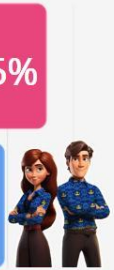
MANAJEMEN TALENTA DALAM MEWUJUDKAN MERITROKRASI

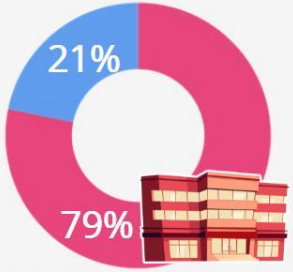


STATISTIK APARATUR SIPIL NEGARA

DATA PER 1 November 2026



WANITA	3.690.139
PRIA	3.023.702



INSTANSI DAERAH	5.275.238
INSTANSI PUSAT	1.438.603



6.713.841
Jumlah ASN Per 1 November 2026

PNS	51%	3.406.149
PPPK	31%	2.080.022
PPPK Paruh Waktu	18%	1.227.670



Baby Boomers (1946-1964)
1% — 18.945



Gen Y (1981-1996)
55% — 3.758.841

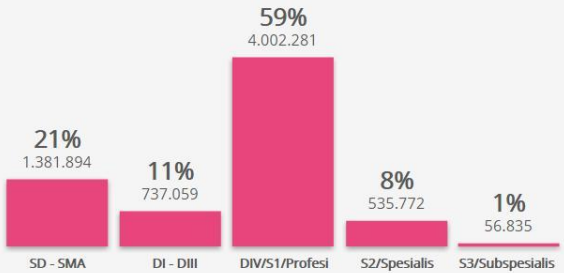


Gen X (1965-1980)
34% — 2.275.891



Gen Z (1997-2012)
10% — 660.164

TINGKAT PENDIDIKAN



JABATAN ASN

STRUKTURAL
5%
324.449

PNS JPT UTAMA	8
PPPK JPT UTAMA	3
PNS JPT MADYA	739
PPPK JPT MADYA	49
PNS JPT PRATAMA	21.158
ADMINISTRATOR	100.131
PENGAWAS	192.177
ESELON V	10.184

JF DOSEN
2%
118.553

PNS	107.757
PPPK	10.523
PPPK PARUH WAKTU	273



JF GURU
34%
2.301.670

PNS	1.070.074
PPPK	988.810
PPPK PARUH WAKTU	242.786



JF NAKES
13%
882.711

PNS	492.366
PPPK	268.152
PPPK PARUH WAKTU	122.193



JF TEKNIS
10%
677.392

PNS	509.077
PPPK	168.315



PELAKSANA
36%
2.409.066

PNS	902.478
PPPK	644.170
PPPK PARUH WAKTU	862.418



Sumber : SIASN BKN

-YN-

Data Diolah oleh Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi ASN

STATISTIK APARATUR SIPIL NEGARA
Pemerintah Kota Padang

Data per 1 November 2026



WANITA 9.392 — 66%



34% PRIA 4.878



14.270
Jumlah ASN Per 1 November 2026

PNS	46%	6.502
PPPK	53%	7.645
PPPK Paruh Waktu	1%	123



Baby Boomers (1946-1964) — 1% — 2



Gen Y (1981-1996) — 55% — 8.043

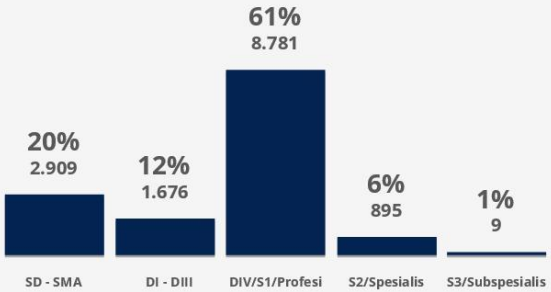


Gen X (1965-1980) — 34% — 4.815



Gen Z (1997-2012) — 10% — 1.410

TINGKAT PENDIDIKAN



JABATAN ASN

STRUKTURAL	JF DOSEN	JF GURU	JF NAKES	JF TEKNIS	PELAKSANA
6% 909	0% 0	40% 5.697	12% 1.643	7% 1.030	35% 4.991
PNS JPT UTAMA 0	PNS 0	PNS 2.574	PNS 1.218	PNS 807	PNS 994
PPPK JPT UTAMA 0	PPPK 0	PPPK 3.123	PPPK 425	PPPK 223	PPPK 3.874
PNS JPT MADYA 0	PPPK PARUH WAKTU 0	PPPK PARUH WAKTU 0	PPPK PARUH WAKTU 0		PPPK PARUH WAKTU 123
PPPK JPT MADYA 0					
PNS JPT PRATAMA 35					
ADMINISTRATOR 184					
PENGAWAS 690					
ESELON V 0					











Sumber : SIASN BKN

-YN-

Data Diolah oleh Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi ASN

15 TEROBOSAN KEBIJAKAN BKN YANG PRO KARIR ASN

ASN DIGITAL

1 GELAR AKADEMIK YANG AKHIRNYA DIAKUI TANPA BERBELIT

Mempermudah proses pencantuman gelar akademik ASN.

