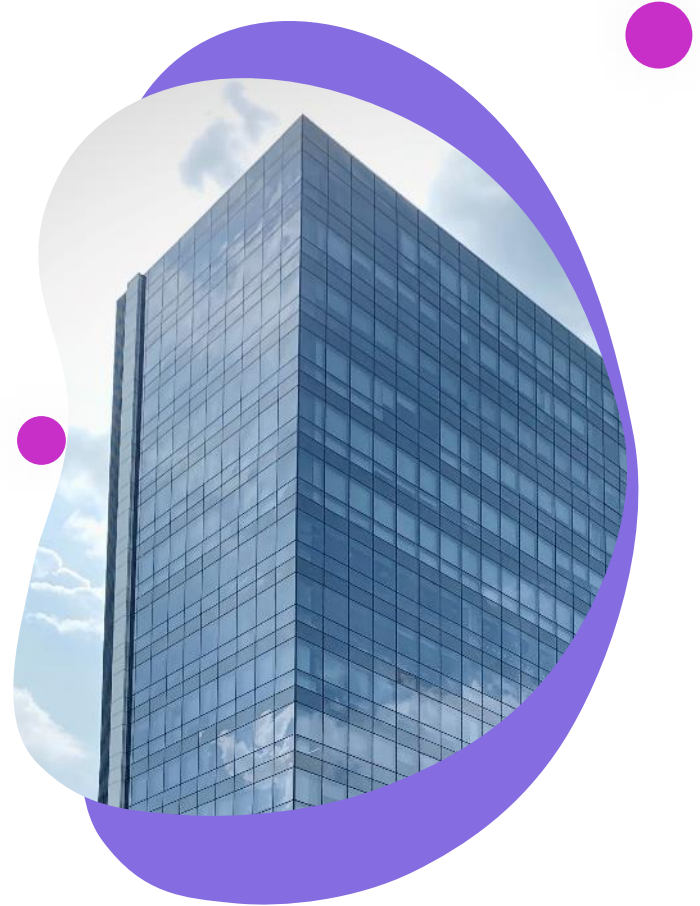


Pengangkatan dan Penempatan SDM Aparatur

Despinur Dara





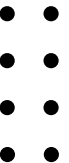
Tujuan Pembelajaran

- Memahami konsep pengangkatan dan penempatan ASN
- Menjelaskan dasar hukum dan prosedur pengangkatan
- Mengaitkan teori MSDM tentang penempatan karyawan
- Menganalisis tantangan dan strategi optimalisasi penempatan ASN

[Read more](#)

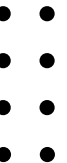
Pengangkatan ASN

Proses formal menetapkan seseorang menjadi bagian dari instansi pemerintah setelah memenuhi seluruh persyaratan administratif fan kompetensi



Penempatan ASN

Penugasan pegawai ke unit kerja tertentu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kebutuhan organisasi dan Lokasi kerja



Tahapan Pengangkatan ASN

01

Penetapan NIP oleh
BKN

02

Penerbitan SK CPNS
atau PPPK

03

Masa percobaan
(untuk CPNS)

