

# KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN PKP SMART GOVERNANCE

---

Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan  
Kompetensi ASN – LAN RI



# Dasar Hukum

**UU No 5/2014  
ttg Aparatur Sipil  
Negara**

Pasal 43  
Pasal 69 ayat (3) huruf b

**PP No 11/2017  
ttg Manajemen  
PNS**

Pasal 52 ayat (2) huruf a&b  
Pasal 217 ayat (5)

**Peraturan LAN**

PerLAN  
No 5 Tahun 2022 dan  
Perubahannya  
tentang pelatihan  
Struktural  
Kepemimpinan

## Keputusan Kepala LAN

1. Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan
2. Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelanggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

# PELATIHAN STRUKTURAL



01

## Pelatihan Nasional Kepemimpinan Tingkat I

Kompetensi

Kepemimpinan Kolaboratif

02

## Pelatihan Nasional Kepemimpinan Tingkat II

Kompetensi

Kepemimpinan Strategis

03

## Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Kompetensi

Kepemimpinan Kinerja

04

## Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Kompetensi

Kepemimpinan Pelayanan

Kompetensi kepemimpinan kinerja sebagai Kompetensi manajerial untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Administrator

Kompetensi kepemimpinan melayani sebagai Kompetensi manajerial untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Pengawas yang merupakan kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik

## Kebijakan Yang Mengalami Perubahan

✓ Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan  
(KepLAN374 Tahun 2022)

✓ Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural  
Kepemimpinan (KepLAN375 Tahun 2022)

✓ Anak Lampiran Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan  
Struktural Kepemimpinan (KepLAN375 Tahun 2022)

✓ RAB Pelatihan (PerKaLAN8 Tahun 2022)



✓ Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan  
(KepLAN1 Tahun 2023)

✓ Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural  
Kepemimpinan (KepLAN2 Tahun 2023)

✓ Anak Lampiran Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan  
Struktural Kepemimpinan (KepLAN2 Tahun 2023)

# MENGAPA BERUBAH?

## Tuntutan Percepatan dan Pemerataan Pembangunan Nasional

- ✓ Dibutuhkan Akselerasi Pembangunan Nasional di tengah Kebijakan Pasca COVID (Pulih Bersama Pulih Lebih Kuat)
- ✓ Tuntutan dukungan RB Berdampak yang Dicanangkan secara Nasional

## Penyempurnaan Kebijakan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

- Saran dan Masukan Lembaga Penyelenggara Pelatihan
- Evaluasi Implementasi Kebijakan Pelatihan Struktural

## Pengembangan dan Penyederhanaan Pedoman Pelatihan & Instrumen Evaluasi

- ✓ Mengembangkan Pedoman (Coaching, Mentoring, Kalibrasi)
- ✓ Mengembangkan Instrumen yang belum ada pengaturan (Evaluasi Sikap Perilaku, Formulir Pengambilan MP Pilihan)
- ✓ Penyederhanaan Instrumen (Sosiometri)



## Mekanisme Perencanaan

Pimpinan Lembaga Pelatihan Terakreditasi menyampaikan surat pemberitahuan kesiapan menyelenggarakan PKA dan PKP kepada Deputi Kebijakan Bangkom ASN paling lambat **15 (lima belas) hari** kerja sebelum pelaksanaan PKA atau PKP

# Tempat Penyelenggaraan

PKN Tingkat II, PKA, dan PKP  
diselenggarakan oleh :

- Unit kerja LAN yang bertugas menyelenggarakan Pelatihan Struktural
- Lembaga Pelatihan Terakreditasi
- Lembaga Pelatihan yang belum terakreditasi atau status akreditasinya tidak berlaku dengan bentuk Penjaminan Mutu



## Note:

- Selama pembelajaran klasikal, peserta wajib diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang berupa peningkatan kesegaran jasmani dan/atau kegiatan lain yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran
- Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural wajib memberikan pendampingan dan/atau fasilitasi bagi Peserta yang berkebutuhan khusus

# Persyaratan Peserta PKP

A. Peserta telah menduduki dalam:

- Jabatan Pengawas
- JF yang setingkat Jabatan Pelaksana atau Golongan/Ruang III/a dengan masa kerja paling singkat 2 tahun 6 bulan.
- Jabatan Pelaksana paling rendah gol III/a dengan masa kerja paling singkat 3 tahun 6 bulan



# Persyaratan Peserta PKP

- Peserta harus memenuhi persyaratan mengikuti dan lulus seleksi sebagaimana diatur dalam Peraturan LAN yang mengatur mengenai seleksi calon Peserta
- Seleksi peserta dikecualikan bagi calon Peserta yang berasal dari Instansi Pemerintah yang telah menerapkan sistem merit dan diusulkan berdasarkan manajemen talenta Instansi Pemerintah.
- Sistem merit dan manajemen talenta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Bagi pejabat yang telah menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, wajib ditetapkan sebagai Peserta oleh pimpinan Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural paling lambat 1 (satu) tahun terhitung sejak duduk dalam Jabatan.
- Bagi pejabat yang tidak mengikuti Pelatihan Struktural melebihi batas waktu yang ditentukan dapat mengikuti Pelatihan Struktural setelah mendapatkan izin tertulis dari Kepala LAN

## Jumlah Peserta

- Jumlah Peserta dalam 1 (satu) angkatan PKA dan PKP berjumlah 40 (empat puluh) orang.
- Peserta sebagaimana dimaksud di atas dapat menjadi paling sedikit 30 (tiga puluh) orang berdasarkan atas persetujuan Deputi Kebijakan Bangkom ASN;
- Dalam hal jumlah Peserta:
  - lebih dari 40 (empat puluh) orang, PKA dan PKP tetap dapat diselenggarakan dengan mempertimbangkan kesiapan dan kelayakan proses pembelajaran, dan mendapatkan persetujuan tertulis dari Deputi Kebijakan Bangkom ASN; atau
  - kurang dari 30 (tiga puluh) orang, PKA dan PKP tetap dapat diselenggarakan dengan mempertimbangkan aspek keuangan dan kondisi lembaga penyelenggara PKA atau PKP. Aspek keuangan dan kondisi dimaksud adalah jaminan kecukupan anggaran dan kondisi lain yang memungkinkan pelatihan dapat berjalan dan mencapai tujuan pembelajaran.

# Persyaratan tenaga Pelatihan

## Penceramah

- Pejabat Negara, Praktisi, Pakar, Pegawai ASN/Anggota Tentara Nasional Indonesia/Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Akademisi, atau Pejabat BUMN/ BUMD
- menduduki paling rendah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau yang setara dan/atau memiliki keahlian/kepakaran pada bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan pembelajaran

## Pengampu Materi

- Widyaaiswara dan/atau Pegawai/non Pegawai Aparatur Sipil Negara lainnya di dalam dan/atau di luar lingkup Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang memiliki kemampuan mengampu agenda pembelajaran dan mata pelatihan pada Pelatihan Struktural Kepemimpinan sesuai dengan jenjangnya
- kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran dan penguasaan substansi mata pelatihan yang diajarkan, yang ditunjukkan dengan sertifikat *Training of Facilitator (ToF)/ Training of Trainer (ToT, Workshop Pelatihan Struktural, dan memahami *strategy delivery* Pelatihan Struktural atau kualifikasi lain yang disetarakan oleh LAN.*

## Pengelola dan Penyelenggara Pelatihan Struktural

- Pengelola dan penyelenggara Pelatihan Struktural memiliki kemampuan dalam mengelola pelatihan
- Memiliki sertifikat MOT (Pengelola), TOC (Penyelenggara)

## Persyaratan Khusus :

**Persyaratan Umum:**  
**1. Sudah mengikuti penyamaan persepsi penguji PKA dan PKP;**  
**2. Tidak sedang mengampu sebagai *coach* dan mentor dalam satu angkatan**