2 GELAR PROFESI: MENGAKUI KOMPETENSI, BUKAN HANYA IJAZAH

Pengakuan resmi atas kompetensi profesi untuk memperkuat profesionalisme dan sistem merit.

3 KENAIKAN PANGKAT YANG MELAMPAUI ATASAN: MENGHORMATI PRESTASI INDIVIDU

ASN berkesempatan mendapat pangkat setara atau lebih tinggi dari atasan sesuai prestasi dan syarat.

4 DARI ENAM KALI MENJADI DUA BELAS KALI SETAHUN

12

Pengajuan kenaikan pangkat kini dapat dilakukan setiap bulan (12 kali setahun).

5 PENGHARGAAN INSTAN BAGI DEDIKASI LUAR BIASA: KPLB

Kenaikan Pangkat Luar Biasa (KPLB) untuk ASN berdedikasi luar biasa yang berdampak langsung bagi masyarakat atau negara.

6 UJI KOMPETENSI SEPANJANG TAHUN, BUKAN EMPAT KALI SETAHUN

Dilaksanakan 12 kali setahun, ada remedial khusus bagi yang belum lulus.

7 INDEPENDENSI SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI

BKN tidak lagi melibatkan pejabat di lingkungannya sebagai pansel JPT untuk menjaga independensi dan kredibilitas seleksi.

8 MANAJEMEN TALENTA UNTUK SELURUH INSTANSI

Mendorong seluruh instansi menerapkan manajemen talenta secara sistematis untuk mengisi jabatan kritis dengan figur yang tepat.

9 PROFILING ASN TANPA BIAYA: PROASN

Pengukuran potensi ASN tanpa biaya untuk semua ASN. Data akurat jadi fondasi percepatan manajemen talenta nasional.

10 PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG TERINTEGRASI

Pendekatan holistik BKN mencakup 9 area: talenta, kinerja, kompetensi, budaya kerja, penghargaan, disiplin, digitalisasi, fleksibilitas kerja, dan kebijakan Pro ASN.

11 KENAIKAN PANGKAT DAN PENSIUN OTOMATIS

KPO dan PPO dijalankan pada 45 instansi. Proses berjalan otomatis berdasarkan data terverifikasi.

Pilot Project di 45 Instansi

12 E-KINERJA HARIAN: BUDAYA KERJA YANG TERUKUR SETIAP HARI

Fitur Kinerja Harian di e-Kinerja BKN memungkinkan percepatan kinerja setiap hari untuk penilaian lebih adil dan berkelanjutan.

- TRANSPARAN
- PRODUKTIF
- BERORIENTASI HASIL

13 LEMARI DIGITAL: ARSIP ASN YANG AMAN DAN MUDAH DIAKSES

Document Management System menjadi "lemari digital" yang melindungi arsip, mencegah kehilangan/kerusakan, dan memudahkan akses kapan pun dibutuhkan.

AMAN | CEPAT | TERPERCAYA

14 KEPASTIAN LAYANAN DALAM LIMA HARI KERJA

5 HARI KERJA

Pendelesaian kewenangan mempersingkat rantai birokrasi. Layanan kepegawaian diselesaikan dengan standar operasional lima hari kerja.

CEPAT | PASTI | AKUNTABEL

15 MENDEKATKAN ASN KE KELUARGA DAN DOMISILI

Perpindahan ASN lebih agar lebih dekat dengan keluarga dan domisilinya.

- Tahap 1 : 27 ASN
- Tahap 2 : 11 ASN
- di UPT, Kantor Regional, dan Kantor Pusat

Produktivitas dan kesejahteraan ASN berawal dari kedekatan

Transformasi UU ASN

UU No. 8 Tahun 1974 hingga UU No. 20 Tahun 2023

#bangga melayani bangsa

BerAKHLAK

Pokok-Pokok Kepegawaian

Administratif dan Sentralistik

UU No. 8 Tahun 1974

Peran BKN

1. Pelaksana teknis administrasi kepegawaian nasional.
2. Mengatur pengangkatan, pangkat, pensiun, dan kesejahteraan PNS.
3. Fokus pada keseragaman dan kepatuhan terhadap peraturan.

Arah Transformasi

BKN sebagai pelaksana kebijakan kepegawaian pemerintah pusat.

