

Judul Rapat:

Lanjutan *Brainstorming* Analisis Gap Kompetensi dengan Assessor Utama
Kementerian PUPR

Hari/ Tanggal : Jumat, 29 Mei 2020

Waktu : 10.00 – 12.00 WIB

Tempat : Kediaman masing-masing (*WFH*)

Media : *Zoom Meeting*

Agenda:

Lanjutan *Brainstorming* Analisis Gap Kompetensi dengan Assessor Utama
Kementerian PUPR

Pemimpin Rapat:

Anggara Hayun Anujuprana (Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf)

Narasumber:

Ir. Chitra Mardi Rahayuningsih, MM (*Assessor* Utama Kementerian PUPR)

Peserta Rapat:

1. R. Adi M. Rivai (Kepala Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan)
2. Helmi Suhendry (Kepala Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta)
3. Joko Abu Bakir (Kepala Subbidang Pendidikan dan Pelatihan)
4. M. Yudha Firas
5. Qorizky Muharani
6. Dwi Novitasari
7. Francisca Devia Sugesti
8. Imam Arif Wicaksono
9. Dyah Nita Fitriani
10. Reysa Hastarimasuci
11. Dimas Irawan
12. Azlica Octaria
13. Amalia Diani
14. Hasna Azzizah Qarari
15. Jajang Nurjaman
16. Septi Mutiara Janing K.
17. Grace Cornelia Marchtina

Hasil Rapat:

- Sebelum pembahasan mengenai saran pengembangan, Bu Chitra menyampaikan terkait perpindahan jabatan dari eselon III dan IV menjadi Jabatan Fungsional, perlu penyesuaian terkait pengembangan orang lain atau indikator perilaku yang berkaitan dengan *me-manage* tim. Karena Jabatan Fungsional sifatnya mandiri, dan terlibat dalam tim hanya pada waktu tertentu, sehingga indikator perilaku yang berkaitan dengan membina, mengembangkan, ataupun memimpin tim perlu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab pada jabatan fungsional. Sehingga ketika penilaian kompetensi, indikator perilaku lebih tepat sasaran.

- Saran pengembangan untuk eselon II
 - Perlu adanya sosialisasi oleh tim pengembangan kepada para eselon II, agar memahami indikator perilaku apa saja yang harus dipenuhi pada tiap level. Kebanyakan saat ini hanya mengetahui, namun belum memahami indikator perilaku, sehingga untuk mengembangkan tim belum memiliki pemahaman yang sama.
 - Untuk nilai Gap -1 saran pengembangan lebih pada metode *sharing session*, *sharing knowledge*, ataupun motivasi dari eselon I ke eselon II. *Sharing* yang diberikan eselon I sebagai wejangan yang diharapkan dapat memberikan motivasi bagi para eselon II.
 - Di Kementerian PUPR, sarana *sharing* dilakukan dalam kegiatan *coffee morning*, dalam kegiatan ini diisi dengan *update* informasi dari masing-masing eselon II mengenai unit kerjanya. Kegiatan lain dapat juga berupa mengundang eselon II terbaik berdasarkan award versi Menpan RB, di sini eselon II tersebut sebagai motivator untuk eselon II di instansi kita.
 - Untuk gap -2, dapat dilakukan workshop dengan mengundang pakar, bisa orang terkenal, ataupun ahli. Sehingga kita bisa belajar dari pengalaman mereka. Jika ingin dalam bentuk training, materi dapat berupa studi kasus, sehingga para peserta diposisikan seperti keadaan *real*. *Learning by doing* masing dianggap efektif untuk metode pembelajaran
 - Program pengembangan hendaknya disusun berdasarkan karakter masing-masing instansi ataupun unit kerja sehingga tepat sasaran. Karakter yang dimaksud adalah harus melihat, apakah cocok diberikan teori atau harus lebih banyak praktek, sehingga materi pengembangan tidak membosankan.
 - Untuk mengetahui karakter, harus dilakukan pendekatan informal dari bagian pengembangan kepada para pegawai, bisa melalui ngobrol-ngobrol santai untuk mendapatkan informasi, ataupun dari interaksi sehari-hari dengan rekan-rekan di kantor. Dalam memperoleh informasi, harus dipahami kebutuhan dari si penyampai pesan/ “*message*” pembicaraannya.
 - Para atasan perlu menjadi jembatan dari kebutuhan pemenuhan target pekerjaan serta karakter masing-masing bawahan, sehingga keterampilan untuk memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing anggota tim sangat diperlukan oleh para atasan.
 - Untuk mengasah kemampuan mengenali kekuatan dan kelemahan tim, dapat dilakukan dengan metode *coaching*, *mentoring*, maupun *counseling*.
 - Terkait modul pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai dapat disusun melalui survey formal maupun informal seperti ngobrol santai atau interaksi sehari-hari dengan pegawai dengan tujuan memperoleh informasi mengenai kebutuhan pegawai di masing-masing level.
 - Materi dalam modul dapat diperoleh juga dari sesi *sharing*, tim pengembangan dapat menarik informasi dari pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan pegawai saat sesi *sharing* maupun motivasi yang diadakan.
 - Waktu yang diperlukan dari analisis hasil *role play* sampai menjadi modul tidak bisa ditentukan karena tergantung kebutuhna masing-masing peserta/ pegawai di tiap level

- Untuk pembinaan ASN berdasarkan syarat jabatan, dapat diikuti diklat mandatory untuk masing-masing level seperti diklatpim.
- Saran pengembangan untuk eselon II, III, dan IV pada dasarnya sama, hanya perlu disesuaikan substansi pengembangannya (seperti materi diklat), dengan indikator perilaku di tiap level kompetensi.