Penyamaan Persepsi sebelum Seminar

No.	PKP	PKA	PKN II	PKN I
1	Pejabat struktural yang memenuhi kualifikasi, minimal Administrator	Pejabat struktural yang memenuhi kualifikasi, minimal Administrator dan telah mengikuti PKA	Pejabat struktural: <ul style="list-style-type: none"> <li>• JPT Madya</li> <li>• JPT Pratama yang sudah mengikuti PKN II</li> </ul>	Pejabat struktural: <ul style="list-style-type: none"> <li>• JPT Madya</li> <li>• JPT Pratama yang sudah mengikuti PKN I</li> </ul>
2	Minimal WI ahli madya	Minimal WI ahli madya	WI ahli utama dan pernah menjabat JPT	WI ahli utama dan pernah menjabat JPT
3	Pejabat Fungsional (selain WI) minimal jenjang ahli madya	Pejabat Fungsional (selain WI) minimal jenjang ahli madya	Pejabat Fungsional (selain WI) ahli utama dan pernah menjabat JPT	Pejabat Fungsional (selain WI) ahli utama, pernah menjabat JPT & pernah PKN I
4	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan jabatan Administrator	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan jabatan Administrator	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan JPT dan sudah mengikuti PKN II	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan JPT Madya dan sudah mengikuti PKN I

## Persyaratan

### Umum :

- 1. Sudah mengikuti Workshop PKA dan PKP**
- 2. Tidak menjadi penguji dan mentor dalam satu angkatan**

### Peran:

- 1. Coach Akper**
- 2. Coach Pengembangan Potensi Diri**

### Persyaratan Khusus :

No.	PKP	PKA	PKN II	PKN I
1	Pejabat struktural yang memenuhi kualifikasi, minimal Pengawas dan sudah pernah mengikuti PKP	Pejabat struktural yang memenuhi kualifikasi, minimal Pengawas dan sudah pernah mengikuti PKA	Pejabat struktural, minimal JPT yang sudah mengikuti PKN II	Pejabat struktural: <ul style="list-style-type: none"><li>• JPT Madya</li><li>• JPT Pratama yang sudah mengikuti PKN I</li></ul>
2	WI minimal jenjang ahli muda	WI minimal jenjang ahli muda	<ul style="list-style-type: none"><li>• WI ahli utama yang pernah menduduki JPT</li><li>• WI ahli utama</li><li>• WI ahli madya yang sudah pernah menduduki Jabatan Administrator / Pengawas</li><li>• WI ahli madya dengan pengalaman pernah menjadi coach 5 tahun</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Widya Iswara ahli utama, yang sudah pernah menduduki JPT</li></ul>
3	Pejabat Fungsional (selain WI) minimal jenjang muda	Pejabat Fungsional (selain WI) minimal jenjang madya	Pejabat Fungsional (selain WI) minimal jenjang utama	Pejabat Fungsional (selain WI) minimal jenjang utama & sudah pernah PKN I
4	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan jabatan Pengawas	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan jabatan Administrator	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan JPT	Non-ASN yang memenuhi kualifikasi, setara dengan JPT Madya dan sudah pernah PKN I

# PEMBIAYAAN\*

Pelatihan	METODE	
	<i>Blended Learning/ Distance Learning</i>	Klasikal
PKA	Rp 17.000.000	Rp 22.125.000
PKP	Rp 14.000.000	Rp 20.230.000

\*Instansi Pemerintah

## Tidak termasuk pembiayaan Pelatihan:

1. Pembangunan Komitmen Bersama
2. Aktualisasi Kepemimpinan
3. Pembelajaran Mata Pelatihan di Luar LMS Kepemimpinan
4. Perjalanan Dinas ke dan dari Tempat Pelatihan

(PP NOMOR 60 TAHUN 2021 tentang Jenis Dan Tarif Atas -Jenis PNBP yang Berlaku Pada LAN)

# PERUBAHAN KURIKULUM



## Kelompok Mata Pelatihan Inti

Kebijakan Lama



## Kelompok Mata Pelatihan Dasar

Memuat agenda smart governance sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



## Kelompok Mata Pelatihan Pilihan

Memuat agenda penunjang pembelajaran aktualisasi kepemimpinan

Kebijakan Baru (PerLAN Nomor 5 & 6 Tahun 2022)

Kelompok Mata Pelatihan				
	Mata Pelatihan Inti	Mata Pelatihan Dasar (9 JP)	Mata Pelatihan Pilihan (12 JP)	
Mata Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>agenda kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara;</li> <li>agenda kepemimpinan pelayanan;</li> <li>agenda pengendalian pekerjaan; dan</li> <li>agenda aktualisasi kepemimpinan pelayanan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Digital skill dalam pembuatan kebijakan</li> <li><i>Self Resilience</i></li> <li>Berpikir Kritis → Khusus PKA</li> <li>Gender Equality, Disability and Social Inclusion (GEDSI) → Khusus PKP</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Manajemen Pemerintah/Manajemen Pemerintah Daerah (KEMENDAGRI)</b></li> <li><b>Anti Korupsi (KPK)</b></li> <li><b>Barjas (LKPP)</b></li> <li><b>UU Cipta Kerja (KEMENKO)</b></li> <li><b>HAM (KEMENKUMHAM)</b></li> <li><b>Pemeriksaan Keuangan (BPK)</b></li> <li><b>Narkoba (BNN)</b></li> <li><b>Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS)</b></li> <li><b>Pertumbuhan Ekonomi Hijau (GGGI)</b></li> <li><b>Moderasi Beragama (?)</b></li> <li><b>Mata Pelatihan lain yang relevan</b></li> </ol>	
Strategi pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>E Learning: Self Learning</i> dan <i>Collaborative Learning</i></li> <li>Klasikal</li> </ol>	<i>Self Learning (Mandatory)</i>	<i>Self Learning (Pilihan)</i>	