Reformasi Profesionalisme ASN

Profesionalisme dan Netralitas

UU No. 43 Tahun 1999

Peran BKN

1. Pembina manajemen PNS secara nasional.
2. Membantu Presiden dalam kebijakan manajemen kepegawaian.
3. Cikal bakal pembentukan Komisi Kepegawaian Negara.

Arah Transformasi

Dari pelaksana administratif menuju lembaga pembina manajemen ASN profesional.

ASN Berbasis Merit System

Reformasi ASN dan Merit System

UU No. 5 Tahun 2014

Peran BKN

1. Pelaksana rekrutmen berbasis Computer Assisted Test (CAT).
2. Pengelola data ASN dan NIP secara terintegrasi.
3. Pusat pelaksanaan sistem merit bersama KASN dan LAN.

Arah Transformasi

BKN menjadi otoritas nasional dalam manajemen data dan kebijakan ASN berbasis kinerja.

ASN Digital & Pengelolaan Talenta Nasional

Digital Governance dan Pengelolaan Talenta ASN

UU No. 20 Tahun 2023

Peran BKN

1. Pengelola Manajemen ASN Digital Terintegrasi.
2. Pusat data dan interoperabilitas ASN nasional.
3. Pengembang National Talent Pool.
4. Penjamin implementasi sistem merit dan layanan kepegawaian berbasis teknologi.

Arah Transformasi

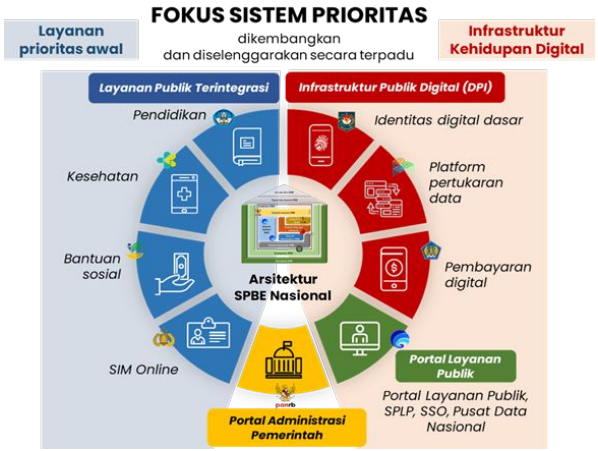
BKN sebagai motor penggerak transformasi SDM ASN nasional.

Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara

Dasar Hukum, Tantangan, dan Urgensi Dukungan Data Berkualitas

Undang-undang No. 20 Tahun 2023 mengamanatkan bahwa **Digitalisasi Manajemen ASN** dilakukan untuk menjamin **efisiensi**, **efektivitas**, dan **akurasi penyelenggaraan proses** dan **pengambilan keputusan** dalam Manajemen ASN.

Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2022



Percepatan transformasi digital *mengutamakan* ***integrasi*** *dan* ***interoperabilitas****.*

Tantangan Kualitas Data ASN

1. Potensi adanya **data ASN** yang **belum lengkap, akurat, tepat waktu,** serta **konsisten**.
2. **Arsip digital belum** sepenuhnya **terdigitalisasi**.

Dampak Data Tidak Berkualitas

1. Layanan **tidak dapat diotomatisasi** sepenuhnya.
2. **Risiko keputusan tidak presisi** (perencanaan, penempatan, promosi, talenta).
3. **Terbatasnya** kapabilitas ***data analytics*** nasional.

Transformasi digitalisasi manajemen ASN *membutuhkan* ***data berkualitas*** *yang siap diolah, dianalisis, dan digunakan.*

