait inpasing JFT (Analisis Kebijakan, Perancang PUU, Auditor, dll) - Binkin
2. Pelaksanaan rekomendasi hasil assessment (tahap III) dalam bentuk pengembangan kompetensi berikut hasil intuisi pimpinan		Melakukan rekomendasi hasil Talent Pool dan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja (AKD) terkait pengembangan dan karier	Jan - Des	1. Pengiriman Pegawai dalam program-program pelatihan (Rowai), pelaksanaan diklat (Pusdiklat) dan pengiriman beasiswa (Litbang) 2. Penggunaan hasil Talent Pool/ assessment dalam proses rotasi dan promosi	1. Sedang didiskusikan upaya pengembangan kompetensi pegawai dalam rangka mendukung datangnya era industri 4.0 2. Proses Beasiswa pegawai terkait TIK ke India dan Tiongkok	1. Implementasi Co-Class sedang dibahas dengan anggaran SDPPI-PPI 2. Pengembangan kompetensi berdasar identifikasi kesenjangan kompetensi 3. Pertimbangan pengisian jabatan menggunakan hasil CAT, Talent Pool, riwayat jabatan, pengalaman, syarat jabatan	1. Form hasil AKD (kluster managerial sebagian besar merupakan hasil talent Pool)-Renbang 2. Surat undangan dari Sekjen kepada pegawai yang hasil Telent Poolnya 95% ke atas untuk mengikuti seleksi jabatan -Renbang 3. Pelaksanaan Kompetensi juga mengakomodir intuisi Pimpinan sesuai adanya kebutuhan mendesak seperti : a. Public Speaking and Speach Writing - Dino Patti Djalal (49 orang seluruh Unit) b. Co Class Study (Ka. Rocan) c. Effective Communication Skill (Pusdiklat) 30 seluruh unit kerja 4. Surat tugas belajar dan izin belajar

Roadmap 2018	Rekomendasi Menpan	Rencana Aksi 2018		Ket	Progress per Juni 2018	Progress per Juli 2018	Bukti Dokumen
		Aktivitas	Timeline				
3. Review dan monev penempatan pegawai melalui monev kinerja		<p>1. Melakukan penyempurnaan pengukuran dan monev kinerja (e-SKP) sebagai dasar implementasi tunjangan dinamis</p> <p>2. Melakukan analisis terkait profesionalitas pegawai dalam tugasnya (bagian dari Form AKD dan form analisis profesionalitas pegawai)</p>	Jan - Des	<p>1. telah secara intensif dilakukan pengembangan terkait aplikasi e-SKP - Bina Kinerja</p> <p>2. Melalui form AKD modifikasi dapat secara sederhana memetakan kinerja nyata pegawai terkait tugasnya-Rembang</p> <p>3. Hasil Talent Pool telah memetakan kesesuaian pegawai terkait level jabatan berikut langkah tindaklanjutnya</p>	<p>1. Penilaian kinerja pegawai per bulan telah dilakukan sebagai monev kinerja bulanan</p> <p>2. Telah disusun Form Profesionalitas pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi serta Analisis Kesenjangan Beberapa Satuan Kerja</p> <p>3. perlu disusun formalitas dari Pimpinan terkait upaya penerapan Reward dan punishment</p>	<p>1. Tersusun Pedoman Penilaian perilaku PNS 360° untuk melengkapi penilaian prestasi pegawai</p> <p>2. Penempatan pegawai mempertimbangkan hasil uji kompetensi dan SKP (baperjakat)</p>	<p>1. Pedoman Penilaian perilaku PNS 360°</p> <p>2. Form analisis Profesionalitas serta Form analisis kesenjangan</p> <p>3. Hasil Talent Pool</p> <p>4. Surat Sekjen ke para Es. I sebagai pengantar hasil uji kompetensi sebagai bahan pertimbangan kepegawaian</p>
