

Mercy Corps Indonesia

Lingkup Pekerjaan Konsultan

Proyek/Judul Konsultasi: Review/Evaluasi Manajemen SDM dan Kebijakan Human Capital Development Plan (HCDP) BNPB

Lokasi Proyek: Jakarta

Kode Bagian Keuangan: 20087

Latar Belakang:

INVEST DM 2.0 adalah program yang didanai oleh USAID dan dilaksanakan oleh Mercy Corps, bekerja sama dengan BNPB untuk mendukung BNPB dalam memperkuat peran, fungsi, dan tanggung jawabnya untuk mengisi kesenjangan di bidang-bidang prioritas. Bidang-bidang dukungan meliputi penguatan kapasitas teknis dalam persiapan darurat, respons, dan pemulihan; perencanaan dan pengembangan kebijakan; tata kelola/lembaga; dan pengembangan organisasi. Semua ini berpusat pada satu aspek: pengembangan sumber daya manusia. Tujuan utama dari Program INVEST DM 2.0 adalah memperkuat kapasitas lembaga penanggulangan bencana di Indonesia dan sumber daya manusia pada berbagai tingkat administrasi agar mereka dapat memenuhi mandat dalam menyediakan layanan penanggulangan bencana yang efektif dan menyelamatkan nyawa.

Sebagai upaya untuk memetakan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki saat ini, BNPB telah melakukan penilaian potensi, asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural terhadap 666 staf yang terdiri dari pejabat fungsional tingkat pertama, muda dan madya; pejabat struktural eselon 4 dan eselon 3 serta staf pelaksana. BNPB telah menggunakan hasil dari pemetaan kapasitas SDM dalam membangun Manajemen Talenta untuk mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mempercepat penerapan Sistem Merit di organisasi BNPB. Hasil pemetaan dikelompokkan ke dalam 9 kotak manajemen talenta (*talent pool*) untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. BNPB telah memanfaatkan talent pool sebagai rekomendasi bagi tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam menentukan promosi dan mutasi bagi para pejabat struktural eselon 4 dan eselon 3. Membangun manajemen talenta merupakan suatu proses dalam membangun manajemen SDM berbasis kompetensi.

Dalam rangka membangun perencanaan dan pengembangan SDM, BNPB telah menyusun perencanaan dan pengembangan SDM (*Human Capital Development Plan – HCDP*) 2020-2024 yang berfungsi sebagai peta jalan bagi BNPB dalam merencanakan dan membangun kapasitas SDM setiap tahun baik melalui jalur pendidikan formal maupun pendidikan non-formal.

Untuk melihat sejauh mana sistem manajemen SDM berbasis kompetensi serta HCDP diterapkan di organisasi BNPB dan kebutuhan pengembangan SDM kedepan, sebuah review terhadap praktek dan kebijakan SDM akan dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan / Deskripsi Proyek:

Tujuan dari kegiatan review ini adalah untuk memahami sejauh mana manajemen SDM ASN, termasuk HCDP, telah diimplementasikan oleh BNPB, keberhasilan dan tantangan yang dihadapi serta kebutuhan untuk pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif kedepan.

Review diharapkan mencakup semua aspek manajemen SDM ASN sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu: (a) Perencanaan Kebutuhan; (b) Pengadaan; (c) Penguatan budaya kerja dan citra institusi; (d) Pengelolaan kinerja; (e) Pengembangan talenta dan karir; (f) Pengembangan kompetensi; (g) Pemberian penghargaan dan pengakuan; dan (h) Pemberhentian.

Biro SDM dan Umum BNPB telah mengembangkan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi (*Competency-Based Human Capital Management System*), yang meliputi antara lain pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karir serta pengembangan kompetensi. BNPB juga telah menyusun *Human Capital Development Plan 2020-2024* (Perencanaan dan Pengembangan SDM 2020-2024).

Dalam rangka memetakan kapasitas SDM yang ada saat ini, BNPB telah melakukan penilaian potensi, asesmen kompetensi manajerial dan social kultural terhadap 666 pegawai. Disamping itu, BNPB juga telah memiliki pedoman mengenai Manajemen Talenta. Selain itu, BNPB juga telah berhasil membangun sistem aplikasi manajemen talenta, yaitu *e-talent pool*. Sistem ini digunakan untuk menyimpan data hasil asesmen para pegawai dan mengkategorikannya ke dalam 9 box. Hasil asesmen yang telah dikategorikan ini telah dimanfaatkan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) sebagai pertimbangan dalam melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan pada waktu melaksanakan promosi dan mutasi untuk mengisi jabatan struktural eselon 3 dan 4. Disamping itu, BNPB juga telah menggunakan sistem aplikasi *e-kinerja* yang telah dibangun oleh BKN. Setiap ASN wajib untuk mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan menggunakan sistem aplikasi ini untuk kemudian SKP tersebut disampaikan dan direview oleh atasan masing-masing guna diberi penilaian. Data hasil penilaian kinerja individu akan tersimpan di dalam sistem aplikasi *e-kinerja* yang terhubung antara BKN dengan masing-masing Kementerian/Lembaga Negara.