MANFAAT DATA BERKUALITAS

Pengambilan Keputusan lebih Tepat

1. Kebijakan berbasis data akurat dan mutakhir

Automasi Manajemen Layanan ASN

2. Automasi akan berjalan dengan sempurna apabila data berkualitas

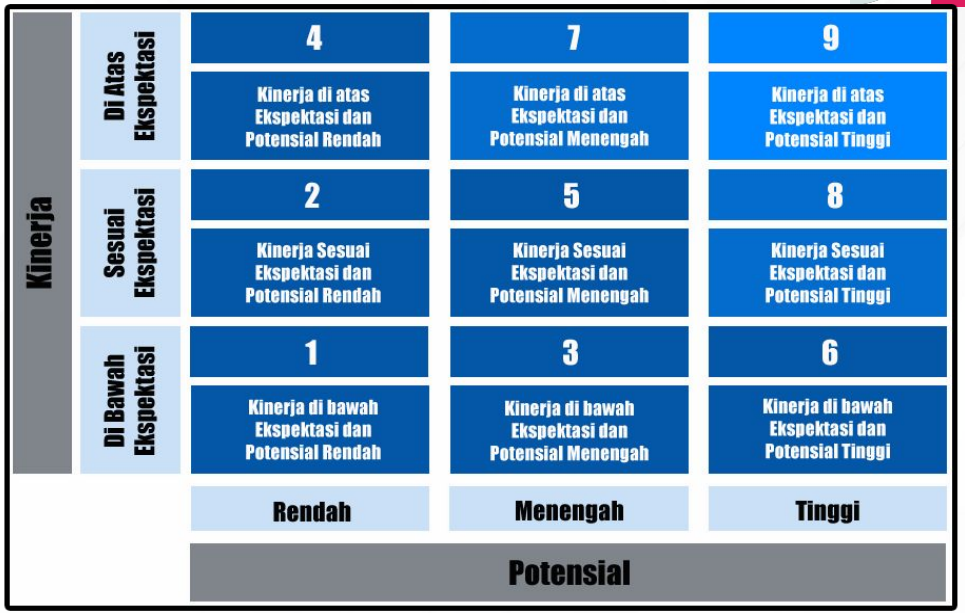
Data yang Mudah Diakses dan Dibagi Pakaikan Antar Instansi

3. Data ASN mutakhir dapat mendukung integrasi sistem nasional

Mendukung Digitalisasi ASN Karier melalui Manajemen Talenta

4. Manajemen Talenta yang tepat dengan dukungan Data ASN yang *up to date*

Tanpa data yang akurat, pemetaan talenta ASN berpotensi bias.



Perlindungan dan Pemanfaatan Arsip ASN melalui Lemari Digital

SURAT EDARAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 11 TAHUN 2025

TENTANG PERLINDUNGAN DAN PEMANFAATAN ARSIP APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI DOCUMENT MANAGEMENT SYSTEM (DMS)



7 Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba

Manfaat *Document Management System*

- **Melindungi Arsip ASN** dari risiko kehilangan dan Kerusakan
- Menjamin **Validitas Data**
- **Cepat dan mudah diakses** kapanpun dibutuhkan oleh ASN dan Instansi
- Meningkatkan **kemudahan dan kecepatan layanan Manajemen ASN**
- **Aman** karena menggunakan password *Multi-Factor Authentication* (MFA)
- **Mendukung layanan Manajemen ASN** yang sepenuhnya digital
- Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang **akuntabel, transparan dan optimal**
- Mewujudkan standarisasi tata kelola Arsip ASN yang **efektif dan efisien**
- **Mengintegrasikan Arsip ASN** secara Nasional

Tidak disibukkan lagi dengan kegiatan administrasi, ASN Berkinerja Lebih Optimal

- Bukti Perjalanan karir ASN **Aman**
- Layanan Manajemen ASN **Cepat** (automasi layanan, tidak ada upload dokumen berulang, otomatis tersimpan pada DMS)
- Karir ASN **Lancar**

Arsip ASN Digital tidak ada Pemusnahan/Penghapusan



- Arsip ASN Digital **Akan Selalu Tersedia** pada DMS
- Arsip ASN Digital dengan Status **Punah/Musnah/Statis disimpan secara khusus pada database musnah**

Good Archive No Panic

ARSIP ASN pada LEMARI DIGITAL dapat diakses secara GRATIS

Seluruh **INSTANSI** dapat mengakses melalui DMS

Seluruh **ASN** dapat mengakses melalui MYASN

HEMAT

ruang penyimpanan

biaya pemeliharaan

biaya kertas

GO GREEN

Budget Eficiency!



ALUR DIGITALISASI MANAJEMEN ASN

Mendukung Merit System untuk ASN Profesional, Berintegritas, dan Berdaya Saing

START



01 PERENCANAAN KEBUTUHAN



- Peta Jabatan
- Perencanaan Kebutuhan
- Penetapan Formasi

02 PENGADAAN



- Pendaftaran CASN
- Pendaftaran Seleksi
- Seleksi CAT
- Pengolahan Nilai
- Penetapan NiP