4. Review dan Monev pengembangan kompetensi pegawai		<p>Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dan Monev Pengembangan Kompetensi Pegawai</p>	Jan - Des	Pengembangan Kompetensi di luar proses pengiriman (proses identifikasi dan monevnya)	Proses identifikasi dan analisis telah selesai sejak Februari 2018, sedangkan proses monev baru akan dimulai pada akhir bulan September 2018	Proses identifikasi dan analisis telah selesai sejak Februari 2018, sedangkan proses monev baru akan dimulai pada akhir bulan September 2018	<p>Hasil Monev fasilitasi pelaksanaan program pelatihan tahun 2017 dan rencana monev program tahun 2018 (nodin penetapan ke Satker)</p> <p>Nodin Karowai terkait penetapan program dan form monev program</p> <p>Hasil monev sebagian peserta yang telah difasilitasi program pengembangannya (Form)</p> <p>Hasil monev dapat menjadi masukan pelaksanaan program pada tahun ke depan dan hasil identifikasi dapat digunakan untuk jangka waktu 2 tahun ke depan yang tetap perlu divalidasi kembali seiring adanya rotasi dan promosi</p>
5. Penyusunan Database kebutuhan diklat		Menyusun Standar Kompetensi Jabatan Teknis di lingkungan kominfo sebagai dasar database diklat teknis di lingkungan Kominfo	Jan - Des	Starkomteknis masih dalam tahap penyusunan di tahun 2017 sesuai Perka BKN no 7 dan 8, dan berubah karena adanya restruktur organisasi serta perubahan aturan Starkom	Permen SOTK baru masih dalam proses penandatanganan	Starkom Teknis baru akan disusun setelah SOTK baru berlaku, dalam waktu dekat setelah dilakukan sosialisasi SOTK serta peraturan Starkom dari Menpan	Database kebutuhan diklat diperoleh dari hasil AKD (Form hasil AKD) sesuai Tusi yang ada saat ini

Roadmap 2018	Rekomendasi Menpan	Rencana Aksi 2018		Ket	Progress per Juni 2018	Progress per Juli 2018	Bukti Dokumen
		Aktivitas	Timeline				
6. Penyusunan Pola Karir Pegawai Kementerian kominfo		Menyusun Draft Pedoman Pola Karier PNS Kominfo dengan mempertimbangkan pula hasil Assessment per individu	Jun - Des	<p>Pengisian jabatan Administrasi dan JPT berdasar pada syarat dan kesesuaian kompetensi serta kinerjanya (hasil talent Pool)</p> <p>Penyusunan pola karir pegawai bisa dilakukan dengan ideal apabila informasi jabatan, syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan sudah tersedia</p>	<p>Pengisian dalam jabatan mulai mempertimbangkan seluruh aspek kepegawaian (Hasil Talent Pool, DRH dan riwayat disiplin)</p> <p>Penelaahan draft Pola Karier dari Polri dan Ditjen SDPPI</p>	<p>Menunggu pengusulan formasi jabatan dan SOTK baru</p> <p>Penyusunan bahan Penyusunan Pola Karier</p>	<p>PPT Pola Karier</p> <p>Draft Pola Karier SDPPI dan Polri</p>
7. Tallent Pool untuk JFU dan JFT (tahap I)		Melakukan Talent Pool lanjutan kepada seluruh pejabat Eselon 4 dan JFU-JFT	Maret - Nov	Tiap Unit menganggarkan untuk masing-masing pegawainya, tahun 2018 ini belum seluruh pegawai dapat difasilitasi, proses penganggaran dan pelaksanaan akan berlanjut di tahun 2019	Telah dilakukan CAT bagi sebagian JFU dan JFT serta sedang direncanakan pelaksanaan Talent Pool sisa Es. 4 yang belum	Talent Pool Es. 4 akan dilakukan setelah pelantikan ke dalam SOTK baru	<p>1. surat Rowai terkait permohonan penganggaran</p> <p>2. Data pegawai peserta CAT (JFU, JFT) per unit kerja dan usulan peserta talent pool (ES.4) tahun 2018</p>