Kesimpulan Rapat:

1. Program pengembangan hendaknya disusun berdasarkan kebutuhan dan karakter pegawai di masing-masing satuan kerja maupun tiap levelnya.
2. Materi dari program pengembangan dapat diambil berdasarkan hasil survey saat pelaksanaan sharing maupun motivasi di instansi. Selain itu dapat dilakukan juga dengan metode informal dimana tim pengembangan diharapkan banyak berinteraksi dengan pegawai sehingga dapat terungkap kebutuhan pegawai melalui proses pendekatan tersebut.
3. Dikarenakan sudah adanya kebijakan penyederhanaan organisasi dari struktural ke JF, maka saran pengembangan untuk Eselon 3 dan 4 yang terdampak harus dikaji kembali, sehingga tugas kita adalah membuat modul yang relevan dengan hal tersebut.

DOKUMENTASI:



Zoom Meeting

Recording

2000 Modul 4 - Pengembangan Kompetensi Eselon 4 dan 5 - Microsoft Excel

Remaining Meeting Time: 01:00

Saran Pengembangan		isi Program Pengembangan	KETERANGAN
1	Charis Knowledge	Pegawai mencari bahan atau materi pemecahan mengenai integritas (nilai, norma, standar dan etika dalam organisasi) melalui media informasi dan literatur, untuk selanjutnya berbagi pengetahuan akan hal tersebut kepada staf yang dipingirinya.	UNTUK ESEKON 3-PT PRATAMA (Bagian Pengembangan menyajikan materi untuk level 4 yang berisi indikator indikator dari Kamus Kompetensi), sekaligus mensosialisasikan PERMEN PAN RB No. 36 Th 2017 1. Untuk Kompetensi Minus (J1 dilakukan : A. Pertemuan (Coffee Morning dengan Eselon 1 (PT Madya masing-masing) membahas kompetensi per item yang dipimpin oleh Eselon 1, B. Pertemuan yang dipimpin oleh Sekjen dengan mengundang Pakar untuk membahas bagaimana eselon 1 (PT Pratama harus berindak di level 4, C. Pertemuan yang dipimpin Sekjen untuk saling sharing antara unsur (di hasil coffee morning) bagaimana untuk mencapai level tersebut -> ini sebagai bahan modul karena sudah mengkreasi sesuai karakter dan perilaku Kementerian. 2. Bisa ada yang pernah mendapat Award dan Menpan RB sebagai pegawai teladan, undang ybs untuk berbagi atau sharing bagaimana Unit eselon 2 tsb dapat target dapat tercapai dan diberi penghargaan. (bisa dan K/L lain yang mendapatkan penghargaan)
2	Dialing Etnesia	Pembimbingan atau kepastian yang dibuat bersama dengan atasan langsung mengenai target kerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu misal dalam satu tahun, pegawai melaporkan secara pengembangan kinerja yang dilakukan dalam rentang waktu tertentu misal per bulan kepada atasan langsungnya dan dimonitor kegiatan seperti laporan pemantauan atau rapat koordinasi.	UNTUK ESEKON 3-PT PRATAMA (Bagian Pengembangan menyajikan kepada para nara sumber tsb permen 36 untuk level 4 yang berisi indikator indikator dan disampaikan bahwa mereka minus 2, sekaligus mensosialisasikan PERMEN PAN RB No. 36 Th 2017 1. Untuk Kompetensi Minus (J2 dilakukan : A. Workshop dengan mengundang pakar HC dalam suatu forum (dari ESMN dan Perusahaan swasta yang bagus seperti ASTRA, Perbanka--mereka diminta contoh bagaimana melakukannya) lalu di lanjutkan tanya jawab -> bahan-bahan yang disimpan oleh para narasumber akan menjadi Bahan Modul untuk pengembangannya. 2. Pertemuan di pingin oleh Bapak Menteri dengan memberi arahan masing-masing kompetensi pada level 4 (Bahan dan pertemuan dan pengembangan saat coffee morning dan saat diskusi Sekeloa).
3	Karizbar	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi teknik pengembangan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi dan atau pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman yang bertujuan agar dapat membentuk pegawai yang mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong ketepuhan pada nilai, norma dan etika	UNTUK ESEKON 3-PT PRATAMA (Bagian Pengembangan menyajikan kepada para nara sumber tsb permen 36 untuk level 4 yang berisi indikator indikator dan disampaikan bahwa mereka minus 2, sekaligus mensosialisasikan PERMEN PAN RB No. 36 Th 2017 1. Untuk Kompetensi Minus (J2 dilakukan : A. Workshop dengan mengundang pakar HC dalam suatu forum (dari ESMN dan Perusahaan swasta yang bagus seperti ASTRA, Perbanka--mereka diminta contoh bagaimana melakukannya) lalu di lanjutkan tanya jawab -> bahan-bahan yang disimpan oleh para narasumber akan menjadi Bahan Modul untuk pengembangannya. 2. Pertemuan di pingin oleh Bapak Menteri dengan memberi arahan masing-masing kompetensi pada level 4 (Bahan dan pertemuan dan pengembangan saat coffee morning dan saat diskusi Sekeloa).

Notulis,

Imam Arif Wicaksono

Muhammad Yudha Firas A

Qorizky Muharani