03 PENGELOLAAN KINERJA



- Layanan Kinerja
- Manajemen Kinerja
- Organisasi (MAKO)
- Layanan Presensi

04 PENGEMBANGAN TALENTA & KARIER



- Layanan Manajemen Talenta
- Layanan ASN Karir
- Layanan Manajemen JF
- Layanan BKN Pedia
- Layanan Penkom melalui CACT dan Pro ASN
- Layanan Penkom melalui AC
- Layanan KP dan Jabatan
- Layanan Pindah Instansi
- Layanan Peremajaan Data
- Layanan Pencantuman Gelar
- Layanan Peninjauan Masa Kerja
- Layanan SKK (NIP, CLTN, rekom Tewas)
- Layanan Kepegawaian Internal Instansi
- Layanan Pindah IKN
- Layanan Konversi Angka Kredit
- Layanan Indeks Profesionalisme ASN (IP)
- Layanan Integrated Mutasi (I-Mut)
- Layanan Integrated Discipline (I-Dis)
- Layanan Penilaian Indeks NSPK
- Layanan Penilaian Sistem Merit (Pinter)
- Layanan Pemblokiran
- Layanan Pelanggaran Netralitas (SBT)
- Layanan Integritas Moralitas (IM)
- Layanan BPASN
- Layanan Kesejahteraan ASN
- Kartu ASN Virtual dan Karis Karsu Virtual

05 PEMBERHENTIAN



- Pemberhentian dan Pensiun
- Layanan TOSS Taspen

Satu Data ASN Terintegrasi

asndigital.bkn.go.id

Data Berkualitas Keputusan Tepat



Semua layanan terintegrasi dalam platform MyASN dan ASN Digital

FINISH



06 LAYANAN PENDUKUNG



- Layanan Datasena (MOLE, MOBI, MONAP)
- SSO BKN
- WSO2
- Integrasi API Services
- Referensi
- Teken Digital (TTE)
- Helpdesk dan Mola
- mailGov @asn.go.id
- Layanan Admin
- Pengembangan AI (Chat Bot MELINDA, Otomasi Layanan)

Terintegrasi
Seluruh instansi terintegrasi dengan SIASN

Valid & Akurat
Validasi gaji IP dan menggunakan Data ASN

Kolaboratif
Kolaborasi dengan instansi / stakeholder terkait

Aman & Andal
Implementasi TTE mendukung keamanan data

Fleksibel
Mendukung WFA dan mobilitas ASN

"Digitalisasi Manajemen ASN, Untuk Pelayanan Prima dan Birokrasi Berkelas Dunia"



@BKNgoid @BKNgoidofficial www.bkn.go.id

#bangga melayani bangsa

BerAKHLAK

ASN Digital:
Super Platform Terintegrasi

Transformasi digital untuk layanan kepegawaian
yang terintegrasi, mudah, dan efisien.

#bangga melayani bangsa BerAKHLAK



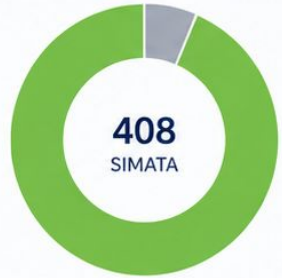
TOTAL KUNJUNGAN ASN DIGITAL

99.592.649

47
Layanan Kepegawaian
tergabung dalam
1 platform

- **Layanan Mandiri** (*Self-Service*)
- **Satu Pintu** (*Single Sign-On*)
- **Efisiensi Birokrasi**
  (Dokumen fisik ditiadakan)

Instansi Sudah Mapping Talenta



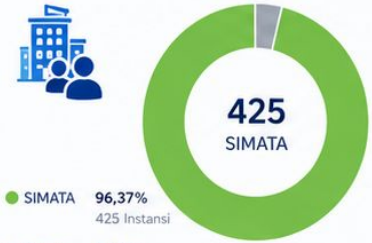
SIMATA	Other
96,91%	3,09%
408 Instansi	13 Instansi

Daftar Instansi Sudah Mapping Talenta

Nama Instansi	Metode
Kementerian Kes...	SIMATA
Pemerintah Kab...	SIMATA
Pemerintah Kota...	SIMATA
Arsip Nasional R...	REKON TM
Pemerintah Kab...	SIMATA
Kementerian Pe...	SIMATA
Pemerintah Kab...	SIMATA

dan lainnya...

Instansi Mengajukan User SIMATA



Pilihan		
SIMATA	425	96,37%
Other	16	3,63%
Total	441	100%

- SIMATA 96,37% — 425 Instansi
- Other 3,63% — 16 Instansi

LONJAKAN PERTUMBUHAN SIMATA SIASN 2025

Tren pertumbuhan yang signifikan, berpindah dari fase awal yang tenang di bulan Agustus menuju lonjakan adopsi massal pada September dan Oktober 2025, sebelum akhirnya mengalami stabilisasi di bulan November.

TREN PERTUMBUHAN BULANAN



TOTAL AKUMULASI & DAMPAK

Total Akumulasi
208.843 Kunjungan

Secara keseluruhan, sistem telah melayani 2.675 pengguna dengan rata-rata 52.211 kunjungan per bulan.

ANALISIS PUNCAK AKTIVITAS

Puncak Mingguan pada 19 – 25 Oktober
Tercatat aktivitas tertinggi dalam satu minggu dengan 578 pengguna dan 30.511 kunjungan.