04

Pengangkatan menjadi
PNS/PPPK penuh setelah
evaluasi





Dasar Hukum Pengangkatan dan Penempatan



**UU No 20 tahun 2023
tentang ASN**



**PP No 11 tahun 2017 jo PP 17
tahun 2020 tentang manajemen
PNS**



**PdermenPAN-RB No 6 tahun
2024 tentang Pengadaan ASN**



Pengangkatan CPNS



01

Setelah lulus seleksi administrasi , SKD, SKB



02

Masa percobaan maksimal 2 tahun



03

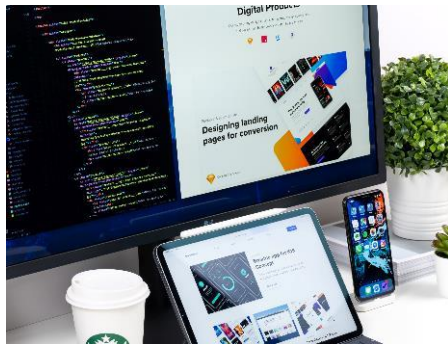
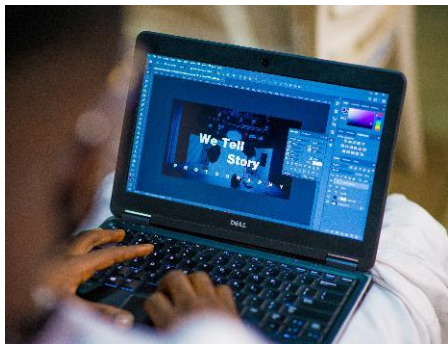
Wajib mengikuti latsar (pelatihan Dasar)



04

Evaluasi Kinerja

Pengangkatan PPPK



Diangkat berdasarkan kontrak kerja



Masa perjanjian kerja minimal 1 tahun dan dapat diperpanjang



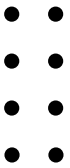
Tidak melalui masa percobaan seperti CPNS

Prinsip Penempatan

The Right man in the right place

Berdasarkan :

- Kualifikasi akademik
- Kompetensi jabatan
- Hasil evaluasi kinerja
- Kebutuhan organisasi



Penempatan Karyawan (Dessler)



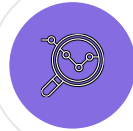
Asesmen

Penempatann berbasis hasil asesmen dan job matching



Tujuan

Mengoptimalkan produktivitas dan kepuasan kerja



Penempatan yang salah

Meningkatkan turnover dan menurunkan kinerja

Prinsip Penempatan

Prinsip

Penempatan sebagai bagian dari employee lifecycle



Mengutamakan

- ✓ Keselarasan nilai individu dan organisasi
- ✓ Kompetensi teknis dan perilaku
- ✓ Aspirasi karir pegawai

Pertimbangan dalam Penempatan ASN



Kompetensi teknis, manajerial, social-kultural



Preferensi Lokasi, jika frelevan



Afirmasi untuk wilayah tertentu (papua, 3T)



Kebutuhan mendesak unit kerja



Penempatan Berdasarkan Sistem Talent Pool

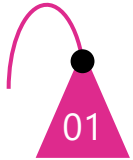


Identifikasi ASN berpotensi tinggi

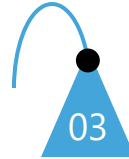
Penempatan strategis berdasarkan readiness dan competency efisiensi dan kualitas

Meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik

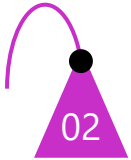
Tantangan dalam Pengangkatan dan Penempatan



Ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan



Keterbatasan formasi di wilayah 3T



Intervensi non-merit



Resistensi adaptasi di DOB)Daerah Otonomi Baru



Studi Kasus

Implementasi Talent Pool di Kementerian Keuangan

Latar Belakang:

Kementerian Keuangan (Kemenkeu) merupakan salah satu kementerian yang paling awal menerapkan sistem pengelolaan SDM berbasis Talent Management di Indonesia. Talent pool digunakan untuk:

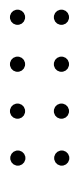
- Mengidentifikasi ASN potensial (high-potential employees),
- Mempersiapkan calon-calon pemimpin masa depan,
- Mengoptimalkan penempatan jabatan struktural dan fungsional.

Strategi yang Dilakukan:

- Assessment kompetensi dilakukan berbasis model kompetensi Kemenkeu (technical, leadership, cultural).
- ASN berpotensi masuk dalam Talent Pool Nasional dan Talent Pool Internal.
- Penempatan jabatan strategis (Eselon III ke atas) diprioritaskan dari talent pool.
- Rotasi dan promosi berbasis kinerja dan hasil asesmen, bukan senioritas semata.

Pelajaran dari Kasus Ini:

- *Pengangkatan dan penempatan berbasis kompetensi* mendorong profesionalisme birokrasi.
- *Talent mapping* yang sistematis mengurangi risiko mismatch jabatan.
- Integrasi sistem merit dalam promosi jabatan mempercepat reformasi birokrasi.



Thank you