# Penyelenggaraan PKA dan PKP

**Lembaga Pelatihan Terakreditasi**

**Lembaga Pelatihan Tidak  
Terakreditasi/ Habis Masa  
Akreditasi**

**Penjaminan Mutu**

Dapat Menyebutkan LPT sebagai Penjamin  
Mutu

**LAN**

**Lembaga  
Pelatihan  
Terakreditasi  
Minimal B**

**Prinsip Efisiensi**

**Mendapatkan Ijin Prinsip dari LAN**

# Prioritas Bentuk Pelatihan Struktural

Jalur

Klasikal

Nonklasikal

Bentuk

Klasikal 2

Jika *Blended Learning* tidak  
memungkinkan

*Distance Learning*

Dalam keadaan darurat

Atas Persetujuan tertulis

*Blended  
Learning*

1

# LEARNING JOURNEY BARU dan Status Peserta

## Blended Learning PKP



Status Penugasan  
Pegawai

### Pembelajaran Mandiri

Di tempat Kedudukan  
Peserta

Dapat dibebastugaskan

### E-Learning

- Synchronous
- Asynchronous

Di tempat Kedudukan  
Peserta

Dapat dibebastugaskan

### Pembangunan Komitmen Bersama

Di tempat kerja peserta

Menjalankan tugas jabatan secara  
penuh

### Pembelajaran Klasikal Tahap II

Di Tempat penyelenggaraan

Dibebastugaskan

### Aktualisasi Kepemimpinan Kinerja

Di tempat kerja peserta/ tempat  
lain sesuai kebutuhan

Menjalankan tugas jabatan secara  
penuh

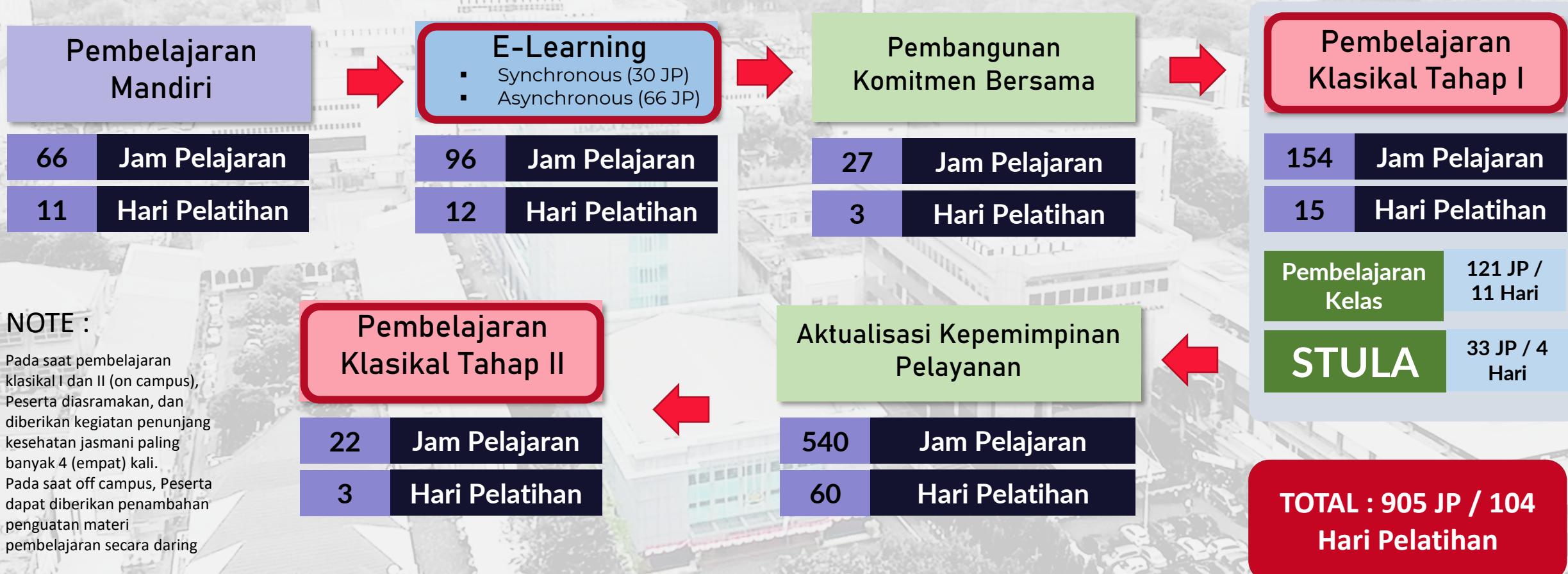
### Pembelajaran Klasikal Tahap I

Di Tempat penyelenggaraan

dibebastugaskan

# PELAKSANAAN PKP

## WAKTU PELAKSANAAN (BLENDED LEARNING)



## Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan Potensi Diri

# OUTPUT

### Pembelajaran Mandiri

3 Esai (agenda  
1,2,3)/Penugasan  
Individu

#### NOTE :

- Pada saat pembelajaran klasikal I dan II (*on campus*), Peserta diasramakan, dan diberikan kegiatan penunjang kesehatan jasmani paling banyak 4 (empat) kali.
- Pada saat *off campus*, Peserta dapat diberikan penambahan penguatan materi pembelajaran secara daring

### E-Learning

- Syncronous (30 JP)
- Asynchronous (66 JP)

### Pendalaman Agenda

Penugasan Individu  
(plus tindak lanjut essay)

### Penugasan Kelompok

### Pembangunan Komitmen Bersama

Identifikasi  
Masalah/Tantangan  
dan Komitmen

### Pembelajaran Klasikal Tahap I

Laporan Studi  
Lapangan Individu&  
Klp)

### Evaluasi Akademik

Rancangan Aksi  
Perubahan

### Pembelajaran Klasikal Tahap II

### Seminar Aksi Perubahan

Laporan Pengembangan  
Potensi Diri

### Aktualisasi Kepemimpinan Pelayanan

### Pelaksanaan Aksi Perubahan

Mentoring Pengembangan Potensi Diri



# EVALUASI ESSAY AGENDA KURIKULUM INTI

- peserta membuat 3 essay: (1) essay agenda I; (2) essay agenda II; (3) essay agenda III
- essay peserta berisikan isu aktual pada setiap agenda pada kurikulum inti (Agenda I, Agenda II, dan Agenda III)
- peserta membuat analisis atas isu tersebut maksimal 5 halaman tiap essay, dengan susunan minimal sebagai berikut:
  - Judul
  - Pendahuluan (isu yang dipilih, *background* dan mengapa dipilih/menarik, gap atau konflik, *statement awal*)
  - Analisis masalah dan akar permasalahan atau hal-hal yang dianggap menarik
  - Peran kepemimpinan yang perlu dilakukan dalam mengatasi masalah/kendala tersebut

Font: Arial, 11, spasi 1,5, margin standar, A4

Essay dikumpulkan pada menu E-Learning sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.

## EVALUASI ESSAY AGENDA KURIKULUM INTI

Setiap essay dievaluasi dengan indikator sebagai berikut:

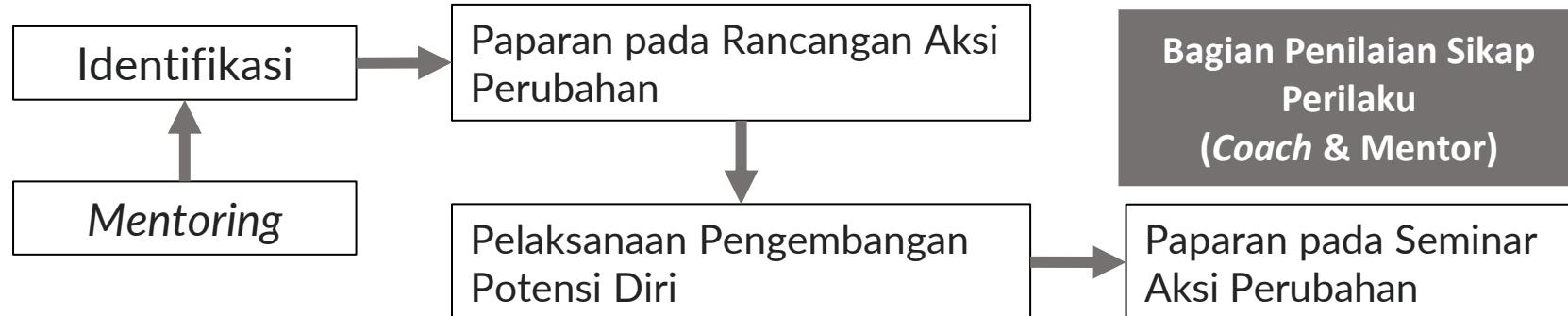
1. Kualitas penetapan isu yang disertai dengan data untuk memperkuat argumentasi keberadaan masalah/tantangan (35%)
2. Kualitas Argumentasi, diukur dengan kemampuan peserta menganalisis masalah dan akar permasalahan atau hal-hal yang dianggap menarik secara logis yang didukung data dan dikaitkan dengan peran sebagai pemimpin di ASN (35%)
3. Kualitas analisis terhadap peran kepemimpinan dalam merespon masalah/kendala (30%)

Evaluasi essay masuk dalam salah satu penilaian evaluasi akademik.