Stabilitas Harian di Akhir Oktober
Aktivitas harian tetap terjaga konsisten pada kisaran 179 hingga 204 pengguna.

19 – 25 Oktober

Sumber: SIASN BKN | @BKNgoid | @BKNgoidofficial

PERAN BKN DALAM PENGEMBANGAN TALENTA & KARIR

Dalam mendukung Strategi Nasional Pencegahan Korupsi, BKN ikut bertanggung jawab dalam percepatan pelaksanaan sistem merit. Dimana pelaksanaannya dibebankan kepada unit-unit terkait.

ASN DIGITAL

DATA ASN

01 SEBAGAI ENGINE DAN MOTOR PENGGERAK UNTUK MEWUJUDKAN ASTA CITA PRESIDEN

02 MEWUJUDKAN VISI MISI PARA GUBERNUR, BUPATI DAN WALIKOTA

03 MENJADIKAN ASN PROFESIONAL DALAM BIROKRASI PEMERINTAHAN



01 DATA DAN INFORMASI

Dikelola oleh Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN. Bertanggung jawab terhadap pengelolaan data dan pengembangan Sistem Informasi ASN berbasis Merit termasuk dashboard serta warning system sehingga dapat memenuhi kebutuhan instansi pemerintah.

02 KUALIFIKASI

Dikelola oleh Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan informasi jabatan serta penyiapan bahan perumusan standardisasi dan kompetensi jabatan.

03 KINERJA

Dikelola oleh Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN. Bertanggung jawab dalam melaksanakan pengembangan dan pemantauan serta evaluasi kinerja.

04 KOMPETENSI DAN POTENSI

Dikelola oleh Pusat Penilaian Kompetensi ASN yang mempunyai tugas, antara lain melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi dan potensi ASN.

INTEGRITAS MORALITAS

Dikelola oleh **Kedeputian Wasdal**. Bertanggung jawab dalam melaksanakan pengelolaan data integritas moralitas (Narkoba BNN (rehab dan pengedar), radikalisme BNPT, netralitas (SBT), tipikor (ditjend pass), Judol (PPATK), Sistem penanganan perkara pidana terpadu atau Sistem peradilan pidana terpadu berbasis TI (Polhukam).

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

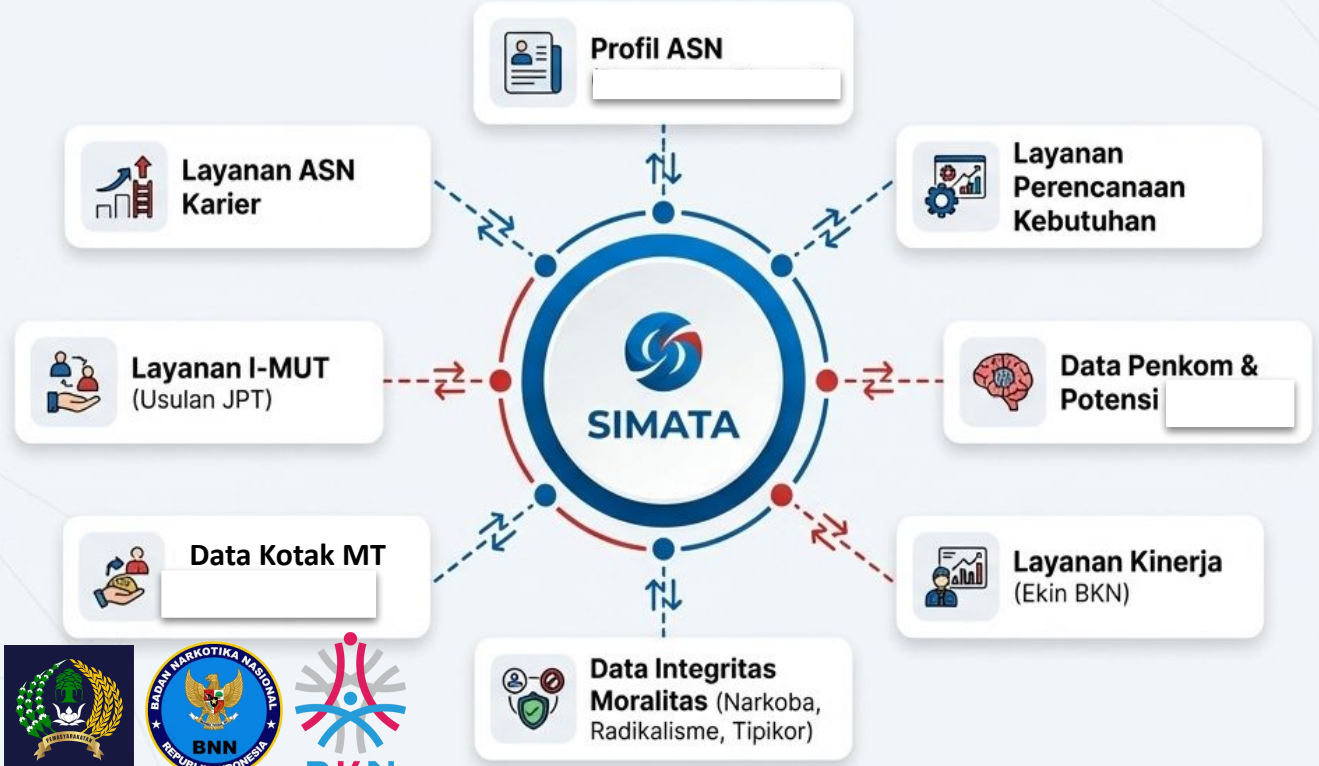
Sistem Informasi Manajemen Talenta atau disingkat **SIMATA** adalah layanan sistem pengelolaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia ASN, Mendukung reformasi birokrasi, Menjamin keberlanjutan kepemimpinan, Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berprinsip pada Sistem Merit yaitu, kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi dan kinerja secara objektif.