Review/evaluasi ini akan mengidentifikasi status/penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di BNPB berdasarkan peraturan/standar pemerintah, kesenjangan, kebutuhan dan peluang untuk membangun manajemen sumber daya manusia yang sistematis dan berkelanjutan di BNPB. Review/evaluasi akan menjawab pertanyaan kunci, antara lain:

1. Sejauh mana BNPB telah menerapkan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi berdasarkan undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Bagaimana pengelolaan kinerja pegawai ASN BNPB dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Bagaimana pengembangan talenta dan karir pegawai ASN BNPB dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit
4. Bagaimana pengembangan kompetensi pegawai ASN di BNPB dilaksanakan melalui pembelajaran secara terus menerus (*lifelong learning*) agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi
5. Human Capital Development Plan (HCDP):
 - Sudah sejauh mana implementasi HCDP di BNPB dan apa kendalanya.
 - Apakah HCDP yang sudah dimiliki oleh BNPB saat ini masih relevan dengan kondisi SDM yang ada di BNPB saat ini terkait dengan adanya program penyederhanaan birokrasi dimana beberapa Kedeputusan sudah tidak ada lagi pejabat struktural eselon 3 dan eselon 4 akan digantikan dengan jabatan fungsional.

6. *Individual Development Plan* (Rencana Pengembangan Individu/Staf)
 - Apakah para pimpinan dan bawahan dari setiap unit kerja di BNPB telah memahami dengan baik mengenai pentingnya penyusunan *Individual Development Plan*?
 - Bagaimana proses penyusunan *Individual Development Plan* di BNPB?
 - Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses penyusunan *Individual Development Plan* di BNPB?
7. Apakah kebutuhan-kebutuhan untuk implementasi manajemen SDM ASN terakomodir dalam Renstra BNPB 2020-2024, pencapaiannya dan tantangan, serta kebutuhan yang perlu dimasukkan kedalam Renstra berikutnya.
8. Keberfungsian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Review/Evaluasi akan dilakukan secara kualitatif melalui desk review, wawancara, dan FGD, dengan konsultasi dan juga secara kuantitatif melalui survei.

Hasil review/evaluasi ini akan dalam bentuk laporan dan pemaparan (slide-deck) yang akan disampaikan kepada para pengambil keputusan di BNPB.

Kegiatan Konsultan:

Konsultan yang terpilih untuk tugas ini akan, di bawah arahan INVEST DM 2.0, melakukan aktivitas berikut ini:

- ✓ Mengembangkan metode review/evaluasi dan rencana kerja
- ✓ Melakukan review/evaluasi berdasarkan metodologi dan rencana kerja yang disepakati.
- ✓ Melakukan serangkaian diskusi dengan unit-unit kerja terkait di BNPB terutama dengan Biro SDMU dan Pusdiklat dalam hal proses implementasi manajemen SDM ASN serta pengembangan staf di BNPB.
- ✓ Menyusun laporan hasil review/evaluasi dan slide deck dengan bahasa dan isi yang mudah dipahami oleh pengambil kebijakan, yang menjawab pertanyaan-pertanyaan review/evaluasi diatas dan rekomendasi. Laporan hasil review/evaluasi tersebut minimum terdiri dari:
 - Implementasi manajemen SDM ASN di BNPB yang meliputi antara lain:
 - Pengelolaan Kinerja ASN
 - Pengembangan Talenta dan Karir
 - Pengembangan Kompetensi terutama terkait dengan *lifelong learning*
 - Human Capital Development Plan
 - Individual Development Plan
 - Urgensi penilaian kompetensi secara berkesinambungan dalam rangka membangun sumberdaya manusia dan kepemimpinan di BNPB;
 - Rekomendasi dari review/evaluasi yang telah dilakukan terhadap hasil implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi bagi para ASN BNPB untuk memperbaiki gaps yang ada;
 - Presentasi kepada INVEST DM 2.0 dan BNPB mengenai draft awal untuk mendapatkan masukan.
 - Menyusun draft final Laporan hasil review/evaluasi dan melakukan presentasi kepada INVEST DM 2.0 dan BNPB untuk mendapatkan masukan.
 - Finalisasi laporan akhir hasil review/evaluasi.

Consultant Deliverables:

Konsultan akan menyampaikan kepada INVEST DM deliverables berikut ini:

Deliverable No.	Uraian	Perkiraan Waktu Penyerahan
	Metodologi dan rencana kerja	Minggu ketiga Maret 2024
1	Draft awal Laporan hasil review/evaluasi berikut rekomendasi. Draft awal tersebut harus dilengkapi dengan risalah diskusi dengan Biro SDMU dan Pusdiklat terkait dengan implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi bagi ASN di BNPB	Minggu pertama April 2024
2	Presentasi kepada INVEST DM 2.0 dan BNPB mengenai draft awal berikut rekomendasi untuk mendapatkan masukan.	Minggu ketiga April 2024
3	Dokumen hasil perbaikan terhadap draft awal berikut rekomendasi berdasarkan masukan dari INVEST DM 2.0 dan BNPB dan mengkonsultasikannya dengan INVEST DM 2.0 dan BNPB.	Minggu keempat April 2024
4	Draft final Laporan hasil review/evaluasi berikut rekomendasi dan mempresentasikannya kepada INVEST DM 2.0 dan BNPB.	Minggu kedua Mei 2024
5	Final Laporan hasil review/evaluasi berikut rekomendasi terkait dengan implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi bagi ASN di BNPB.	Minggu ketiga Mei 2024.