## **Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Diri (Mentoring & Coaching)**

<https://bit.ly/bahansosialisasiPIM>



### **Identifikasi Potensi Diri**

- Peserta mengisi formulir identifikasi pemetaan sikap perilaku kepemimpinan
- Mentor melakukan identifikasi pemetaan sikap perilaku kepemimpinan peserta (mengisi formulir yang sama)
- Peserta berkoordinasi dan berkomunikasi dengan mentor (mentoring) untuk mensepakati hasil pemetaan dan strategi pengembangan potensinya
- Membuat paparan (1 hal) hasil pemetaan dan strategi pengembangan..seminar rancangan Aksi Perubahan
- Pelaksanaan pengembangan (mentoring dan coaching)
- Membuat paparan (1 hal) tentang hasil/progress strategi pengembangan potensi..seminar Aksi Perubahan

**Pembekalan Mentor  
(Maks H-19)**

# TAHAPAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI



# Formulir Self Assessment

Identitas Pengisi Form

FORMULIR PESERTA		
Nama	:	
NIP	:	
Jabatan	:	
Instansi	:	
Program	:	

Komponen	Sub Komponen	SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1 Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	8
	2 Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	8
	3 Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja yang berlaku dalam organisasi.	9
	4 Memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai dengan etika organisasi.	9
	5 Menerapkan norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi secara konsisten dalam setiap situasi dalam lingkup pekerjaannya.	8
	6 Memberikan argumen dengan disertai pemahaman atas ketentuan yang berlaku di organisasi dan konsekuensinya dalam mengingatkan atau mengajak rekan kerja/ bawahan dalam penegakan aturan.	8
JUMLAH		7,14

Berbeda untuk setiap Jenjang Pelatihan (PKN I, PKN II, PKA, dan PKP)

Isian Skor

1-2 (sangat kurang)  
3-4 (kurang)  
5-6 (cukup)  
7-8 (baik)  
9-10 (istimewa)

# Formulir Mentor Assessment

**FORMULIR MENTOR**

Nama Peserta	:	Nama Mentor	:	
NIP	:	NIP:	:	
Jabatan	:	Jabatan	:	
Instansi	:	Instansi	:	
Program	:			

Identitas  
Pengisi Form

Komponen	Sub Komponen	SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1 Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	9
	2 Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	9
	3 Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja yang	9
	4 Memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai dengan etika organisasi.	9
	5 Menerapkan norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi secara konsisten dalam setiap situasi dalam lingkup pekerjaannya.	9
	6 Memberikan argumen dengan disertai pemahaman atas ketentuan yang berlaku di organisasi dan konsekuensinya dalam mengingatkan atau mengajak rekan kerja/	9
	<b>JUMLAH</b>	<b>7,714</b>

Isian  
Skor

1-2 (sangat kurang)  
3-4 (kurang)  
5-6 (cukup)  
7-8 (baik)  
9-10 (istimewa)

# Hasil Assessment

## REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR

Nama	:		Nama Mentor	:	
NIP	:		NIP:	:	
Jabatan	:		Jabatan	:	
Instansi	:		Instansi	:	
Program	:				

30% 70%

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	8	9	8,70	Baik
	Komitmen	8	9	8,70	Baik
	Kedisiplinan	9	9	9,00	Istimewa
	Kejujuran	9	9	9,00	Istimewa
	Konsistensi	8	9	8,70	Baik
	Pengambilan Keputusan	8	9	8,70	Baik
	Rata-Rata	7,14	7,71	7,54	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	8	8,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	8	8	8,00	Baik
	Komunikasi	8	8	8,00	Baik
	Fleksibilitas	8	8	8,00	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata	8,00	8,00	8,00	Baik

Nilai Assessment  
dan Kategori

# Hasil Assessment

## REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

<b>Nama Peserta</b>	:	<b>Nama Mentor</b>	:	
<b>NIP</b>	:	<b>NIP:</b>	:	
<b>Jabatan</b>	:	<b>Jabatan</b>	:	
<b>Instansi</b>	:	<b>Instansi</b>	:	
<b>Program</b>	:			
	<b>Nilai Komponen</b>			
	<b>Sub Komponen Integritas</b>	<b>Sub Komponen Kerjasama</b>	<b>Sub Komponen Mengelola Perubahan</b>	<b>Rata-Rata Total Sub Komponen</b>
<b>Peserta</b>	7,57	1,00	7,00	5,19
<b>Mentor</b>	5,43	5,00	3,33	4,59
<b>Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen</b>	<b>6,07</b>	<b>3,80</b>	<b>4,43</b>	<b>4,77</b>
<b>Kualifikasi Per Sub Komponen</b>	<b>Cukup</b>	<b>Kurang</b>	<b>Kurang</b>	<b>Kurang</b>
<b>Keterangan Kualifikasi</b>			<b>Akhir Sikap Perilaku</b>	
9.99-10	Istimewa			
7-8.99	Baik		4,77	
5-6.99	Cukup		<b>Kualifikasi:</b>	
3-4.99	Kurang		<b>Kurang</b>	
1-2.99	Sangat Kurang			

### REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:

<b>Istimewa</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi
<b>Baik</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas
<b>Cukup</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas
<b>Kurang</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas
<b>Sangat Kurang</b>	:	

# Panduan / Katalog Intervensi

## INTEGRITAS (Aspek *Managing Self*)

### Sub Aspek - 1

#### Tanggung Jawab

##### Deskripsi:

Kesediaan individu dalam menjalankan peran dan tugas sesuai jabatan atau penugasan yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan dengan mengacu pada target serta sasaran yang telah ditetapkan.

Pengertian atas sub dimensi Sikap dan Perilaku yang diukur

##### Pengembangan Mandiri

1. Mendalami substansi peran atau fungsi berdasarkan referensi terkait tugasnya (pemahaman operasional)
2. Memperkaya referensi metode atau juknis dalam rangka penyelesaian tugas, pola koordinasi serta manajemen kualitas hasil kerja.
3. Melibatkan diri dalam proses kerja tim dalam rangka mengasah kemampuan mengelola kinerja yang melibatkan orang lain.

Bentuk Exercise yang bisa dilakukan secara mandiri

##### Pengembangan Melalui Penugasan

1. Dilibatkan dalam skema kerja yang insidental seperti task force, satuan tugas, kepanitian dan lainnya dalam mengasah pemenuhan out put kerja yang sifatnya jangka pendek dan berdasarkan target
2. Ditantang untuk melakukan pemantauan progress kerja baik untuk pekerjaan pribadi atau pengelolaan tugas tim dengan kontrol dan pengawasan lekat (misal laporan periodik)
3. Pemberdayaan berupa pemberian tanggung jawab tugas berjenjang mulai dari yang target jangka pendek sampai jangka panjang (proporsional cakupan tugas sesuai wewenang/kompetensi)

Bentuk intervensi / treatment yang bisa dilakukan oleh mentor / atasan

Pemaparan Pemetaan Sikap  
Perilaku Kepemimpinan dan  
Pengembangan Potensi Diri  
(*Mentoring & Coaching*)

**Seminar Rancangan Aksi  
Perubahan (1 hal PPT)**

**Hasil Pemetaan dan rencana  
Pengembangan Potensi Diri**

**Seminar Pelaksanaan Aksi  
Perubahan (1 hal PPT)**

**Proses Pengembangan Potensi  
Diri dan Progres/hasil**

Kegiatan : Evaluasi Sikap Perilaku - Pengembangan Potensi Diri secara *Blended Learning* dan *Distance Learning*

Penilai : *Coach*

Hari/Tanggal : .....

No.	Nama Peserta	Aspek				Nilai Pengembangan Potensi Diri	
		Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan Potensi Diri		Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri			
		Penginformasian hasil pemetaan sikap perilaku kepemimpinan	Ketepatan memilih strategi pengembangan potensi diri	Capaian hasil pengembangan potensi diri	Coaching Pengembangan potensi diri		
1							
2							
dst.							

*Coach* ditetapkan sejak Pembelajaran Mandiri

Kegiatan : Evaluasi Sikap Perilaku - Pengembangan Potensi Diri secara *Blended Learning* dan *Distance Learning*

Penilai : Mentor

Hari/Tanggal : .....

No.	Nama Peserta	Aspek				Nilai Pengembangan Potensi Diri
		Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan Potensi Diri		Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri		
1		Penginformasian hasil pemetaan sikap perilaku kepemimpinan	Ketepatan memilih strategi pengembangan potensi diri	Capaian hasil pengembangan potensi diri	Mentoring Pengembangan potensi diri	
2						
dst.						