https://simata-siasn.bkn.go.id

a. Data pemetaan talenta dan suksesor dapat dilihat dan diakses dari mana saja dan terintegrasi
b. rekomendasi kandidat dapat di tetapkan secara digital
c. mengurangi resiko jual beli jabatan dan transparansi dalam pengisian jabatan serta intervensi politik
d. Memberikan rekomendasi penempatan dan pengembangan talenta

Mengapa SIMATA? Keunggulan Integrasi Data Otomatis

Sistem secara mandiri menarik data dari berbagai platform untuk **evaluasi yang komprehensif** tanpa input manual berulang



Integrasi Sistem Mendukung Pengawasan Sistem Merit

Data ASN berkualitas

Pemutakhiran data ASN seperti Data Profile, Data Kinerja, LHKPN/LHKSN, SPT, Disiplin, dan Kompetensi.

- Penetapan Pertimbangan Teknis Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian ASN
- Upload laporan hasil pelaksanaan pengisian JPT setelah pelantikan

- Manajemen Talenta
- Mobilitas Talenta

SIMATA → SMARTA

Monitoring dan Evaluasi Manajemen Talenta

I-MUT (Integrated Mutasi) ↔ ASNKARIER (Sistem Pengembangan Karier ASN) → SIASN (Badan Kepegawaian Negara) → SIPINTER

SIPINTER
Sistem Informasi Pengukuran dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit
Assessment | Monitoring | Evaluasi

- Pengusulan dan Persetujuan pembukaan seleksi JPT, Job Fit, Evkin
- Penetapan rekomendasi 3 besar kandidat pada seleksi JPT,Job Fit dan Evkin, dan kandidat terpilih melalui MT

Portal informasi jabatan kosong atau informasi kelebihan ASN berdasarkan Anjab/ABK.

- Mengumumkan jabatan lowong
- Pendaftaran calon peserta seleksi

SIMATA BKN

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Kelola Talenta ASN Secara Terintegrasi, Objektif dan Berkelanjutan

TALENTA TEPAT
ORGANISASI KUAT
ASN UNGGUL



> SIMATA adalah sistem pengelolaan karier ASN yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM ASN, mendukung reformasi birokrasi, menjamin keberlanjutan kepemimpinan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta menerapkan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, potensi dan kinerja secara objektif.

SIMATA BKN
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

01 DASHBOARD TM

Peta kompetensi ASN, Peta Kinerja ASN, Peta Box Manajemen Talenta.

02 USER MANAGEMENT

Fitur Penambahan user ketua komite talenta, anggota komite talenta dan PPK.

03 SELEKSI

Memilih 3 talenta berdasarkan rencana suksesi kemudian memasukkan nilai hasil assessment/wawancara/presentasi, dll untuk di rangking dan dikirimkanke I-mut untuk disetujui oleh PPK.

04 PROFIL ASN

Menampilkan profil dan riwayat ASN, nilai sumbu, nilai potensi, nilai kinerja, hasil pemetaan, riwayat talent mapping, informasi syarat jabatan.

05 TALENT MAPPING

Menampilkan list talenta dengan menggunakan metode objektif dengan filter level jabatan dan rumpun jabatan.

06 RENCANA SUKSESI

Menampilkan list talenta berdasarkan nilai total dengan pilihan filter promosi dan mutasi.