Konsultan akan melapor kepada:

INVEST DM 2.0 Workforce Planning and Development Advisor

Periode pelaksanaan kegiatan:

Pelaksanaan kegiatan ini berlangsung mulai dari bulan April 2024 sampai dengan bulan Mei 2024.

Konsultan akan bekerja sama:

INVEST DM 2.0 Workforce Planning and Development Advisor dengan masukan yang diperlukan dari Spesialis Senior DEAI, Spesialis Senior Manajemen Pengetahuan, Komunikasi, dan Riset, Spesialis Pemantauan dan Evaluasi, Biro SDMU dan Pusdiklat BNPB.

Supervisi dan dukungan yang mendalam akan disediakan oleh INVEST DM 2.0. Konsultan yang terpilih diharapkan terlibat dalam komunikasi sehari-hari dengan INVEST DM 2.0 dan BNPB, serta menjaga hubungan kerja yang efektif dan memperkuat metodologi untuk memastikan bahwa BNPB sepenuhnya memahami pekerjaan ini. INVEST DM 2.0 akan memfasilitasi komunikasi selama periode kontrak, dan aktif berpartisipasi dalam koordinasi, pengawasan, dan implementasi pekerjaan ini. Ini mencakup penyesuaian dalam implementasi yang dianggap perlu oleh INVEST DM 2.0.

Persyaratan Pengetahuan dan Keahlian:

- Pengalaman kerja selama 10-15 tahun di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia ASN berbasis Kompetensi, terutama dalam hal manajemen talenta, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja di Kementerian/Lembaga dan implementasi reformasi birokrasi untuk lembaga pemerintah.
- Memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai organisasi pemerintah/BNPB.
- Memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang penanggulangan bencana.
- Memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam hal review/evaluasi implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi bagi ASN.
- Kemampuan komunikasi lisan dan tulisan yang baik, terutama dalam penulisan laporan dengan bahasa Indonesia yang jelas, sistematis dan logis.

Cara Melamar

Bagi yang berminat harus mengirimkan proposal teknis mereka yang mencakup (a) strategi dan pendekatan yang diajukan; (b) CV personil kunci, kredensial akademik, dan penawaran harga ke procurement@id.mercycorps.org dengan subjek "Konsultan untuk review/evaluasi manajemen SDM ASN BNPB" sebelum **25 Maret 2024**. Hanya kandidat yang masuk dalam daftar pendek yang akan dihubungi.

Keragaman, Kesetaraan dan Inklusi

Mencapai misi kami dimulai dengan bagaimana kami membangun tim dan bekerja bersama. Melalui komitmen kami untuk memperkaya organisasi kami dengan orang-orang yang berasal dari berbagai latar belakang, keyakinan, dan cara berpikir, kami dapat lebih baik memanfaatkan kekuatan kolektif tim kami dan menyelesaikan tantangan paling kompleks di dunia. Kami berusaha menciptakan budaya kepercayaan dan saling menghormati, di mana setiap orang memberikan kontribusi pandangan mereka dan menjadi diri mereka yang autentik, mencapai potensi mereka sebagai individu dan tim, dan bekerja sama untuk melakukan pekerjaan terbaik dalam hidup mereka. Kami menyadari bahwa keragaman dan inklusi adalah perjalanan, dan kami berkomitmen untuk belajar, mendengarkan, dan berkembang untuk menjadi lebih beragam, adil, dan inklusif daripada saat ini.

Kesempatan Kerja yang Setara

Kami berkomitmen untuk menyediakan lingkungan yang penuh rasa hormat dan aman secara psikologis di mana peluang kerja yang sama tersedia bagi semua orang. Kami tidak terlibat atau mentoleransi diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, identitas gender, ekspresi gender, agama, usia, orientasi seksual, asal nasional atau etnis, cacat (termasuk status HIV/AIDS), status pernikahan, status veteran militer, atau kelompok yang dilindungi lainnya di tempat-tempat di mana kami bekerja.

Pengamanan dan Etika

Anggota tim Mercy Corps Indonesia diharapkan untuk mendukung semua upaya akuntabilitas, terutama kepada para pemangku kepentingan kami dan standar internasional yang mengatur pekerjaan bantuan internasional dan pembangunan, sambil secara aktif melibatkan masyarakat sebagai mitra sejajar dalam perancangan, pemantauan, dan evaluasi proyek lapangan kami. Anggota tim diharapkan untuk berperilaku secara profesional dan menghormati hukum lokal, adat istiadat, kebijakan, prosedur, dan nilai-nilai MCI setiap saat dan di semua tempat kerja di dalam negeri.