# Gambaran Jadwal Pembelajaran PKP *Blended Learning*

<b>Hari ke-1</b>	<b>Hari ke-2</b>	<b>Hari ke-3</b>	<b>Hari ke-4</b>	<b>Hari ke-5</b>	<b>Hari ke-6</b>
Pembelajaran Mandiri: Kebijakan <i>Blended Learning</i> (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pemetaan Sikap Perilaku  Kepemimpinan dan strategi pengembangan Potensi Diri (6 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran Agenda I (5 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran Agenda II (5 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran Agenda II (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran Agenda III (5 JP)
<b>Hari ke-7</b>	<b>Hari ke-8</b>	<b>Hari ke-9</b>	<b>Hari ke-10</b>	<b>Hari ke-11</b>	<b>Hari ke-12</b>
		Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran Agenda III (4 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran Agenda IV (3 JP)	<i>Overview</i> Kebijakan Pelatihan & Penjelasan Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan Potensi Diri (2 JP)	AsynC Pembelajaran Agenda I (6 JP)
		Pembelajaran Mandiri: Pembuatan Esai Isu-Isu Agenda III (2 JP)		<i>SynC</i> Pembelajaran Agenda I (2 JP)	
				AsynC Pembelajaran Agenda I (4 JP)	<i>SynC</i> Pembelajaran Agenda I (2 JP)

<b>Hari ke-13</b>	<b>Hari ke-14</b>	<b>Hari ke-15</b>	<b>Hari ke-16</b>	<b>Hari ke-17</b>	<b>Hari ke-18</b>
<i>SynC</i> Pembelajaran Agenda II (2 JP)	<i>AsynC</i> Pembelajaran Agenda II (6 JP)	<i>SynC</i> Pembelajaran Agenda III (3 JP)	<i>AsynC</i> Pembelajaran Agenda III (3 JP)	<i>AsynC</i> Pembelajaran Agenda III (8 JP)	<i>SynC</i> Pembelajaran Agenda III (4 JP)
<i>AsynC</i> Pembelajaran Agenda II (8 JP)	<i>SynC</i> Pembelajaran Agenda II (4 JP)	<i>AsynC</i> Pembelajaran Agenda III (4 JP)	<i>SynC</i> Pembelajaran Agenda III (2 JP)		<i>AsynC</i> Konsepsi Pembelajaran Studi Lapangan Pelayanan Publik (3 JP)
<b>Hari ke-19</b>	<b>Hari ke-20</b>	<b>Hari ke-21</b>	<b>Hari ke-22</b>	<b>Hari ke-23</b>	<b>Hari ke-24-26</b>
<i>SynC</i> Konsepsi Pembelajaran Studi Lapangan Pelayanan Publik (2 JP)	<i>AsynC</i> Konsepsi Pembelajaran Studi Lapangan Pelayanan Publik (3 JP)	<b><i>SynC Konsepsi Pembelajaran Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (3 JP)</i></b>	<b><i>SynC Konsepsi Pembelajaran Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (2 JP)</i></b>	Pembelajaran Mandiri : Pembelajaran Penunjang Agenda IV (8 JP)	Pembangunan Komitmen Bersama (27 JP)
<i>AsynC</i> Konsepsi Pembelajaran Studi Lapangan Pelayanan Publik (6 JP)	<i>SynC</i> Konsepsi Pembelajaran Studi Lapangan Pelayanan Publik (2 JP)	<i>AsynC</i> Konsepsi Pembelajaran Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (6 JP)	<i>AsynC</i> Konsepsi Pembelajaran Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (3 JP)		Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran Penunjang Agenda IV (4 JP)
	<i>AsynC</i> Konsepsi Pembelajaran Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (3 JP)				

<b>Hari ke-27</b>	<b>Hari ke-28</b>	<b>Hari ke-29</b>	<b>Hari ke-30</b>	<b>Hari ke-31</b>	<b>Hari ke-32</b>
Pembukaan  Ceramah Isu Strategis dan Kepemimpinan Pelayanan Publik (3 JP)  Ceramah Etika dan Integritas Kepemimpinan Pancasila (3 JP)  <i>Overview</i> Kebijakan Pelatihan & Pengecekan Kegiatan Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan Potensi Diri (1 JP)  Dinamika Kelompok (3 JP)	Pembelajaran Agenda I (12 JP)	Ceramah Berpikir Kreatif dalam Pelayanan (3 JP)  Pembelajaran Agenda II (9 JP)	Pembelajaran Agenda II (12 JP)	Pembelajaran Agenda II (5 JP)  Ceramah Manajemen Mutu (3 JP)  Pembelajaran Agenda III (3 JP)	Pembelajaran Agenda III (12 JP)
<b>Hari ke-33</b>	<b>Hari ke-34</b>	<b>Hari ke-35-38</b>	<b>Hari ke-39</b>	<b>Hari ke-40</b>	<b>Hari ke-41</b>
Pembelajaran Agenda III (9 JP)  Pembekalan Studi Lapangan Pelayanan Publik (3 JP)	Pembelajaran Agenda III (9 JP)	Studi Lapangan Pelayanan Publik (22 JP)  Berbagi Pengalaman Hasil Studi Lapangan Pelayanan Publik (9 JP)	Evaluasi Akademik (3 JP)	Pembimbingan Merancang Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (9 JP)	Seminar Rancangan Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (10 JP)
<b>Hari ke-42-101</b>	<b>Hari ke-102</b>	<b>Hari ke-103</b>	<b>Hari ke-104</b>		
<i>Off Campus:</i> Implementasi Aksi Perubahan Kinerja Organisasi (60 Hari Kalender) (540 JP)  Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri ( <i>Mentoring</i> dan <i>Coaching</i> )	Pembimbingan Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (9 JP)	Seminar Aksi Perubahan Kualitas Pelayanan Publik (10 JP)	Ceramah Kebijakan dan Tindak Lanjut Hasil Pelatihan (3 JP)  Penutupan		

## PENGATURAN PEMBELAJARAN BLENDED LEARNING

### *Kelas 40 Org*

E-learning ( <i>Synchronous</i> )	Kelompok 1 = 10 Org (1 pengampu Agenda) Kelompok 2 = 10 Org (1 pengampu Agenda) Kelompok 3 = 10 Org (1 pengampu Agenda) Kelompok 4 = 10 Org (1 pengampu Agenda)
Klasikal	Kelas = 40 org
Pembimbingan	Kelompok 1 @10 Org (1 <i>coach</i> ) Kelompok 2 @10 Org (1 <i>coach</i> ) Kelompok 3 @10 Org (1 <i>coach</i> ) Kelompok 4 @ 10 Org (1 <i>coach</i> )

# Skenario Pembelajaran

- Pendekatan Agenda → Bukan Mengajarkan Modul Ajar akan tetapi Agenda Pembelajaran
- Pembelajaran di Kelas (e-learning dan Klasikal) merupakan pendalaman dan penajaman agenda dengan pendekatan **Problem Based** , yaitu pendekatan kasus untuk mendalami agenda dengan mengoptimalkan implementasi MP/Modul ajar dalam Agenda
- Setiap tahapan pembelajaran merupakan satu rangkaian yang berkesinambungan. Pembelajaran Mandiri sebagai input awal sangat penting untuk di delivery dengan baik

Overview Kebijakan Harus ***didelivery*** secara optimal  
(+Penjelasan LMS Kepemimpinan, pembelajaran mandiri, dan pengembangan potensi diri)

# EVALUASI PESERTA

No	Komponen	Klasikal	Blended/Distance Learning
1	<b>Evaluasi Akademik</b>	10 %	15 %
2	<b>Evaluasi Pembelajaran Lapangan (STULA, VKN, <i>Benchmarking</i>)</b>	20 %	20 %
3	<b>Evaluasi Produk Aktualisasi Kepemimpinan</b>	50%	50%
	Evaluasi Perencanaan Aksi Perubahan	20 %	20 %
	Evaluasi implemetasi Aksi Perubahan	30 %	30 %
4	<b>Evaluasi Sikap Perilaku</b>	20 %	15 %

# EVALUASI AKADEMIK (15%)

Kompetensi Manajerial (PerMENPANRB 38/2017)	ASPEK	DESKRIPSI	BOBOT
Pengembangan diri dan orang lain	Penugasan Individu (oleh Pengampu Materi)	Penilaian atas Essay: Pemahaman dan identifikasi isu-isu aktual Agenda I, II, dan III	4%
Kerjasama	Penugasan Kelompok (oleh Pengampu Materi)	Penilaian atas kualitas substansi bahan tayang dan <i>sharing session</i> .	3%
Pengembangan diri dan orang lain	Evaluasi Substansi	Penilaian evaluasi substansi secara luring	6%
<i>Pengembangan diri dan orang lain</i>	<i>Quiz Smart Governance</i>	Penilaian Quiz dalam Pembelajaran Mandiri	2%

