

Mercy Corps Indonesia

Lingkup Pekerjaan Konsultan

Proyek/Judul Konsultasi: Penyusunan Roadmap Penguatan Manajemen SDM di BNPB (2025-2029)

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.

Sampai dengan saat ini, BNPB telah berupaya untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen SDM ke dalam tata kelola SDM organisasi BNPB melalui berbagai mekanisme dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM yang ada. Mekanisme tersebut dilaksanakan melalui berbagai kegiatan antara lain melakukan pemetaan kapasitas SDM yang dimiliki saat ini melalui penilaian potensi, asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural. 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. 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.

Agar tahapan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM dapat tercapai sesuai dengan skala prioritas, perlu disusun suatu Roadmap untuk jangka waktu lima tahun. Hal ini sejalan dengan jangka waktu Rencana Strategis (Renstra) dari setiap Kementerian/Lembaga dimana roadmap ini akan diintegrasikan ke dalam Renstra tersebut.

Tujuan / Deskripsi Proyek:

Tujuan dari kegiatan ini adalah menyusun Roadmap Penguatan Manajemen SDM BNPB. Roadmap ini akan berfungsi sebagai panduan operational strategis Biro SDM dalam menjalankan pengelolaan SDM sebagai tugas fungsi utamanya.

Penyusunan roadmap harus 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.

Selain itu, dalam menyusun roadmap perlu juga mempelajari beberapa dokumen yang akan dipergunakan sebagai referensi dalam menyusun roadmap, antara lain:

1. Undang-Undang nomor 24 tahun 2007 mengenai Penanggulangan Bencana
2. Permenpanrb nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta
3. Permenpanrb nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit
4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
5. Hasil evaluasi terakhir KASN tentang penilaian Sistem Merit
6. Hasil evaluasi terakhir Menpanrb terkait nilai Reformasi Birokrasi, terutama untuk bidang Manajemen SDM Aparatur
7. Serta peraturan-peraturan pemerintah terkait lainnya.

Catatan:

Hasil evaluasi KASN mengenai sistem merit dan hasil evaluasi Menpanrb tentang nilai reformasi birokrasi terutama untuk bidang manajemen SDM Aparatur dimana terdapat beberapa “gaps” yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan, ini semua agar diintegrasikan ke dalam penyusunan roadmap sebagai tahapan kegiatan dalam rangka perbaikan.

Disamping itu, pelaksanaan kegiatan Perencanaan Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) dan Monitoring Evaluation (*HR Audit*) juga perlu untuk diintegrasikan kedalam penyusunan roadmap sebagai tahapan kegiatan Manajemen SDM.

Pengumpulan data dalam proses penyusunan roadmap akan dilakukan secara:

1. Kualitatif, melalui desk review, wawancara dengan pejabat struktural eselon 1, *Focused Group Discussion* dengan perwakilan unit kerja eselon 2.
2. Kuantitatif, melalui survei.

Kegiatan Konsultan:

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

- 1) Menyusun metodologi, instrumen dan rencana kerja
- 2) Menyusun draft awal roadmap 2025-2029 dan presentasi kepada BNPB untuk mendapatkan masukan
- 3) Menyusun draft final roadmap 2025-2029 berdasarkan masukan BNPB dan pihak-pihak terkait dan presentasi kepada BNPB.

Consultant Deliverables:

Konsultan akan menyampaikan kepada INVEST DM deliverables berikut ini:

Deliverable No.	Uraian	Perkiraan Waktu Penyerahan
1	Metodologi dan rencana kerja	3rd week of September 2024
2	Draft awal roadmap 2025-2029 dan presentasi kepada INVEST DM 2.0 dan BNPB untuk mendapat masukan	1 st week of October 2024
3	Draft final roadmap 2025-2029 dan presentasi kepada INVEST DM 2.0 dan BNPB	2 nd week of October 2024
4	Final roadmap 2025-2029	3 rd week of October 2024

Konsultan akan melapor kepada:

INVEST DM 2.0 Workforce Planning and Development Advisor

Periode pelaksanaan kegiatan:

Pelaksanaan kegiatan ini berlangsung mulai dari bulan September 2024 sampai dengan bulan October 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 pengalaman dalam menyusun Roadmap Manajemen SDM di Kementerian/Lembaga.
- Memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai penguatan organisasi pemerintah/BNPB.
- Kemampuan komunikasi lisan dan tulisan yang baik, terutama dalam penulisan laporan dengan bahasa Indonesia yang jelas, sistematis dan logis.

Cara Melamar

Bagi yang berminat dapat 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 penyusunan Roadmap Manajemen SDM" sebelum **15 September 2024**. Hanya kandidat yang memenuhi syarat 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.