MANFAAT SIMATA

- Pengelolaan talenta lebih akurat dan objektif
- Mendorong pengembangan karier ASN secara terencana dan berkelanjutan
- Meningkatkan kinerja organisasi melalui penempatan talenta yang tepat
- Mendukung implementasi Sistem Merit dan Reformasi Birokrasi
- Mewujudkan ASN Unggul untuk Indonesia Maju

PERBANDINGAN ALUR PENGISIAN JABATAN:

ASN KARIR VS. MANAJEMEN TALENTA (SIMATA)

Dua Pendekatan, Satu Tujuan: Mendapatkan ASN Terbaik untuk Indonesia Maju

ASN KARIR (SELEKSI TERBUKA)

Estimasi Waktu: 1 – 3 Bulan

Membutuhkan durasi panjang karena melibatkan banyak tahapan verifikasi eksternal dan masa pendaftaran.
(1–2 hari, SLA Wasdal SLA 5 hari)

START

Verifikasi Wasdal Berlapis
Mebibatkan usulan rencana, verifikasi, dan rekomendasi pengawasan pengendalian (Wasdal) sebelum lowongan dipublikasikan.

Publikasi & Pendaftaran
(15 Hari)
Isi lowongan 1–2 bulan,
daftar 2 minggu

Seleksi Kompetitif
Mencakup proses pengolahan nilai hingga pengusulan 3 kandidat terbaik kepada PPK untuk dipilih.

Seleksi Kompetitif 3 Besar
Mencakup proses pengolahan nilai hingga pengusulan 3 kandidat terbaik kepada PPK untuk dipilih.

FINISH

RINGKASAN PERBANDINGAN KOMPONEN UTAMA

ASN KARIR (SELEKSI TERBUKA)	VS	MANAJEMEN TALENTA (SIMATA)
1 – 3 Bulan		< 1 Bulan
15 Tahapan		7 Tahapan
Eksternal (terbuka untuk umum)		Internal (talenta yang sudah tersedia)
Verifikasi berlapis, publikasi, seleksi kompetitif		Pemangkasan birokrasi, proses digital terintegrasi
Memastikan transparansi dan akuntabilitas seleksi terbuka		Kecepatan, efektivitas dan penempatan talenta terbaik

MANAJEMEN TALENTA (SIMATA)

Estimasi Waktu: < 1 Bulan

Proses jauh lebih cepat karena memangkas birokrasi seleksi terbuka yang panjang.

START

Input Kandidat Langsung
Instansi cukup menambah formasi dan menginput kandidat dari kumpulan talenta yang tersedia.

Persetujuan Digital Terintegrasi
Proses persetujuan oleh PYB dan PPK dilakukan langsung melalui sistem MT Mandiri dan SIMATA.

FINISH

MANFAAT SIMATA

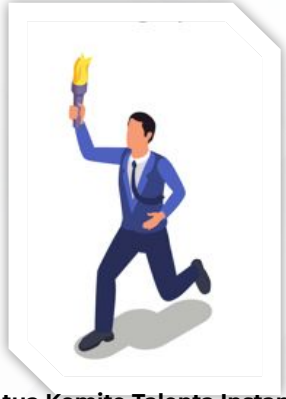
- Proses lebih cepat dan efisien
- Mengoptimalkan talenta internal terbaik
- Mengurangi birokrasi dan tahapan panjang
- Mendukung penempatan yang tepat dan strategis
- Meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan

ROLE SIMATA



Admin Instansi (Sekretariat Komite)

- Pemadanan Data
- Proses Ulang Setting Visual
- Memberikan Role Instansi
- Melakukan Rekonsiliasi data
- Melihat Profil Pegawai
- Melihat Daftar Jabatan Kosong
- Mengisi Alasan Jabatan Kosong
- Melihat Penyebaran Peta
- Melihat Daftar Kelompok Suksesi



Ketua Komite Talenta Instansi

- Melihat Profil Pegawai
- Melihat Daftar Jabatan Kosong
- Melihat Penyebaran Peta
- Melihat Kelompok Suksesi
- Menyetujui Kelompok Suksesi yang telah dipilih oleh Komite Talenta Instansi
- Mengisi Nilai Kompetensi Teknis (Jika Ada)
- Mengirim Kandidat Ke I-Mut untuk mendapatkan Rekomendasi 3 besar



Komite Talenta Instansi

- Melihat Profil Pegawai
- Melihat Daftar Jabatan Kosong
- Melihat Penyebaran Peta
- Melihat Daftar Kelompok Suksesi
- Memilih Kelompok Suksesi
- Melihat Daftar Suksesor yang telah disetujui Ketua



PPK

Memilih 1 kandidat diantara 3 besar hasil rekomendasi BKN

Terima Kasih