# EVALUASI PEMBELAJARAN LAPANGAN

## (STUDI LAPANGAN) (20%)

KOMPETENSI MANAJERIAL (PerMENPANRB 38/2017)	ASPEK	DESKRIPSI	BOBOT
Pengembangan diri dan orang lain	Penugasan Individu	<i>Kualitas lesson learnt</i> adopsi dan adaptasi hasil Studi Lapangan sesuai agenda pembelajaran	10%
Kerjasama	Penugasan Kelompok	Kualitas dokumentasi <i>lesson learnt</i> Studi Lapangan yang didukung dengan data dan informasi yang relevan	10%

## EVALUASI PERENCANAAN AKSI PERUBAHAN (20%) OLEH PENGUJI..(1)

KOMPETENSI MANAJERIAL (PerMENPANRB 38/2017)	ASPEK	DESKRIPSI	BOBOT
Pengambilan keputusan, orientasi hasil, pelayanan publik	Ketepatan rencana Aksi perubahan dengan tuntutan organisasi adaptif	Kemampuan melakukan analisis strategis untuk mendapatkan ketepatan hasil rancangan Aksi perubahan dengan permasalahan untuk organisasi adaptif	4%
Pelayanan publik, mengelola perubahan	Terobosan inovatif dan cakupan manfaat untuk organisasi adaptif	Kemampuan untuk mengembangkan ide atau solusi kreatif yang mampu memecahkan permasalahan yang kompleks dengan mempertimbangkan risiko secara komprehensif dengan mengoptimalkan kolaborasi dengan stakeholders sehingga mendapatkan nilai tambah bagi organisasi.	4%
Orientasi hasil	Tahapan rencana perubahan dan ketepatan strategi organisasi	Kemampuan menyusun tahapan kegiatan secara tepat berdasarkan ide atau solusi kreatif untuk mengelola organisasi sektor publik.	4%

## EVALUASI PERENCANAAN AKSI PERUBAHAN (20%) OLEH PENGUJI...(2)

KOMPETENSI MANAJERIAL (PerMENPANRB 38/2017)	ASPEK	DESKRIPSI	BOBOT
Pengembangan diri dan orang lain, komunikasi	Rencana Strategi Marketing: Kejelasan peta <i>stakeholders</i> , pemanfaatan sumberdaya organisasi, dan strategi marketing	Kemampuan untuk menyusun strategi marketing yang tepat dengan mempertimbangkan peta <i>stakeholders</i> dan sumberdaya organisasi.	4%
Mengelola Perubahan, komunikasi, pengembangan diri dan orang lain, orientasi hasil	Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan	Kemampuan mengidentifikasi, menjelaskan dan memutuskan strategi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk adopsi Aksi perubahan	4%



- Peserta mengidentifikasi Kebutuhan Kompetensi unit untuk mengeksekusi Solusi-solusi/intervensi Problem
- Peserta berperan sebagai *Coach* u timnya (internal/eksternal)
- Peserta mendorong pengembangan kompetensi melalui berbagai bentuk bangkom (Penugasan, diskusi, belajar online, dll)

## EVALUASI IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN (30%) OLEH PENGUJI...(1)

KOMPETENSI MANAJERIAL (PerMENPANRB 38/2017)	ASPEK	DESKRIPSI	BOBOT
Integritas, orientasi pada hasil	Capaian perubahan terhadap rencana perubahan	Kemampuan memperoleh hasil atau capaian implementasi rencana Aksi perubahan yang didukung dengan bukti-bukti yang valid dan relevan	5%
Kerjasama, pelayanan publik, integritas	Kepemimpinan Kinerja	Kemampuan untuk mengambil keputusan dalam mengaktualisasikan kepemimpinan kinerja secara berintegritas	5%
Orientasi pada hasil, mengelola perubahan	Kemanfaatan Aksi Perubahan	Cakupan manfaat hasil aksi perubahan terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi	6%
Orientasi pada hasil, mengelola perubahan, pengambilan keputusan	Keberlanjutan Aksi Perubahan	Kemampuan peserta untuk mendapatkan dukungan dan jaminan keberlanjutan aksi perubahan	3%

## EVALUASI IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN (30%) OLEH PENGUJI...(2)

KOMPETENSI MANAJERIAL (PerMENPANRB 38/2017)	ASPEK	DESKRIPSI	BOBO T
Mengelola perubahan, mengembangkan diri dan orang lain	Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan	Kemampuan peserta untuk mendapatkan dukungan dan jaminan keberlanjutan Aksi perubahan	5%
Pengambilan keputusan, orientasi pada hasil	Keterkaitan mata pelatihan pilihan dengan Aksi perubahan	Kemampuan untuk memanfaatkan mata pelatihan pilihan untuk mendukung pelaksanaan Aksi perubahan	3%
Kerjasama, orientasi pada hasil, komunikasi	Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan	Kemampuan untuk mengkomunikasikan dan mendapatkan dukungan adopsi aksi perubahan	3%

# EVALUASI SIKAP PERILAKU (15%)

KOMPETENSI MANAJERIAL (PerMENPANRB 38/2017)	ASPEK	DESKRIPSI	PENILAI	BOBOT
Kerjasama	Kerjasama dan Prakarsa	Penilaian atas inisiatif, kerjasama, dan keaktifan peserta dalam pelatihan	oleh pengampu materi	3 %
Kerjasama	Kepemimpinan	Penilaian atas peran peserta dalam pengelolaan tim (kerja kelompok)	oleh pengampu materi	3%
Kerjasama, Integritas	Kerjasama, kedisiplinan, kepemimpinan	Penilaian dilakukan melalui sosiometri	Oleh Peserta	2 %
Integritas	Kedisiplinan	Penilaian atas kehadiran, penyelesaian penugasan, kepatuhan kode etik dalam pembelajaran, dan kesopanan.	oleh pengampu materi	2 %
Integritas	Kedisiplinan	Penilaian atas kepatuhan kode etik selama mengikuti pelatihan dan kesopanan	oleh penyelenggara	2 %
Pengembangan Diri dan Orang Lain	Pengembangan Potensi Diri	Penilaian atas rencana dan pelaksanaan pengembangan potensi diri sebagai tindak lanjut dari iself assesment potensi diri	oleh mentor dan coach	3 %

## SOSIOMETRI

\* Rentang nilai 76 - 100

### Kepemimpinan

Indikator: Ukuran kepemimpinan meliputi: kemampuan mempengaruhi, memberi kontribusi pemikiran yang bisa diterima oleh teman seangkatan, bertanggung jawab dan dapat membangun kekompakan selama penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan

Indikator	Nama Peserta	Nilai*
• Peserta yang paling memiliki sikap bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan yang ditugaskan.	1. _____	1. _____
• Peserta yang paling dapat mempengaruhi teman seangkatan?	2. _____	2. _____
• Peserta yang paling sering menjadi penentu dalam mengambil kesepakatan/keputusan kelas?	3. _____	3. _____
• Peserta yang paling banyak mendorong terjalinnya kekompakan angkatan?	4. _____	4. _____
• Peserta yang memiliki inisiatif dan ide-ide baru dalam diskusi kelas/ kelompok?	5. _____	5. _____

## SOSIOMETRI

\* Rentang nilai 76 - 100

### Kerjasama

Indikator: Ukuran kerjasama meliputi: kemampuan memberikan bantuan, melakukan komunikasi secara efektif, memberikan kontribusi, dan masukkan kepada teman sesama peserta, kelompok diskusi, maupun angkatan.

