



Rekrutmen SDM Aparatur

Despinur Dara





Introduction

Defenisi rekrutmen SDM Aparatur

PermenPAN-RB no 6 tahun 2024

Insert rekrutmen SDM Aparatur adalah proses perolehan calon ASN yang kompeten melalui mekanisme seleksi berbasis sistem merit

Dessler (2020)

Rekrutmen sebagai proses pencarian, penarikan dan pemilihan individu yang. Memenuhi syarat untuk suatu posisi dalam organisasi

Armstrong (2020)

Menyatakan bahwa rekrutmen merupakan strategi organisasi dalam mendapatkan talenta terbaik dengan pendekatan sistematis dan berbasis data



Words of wisdom

Finding the right people for the right roles is not just a matter of matching people in skills, but also in values and interests

Chamorro-Premuzic (2017)



Teknologi dalam Rekrutmen SDM Aparatur

01

Sistem Seleksi Calon ASN (SSCASN)

- Platform digital yang digunakan untuk pendaftaran, seleksi administrasi dan pengumuman hasil seleksi ASN secara transparan
- Keunggulan : meminimalisir intervensi manual, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat proses rekrutmen

02

Computer Assited Test (CAT)

- Sistem Ujian berbasis computer yang digunakan dalam seleksi ASN
- Menjamin objektivitas dan transparansi dalam seleksi

03

AI dan Big Data dalam Rekrutmen

- Analisis data besar digunakan untuk menilai pola dalam seleksi calon ASN
- AI membantu menyaring kandidat berdasarkan kompetensi dan pengalaman

04

Penggunaan media social dan talent pooling

- Meningkatkan daya tarik pelamar melalui kanal digital seperti LinkedIn dan portal karier pemerintah

Strategi Rekrutmen SDM Aparatur



Rekrutmen Berbasis Sistem Merit

- ➞ Seleksi ASN dilakukan secara transparan, objektif dan berbasis kompetensi
- ➞ Tidak boleh ada intervensi politik atau nepotisme dalam proses seleksi



Strategi Employer Branding untuk ASN

- ➞ Meningkatkan daya tarik ASN dengan promosi nilai-nilai ASN sebagai karier yang profesional dan prestisius

Strategi Rekrutmen SDM Aparatur



Pendekatan Kompetensi dalam Rekrutmen

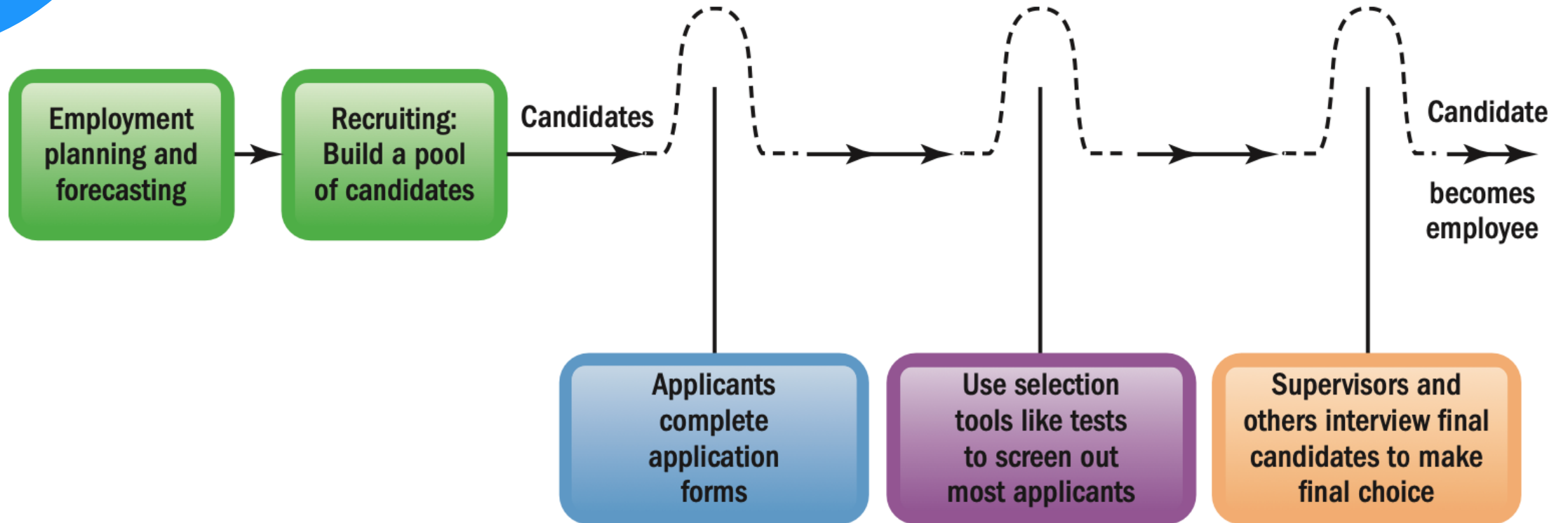
- ➔ Seleksi tidak hanya berdasarkan akademik, tetapi juga keterampilan teknis dan soft skills
- ➔ Menggunakan asesmen kompetensi berbasis teknologi dan wawancara berbasis perilaku (Behavioral Event Interview)



Pipeline Rekrutment ASN Jangka Panjang

- ➔ Mengembangkan program magang dan talent pipeline untuk menjaring calon ASN berkualitas
- ➔ Kolaborasi dengan universitas dalam program Pendidikan kedinasan