Indikator	Nama Peserta	Nilai*
• Peserta yang paling banyak memberikan bantuan kepada sesama peserta?	1. _____	1. _____
• Peserta yang bisa menjembatani komunikasi dengan teman teman sekelas?	2. _____	2. _____
• Peserta yang sering memberi masukan konstruktif terkait dengan tugas kelompok?	3. _____	3. _____
• Peserta yang paling mudah dan kooperatif untuk diajak kerjasama?	4. _____	4. _____
	5. _____	5. _____

## SOSIOMETRI

\* Rentang nilai 76 - 100

### Kedisiplinan

Indikator: Ukuran kedisiplinan meliputi: kerajinan, ketepatan waktu, dan ketaatan terhadap tata tertib yang berlaku selama penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan

Indikator	Nama Peserta	Nilai*
• <b>Peserta yang paling rajin dalam mengerjakan tugas individu, kelompok, dan angkatan?</b>	1. _____	1. _____
• <b>Peserta yang tidak pernah datang terlambat untuk kegiatan pembelajaran?</b>	2. _____	2. _____
• <b>Peserta yang paling taat pada tata tertib / peraturan pelatihan?</b>	3. _____	3. _____
	4. _____	4. _____
	5. _____	5. _____

\* Keterangan: Urutan peringkat Peserta berdasarkan perolehan nilai tertinggi pertama hingga nilai tertinggi kelima.

## SOSIOMETRI

NO	Peserta	Nilai Indikator A	Nilai Indikator B	Nilai Indikator C	Total (Nilai Sosiometri)
1	Peserta 1				
2	Peserta 2				
dst					
NDH	Nama Peserta	Total Nilai	Frekuensi Keterpilihan	Rata-rata	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Peserta 1				
2	Peserta 2				
3	Peserta 3				
...					
dst	Peserta ...				

Keterangan :

1. Diurutkan sesuai dengan nomor NDH
2. Diisi dengan nama peserta sesuai dengan nomor NDH
3. Diisi dengan jumlah nilai yang diperoleh Peserta berdasarkan Formulir 11B
4. Diisi dengan jumlah frekuensi keterpilihan Peserta
5. Rata-rata nilai yang diperoleh dari pembagian kolom (3) dengan jumlah kolom (4)
6. Bagi peserta yang tidak dipilih oleh peserta lain diberikan nilai 75.
7. Frekuensi keterpilihan dapat menjadi pertimbangan dalam pemeringkatan peserta.

Nilai	Deskripsi
<b>0 – 75.99</b>	Kurang memenuhi gambaran kriteria berdasarkan indikator penilaian
<b>76 – 85.99</b>	Cukup memenuhi gambaran kriteria berdasarkan indikator penilaian
<b>86 – 95.99</b>	Memenuhi gambaran kriteria berdasarkan indikator penilaian atau sesuai harapan
<b>96 – 100</b>	Sangat memenuhi gambaran kriteria berdasarkan indikator penilaian atau melebihi harapan

# Penilaian Akhir Peserta



- Penilaian Evaluasi Peserta meliputi Evaluasi Akademik, Pembelajaran Lapangan, Produk Aktualisasi Kepemimpinan, dan Sikap Perilaku dengan sistem *scoring* dalam skala 0-100;
- Peserta dinyatakan “lulus” jika memperoleh kualifikasi paling rendah baik untuk setiap aspek penilaian evaluasi Peserta.
- Peserta dinyatakan “ditunda kelulusannya” jika memperoleh kualifikasi kurang baik paling rendah pada 1 (satu) aspek penilaian pada evaluasi Peserta.
- Peserta dinyatakan “tidak lulus” jika memperoleh kualifikasi tidak memenuhi kualifikasi paling rendah pada 1 (satu) aspek penilaian pada evaluasi Peserta.
- Peserta yang dinyatakan “ditunda kelulusannya” berdasarkan hasil evaluasi akhir diberikan 1 (satu) kali kesempatan remedial (tidak berlaku untuk Evaluasi Sikap Perilaku, namun dengan Konseling) untuk memperbaiki komponen penilaian yang belum memenuhi syarat kelulusan pada setiap aspek evaluasi.

# Remedial

## Evaluasi Akademik

paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah PKA berakhir

## Evaluasi Implementasi Akper

diberikan waktu paling banyak 60 (enam puluh) Hari Kalender setelah pelatihan berakhir

# PENGAWASAN & PENGENDALIAN

## Pembinaan

- Melalui Pemantauan dan Evaluasi

## Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pelatihan Struktural

- Kepada Deputi Kebijakan Bangkom ASN (Format Laporan ada)

## Evaluasi Pasca Pelatihan

- Evaluasi untuk mengetahui dan menilai kesinambungan Produk Aktualisasi Kepemimpinan di tempat kerja (Format Laporan ada)

## Monitoring Keberlanjutan Produk Aktualisasi Kepemimpinan

Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural  
juga berkewajiban melakukan ***monitoring***  
***impact*** Produk Aktualisasi Kepemimpinan.

## Bukti Konkret Impact Produk Aktualisasi Kepemimpinan

### Capaian Hasil Perubahan terhadap Rencana Perubahan dan Manfaat Proyek Perubahan

Konversi dalam satuan nilai  
ekonomi (Rupiah) 

**efisien** diartikan sebagai  
efisiensi penggunaan sumber  
daya, organisasi, dll

**efektif** diartikan sebagai  
kontribusi secara langsung pada  
pencapaian indikator  
pembangunan nasional.

- ⌚ efisiensi anggaran **50%**
- ⌚ efisiensi SDM **75%** meningkatkan  
investasi sektor jasa **1 Triliun**
- ⌚ menurunkan inflasi **0,1%**
- ⌚ menurunkan kemiskinan **1%**  
menyediakan 100 lapangan  
pekerjaan
- ⌚ kontribusi terhadap PDRB sektor  
perdagangan **1%**
- ⌚ **12 tahun** rata-rata lama sekolah  
penduduk usia 15 tahun ke atas
- ⌚ Menurunnya prevalensi stunting  
hingga **15%**
- ⌚ Indeks maturitas **SPBE** berpredikat  
**Baik**
- ⌚ Pencapaian **opini WTP**
- ⌚ Indeks merit berpredikat **sangat baik**
- ⌚ Raihan akreditasi **BPSDM X** adalah  
**Bintang \*\*\***

# SISTEM INFORMASI BAGI MANDATORY TRAINING

## LEARNING GOVERNANCE SYSTEM

### SIPKA BANGKOM DAN SIPKA MOBILE

SIPKA BANGKOM dan training rate  
*Landing page* sistem informasi Pelatihan

### SMARTBANGKOM

KRA dan e-STTP

### AKREDITASI

Training Management, Learning Accreditation dan Pangkalan Data

## LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

### LMS KEPEMIMPINAN

Self-Learning dan LMS Pelatihan Struktural Kepemimpinan

### LATSAR CPNS

MOOC Latsar CPNS dan Kolaborasi Belajar Latsar CPNS

### PPPK

Self-Learning untuk PPPK

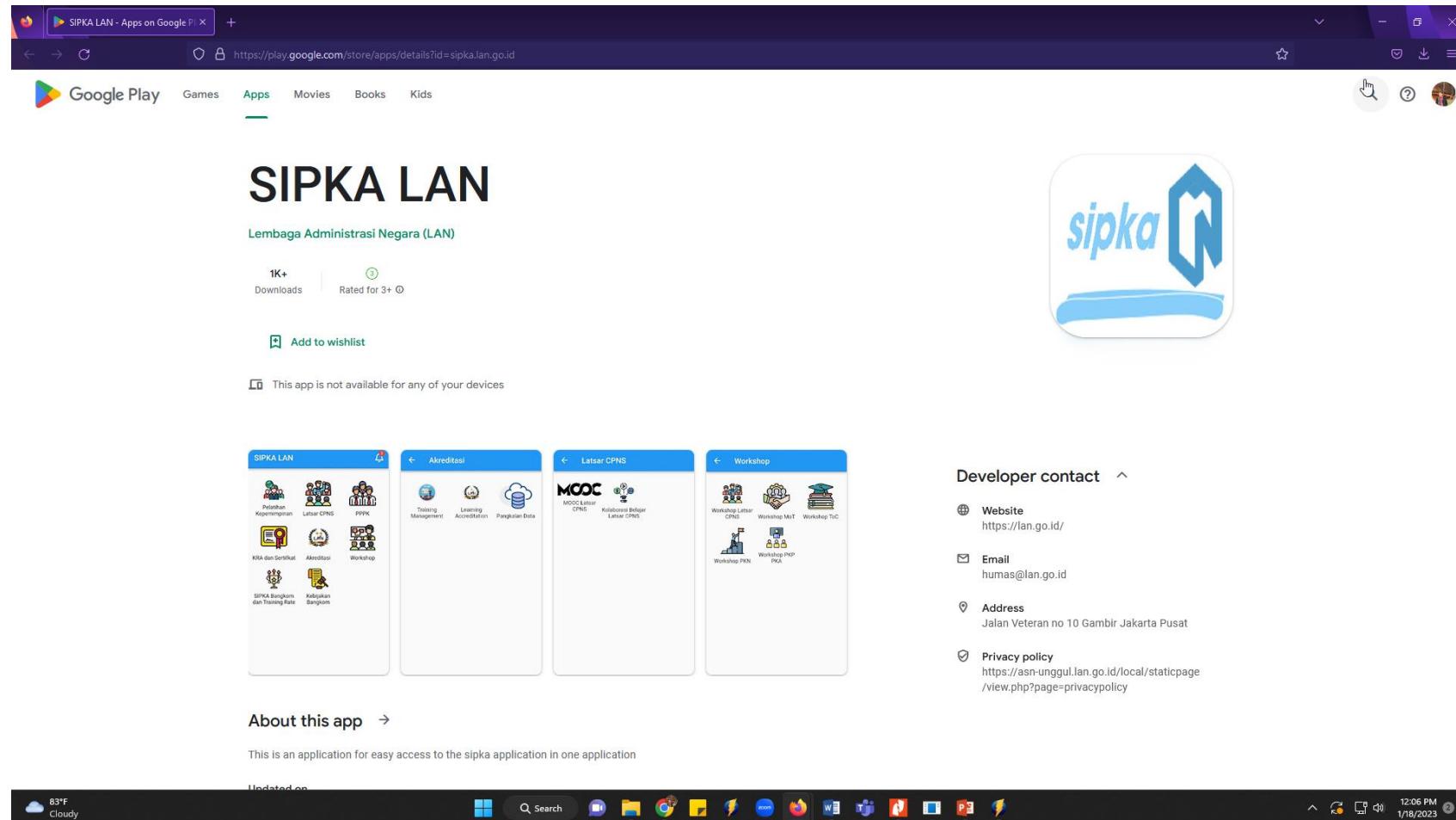
### WORKSHOP

Workshop Latsar CPNS, Workshop PKP PKA, Workshop PKN Tingkat II, Workshop MoT, Workshop Toc



All access in one hand ...

# SIPKA LAN



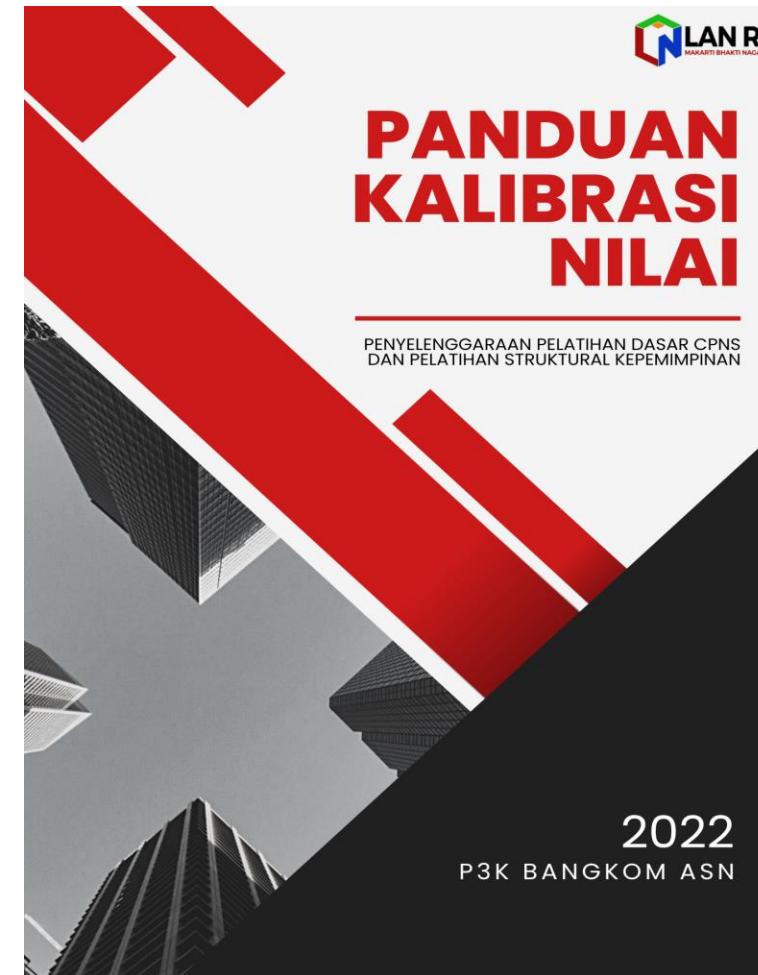
The screenshot shows the Google Play Store page for the SIPKA LAN app. The page title is 'SIPKA LAN' and the subtitle is 'Lembaga Administrasi Negara (LAN)'. It shows 1K+ downloads and a rating of 'Rated for 3+'. There is a button to 'Add to wishlist' and a note that the app is not available for the user's devices. Below the main info, there are four cards showing the app's interface: 'SIPKA LAN' (with icons for Pelatihan Kepemimpinan, Latsar CPNS, KRA dan Sertifikat, and SIPKA Bimbingan dan Training Rate), 'Akreditasi' (with icons for Training Management, Accreditation, and Pengelolaan Data), 'Latsar CPNS' (with icons for MOOC Latsar CPNS, Kelarostri Belajar, and Latsar CPNS), and 'Workshop' (with icons for Workshop Latsar CPNS, Workshop Met, Workshop TrIC, Workshop PKN, and Workshop PnP PRA). On the right, there is a 'Developer contact' section with links to the website (https://lan.go.id/), email (humas@lan.go.id), address (Jalan Veteran no 10 Gambir Jakarta Pusat), and privacy policy (https://asn-unggul.lan.go.id/local/staticpage/view.php?page=privacypolicy). The bottom of the screenshot shows a Windows taskbar with various pinned icons and the date/time (12:06 PM 1/18/2023).

Install aplikasinya melalui link:  
<https://play.google.com/store/apps/details?id=sipka.lan.go.id>

# PENGEMBANGAN PEDOMAN/PANDUAN



Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan  
Pengembangan Kompetensi ASN  
2022



## COACHING, MENTORING, EVALUASI AKTUALISASI

- Mentor dan Coach mendorong peserta memaksimalkan untuk berfikir kreatif, visioner, dan memastikan manfaat dan dampak aksi/proyek perubahan yang terukur
- Mentor dan Coach mendorong peserta untuk menghasilkan aksi/proyek perubahan sesuai dengan kerangka evaluasi.
- Melakukan pemantauan terhadap proses coaching dan mengambil tindakan penyelesaian jika terjadi permasalahan selama proses *mentoring* dan *coaching*

## KALIBRASI NILAI

- Kalibrasi bukan tujuan namun merupakan sebuah cara untuk memastikan objektivitas penilaian sehingga kalibrasi dapat atau tidak dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan
- Kalibrasi bukan satu-satunya cara untuk memastikan objektivitas penilaian, namun dapat dilengkapi dengan mempertimbangkan informasi lain yang dapat dipertanggungjawabkan.
- Lembaga penyelenggara pelatihan dan penjamin mutu memastikan mutu pelaksanaan penetapan kelulusan dan menjamin objektivitas penilaian peserta



# TERIMA KASIH



@p3K\_bangkom\_asn



@p3K\_bangkom\_asn



Fb.com/diklat.lan

#Stay Connected



P3K BANGKOM ASN



Sipka.lan.go.id