Langkah-Langkah rekrutmen dan proses seleksi





Sourcing Candidates

- Online recruitment
- Social media
- Use of AI
- Corporate Websites
- Advertising
- Perekrutan informal dan pasar kerja tersembunyi
- Agen ketenagakerjaan
- Layanan perekrutan on demand

Sumber Rekrutmen SDM Apratur



Rekrutmen Internal

- ➔ Seleksi dari pegawai yang sudah ada untuk promosi atau mutase antar instansi
- ➔ Kelebihan : menghemat waktu dan biaya seleksi
- ➔ Kekurangan : membatasi variasi talenta dari luar organisasi



Rekrutmen Eksternal

- ➔ Membuka peluang bagi Masyarakat umum melalui jalur seleksi CPNS dan PPPK
- ➔ Sumber rekrutmen eksternal :
 - Portal SSCASN (penerimaan Resmi ASN)
 - Kolaborasi dengan perguruan tinggi dan Lembaga pelatihan

Sumber Rekrutmen SDM Apratur



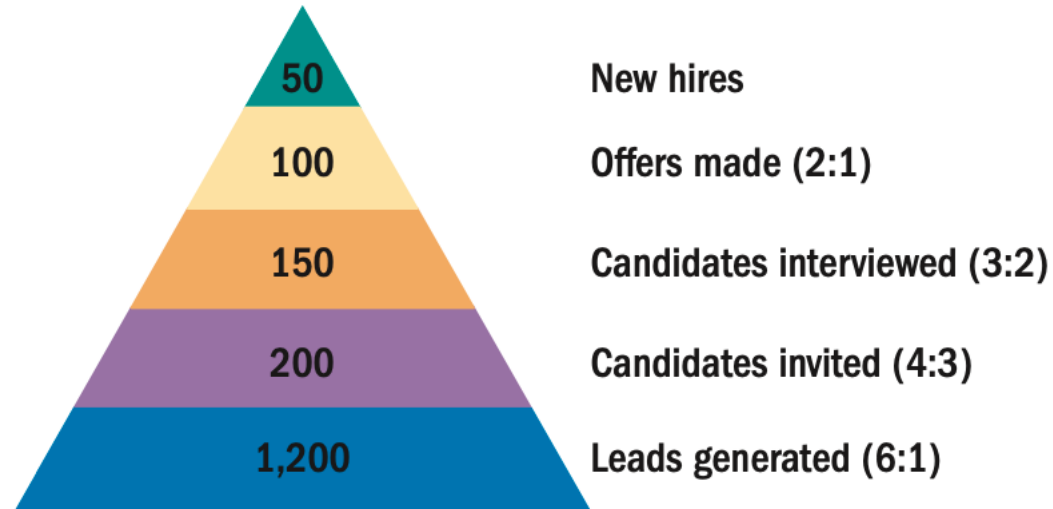
Hybrid Recruitment Model

- ➞ Kombinasi rekrutmen internal dan eksternal untuk memenuhi kebutuhan strategis SDM aparatur
- ➞ Contoh : rekrutmen ASN untuk transformasi digital dilakukan melalui kombinasi PPPK dan pengembangan internal ASN yang sudah ada

Iklan /pengumuman rekrutmen

Ineffective Ad, Recycled from Magazine to the Web	Effective Web Ad (Space Not an Issue)
Process Engineer Pay: \$65k–\$85k/year Immediate Need in Florida for a Wastewater Treatment Process Engineer. Must have a min. 4–7 years Industrial Wastewater exp. Reply KimGD@WatersCleanX.com	Do you want to help us make this a better world? We are one of the top wastewater treatment companies in the world, with installations from Miami to London to Beijing. We are growing fast and looking for an experienced process engineer to join our team. If you have at least 4–7 years' experience designing processes for wastewater treatment facilities and a dedication to make this a better world, we would like to hear from you. Pay range depending on experience is \$65,000–\$85,000. Please reply in confidence to KimGD@WatersCleanX.com

Piramida Rekrutmen



**Merekrut tenaga
kerja
yang beragam**

01

Merekrut Wanita

02

**Merekrut Orang Tua
Tunggal**

03

Pekerja Lanjut Usia

04

Disabilitas

Kesimpulan



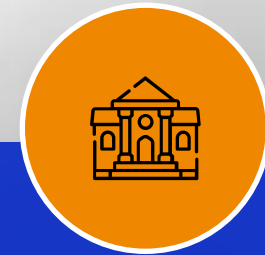
Teknologi semakin memainkan peran penting dalam rekrutmen ASN

Dengan sistem berbasis CAT dan AI untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi



Strategi rekrutmen harus berorientasi pada sistem merit

Employer branding dan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi



PermenPAN-RB No 6 Tahun 2024 memberikan regulasi yang lebih adaptif dan modern dalam pengadaan SDM Aparatur



Diskusi

1. Bagaimana teknologi dapat meningkatkan efektivitas dalam proses rekrutmen ASN
2. Apa tantangan utama dalam menerapkan sistem merit dalam seleksi ASN
3. Bagaimana strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan daya tarik ASN bagi talenta muda
4. Bagaimana peran talent pipeline dalam menjamin keberlanjutan SDM aparatur



Q&A



Contact Us

Get In Touch



**Permenpan RB no 6
tahun 2023**



Armstrong



Dessler



robbins

