

Judul Rapat:

Rapat Pembahasan Konsep Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Hari/ Tanggal : Rabu, 3 Juni 2020

Waktu : 13.00 – 16.00 WIB

Tempat : Kediaman masing-masing (WFH)

Media : Zoom Meeting

Agenda :

1. Pembukaan dan kata sambutan
2. Pemaparan Konsep Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan
3. Diskusi dan Tanya Jawab
4. Pemaparan SK Jabatan Fungsional
5. Diskusi dan Tanya Jawab
6. Kesimpulan
7. Penutupan

Pemimpin Rapat:

Anggara Hayun Anujuprana (Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf)

Peserta Rapat:

1. Anggara Hayun Anujuprana (Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf)
2. Cecep Rukendi (Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi)
3. R. Adi Mukhtar Rivai (Kepala Bidang Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan)
4. Antonio Prakoso
5. Eka Pan Lestari
6. Helmi Suhendry (Kepala Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta)
7. Joko Abu Bakir (Kepala Subbidan Pendidikan dan Pelatihan)
8. Ridha Sari Afriala
9. Asri Christiyani
10. Siamwahyuni
11. Suwanto
12. Fransiskus Handoko
13. Heri Hermawan
14. Denny Farabi
15. M. Yudha Firas

16. Qorizky Muharani
17. Dyah Nita Fitriani
18. Septi Mutiara Janing K.
19. Reysa Hastarimasuci
20. Ratih Dewanti
21. Evinsa Injani
22. Alief Nurunnahdiyah
23. David Parluhutan

Agenda 1:

➤ Pembukaan

Acara dibuka oleh Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf, Bapak Hayun Anujprana dan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Bapak Cecep Rukendi. Dalam pembukaannya, Pak Hayun menyampaikan bahwa kegiatan rapat hari ini merupakan tindak lanjut terhadap arahan Ibu Sekretaris Menteri dengan tujuan agar terjalannya sinergitas dan koordinasi antara Pusat Pengembangan SDM Parekraf dan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

➤ Sambutan

Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Bapak Cecep Rukendi memberikan sambutannya pada kegiatan rapat hari ini dengan menyampaikan adanya peraturan yang menjelaskan bahwa seluruh pegawai mempunyai kewajiban 20 jam pembelajaran yang pada akhirnya bertujuan juga untuk meningkatkan nilai RB yang akan terlihat dalam IP ASN yang dikeluarkan oleh BKN dan indeks sistem merit oleh KASN. Selain itu beliau juga mengharapkan rapat yang dilaksanakan ini dapat membahas justifikasi kebutuhan diklat untuk sistem merit dan indeks profesional ASN diantaranya :

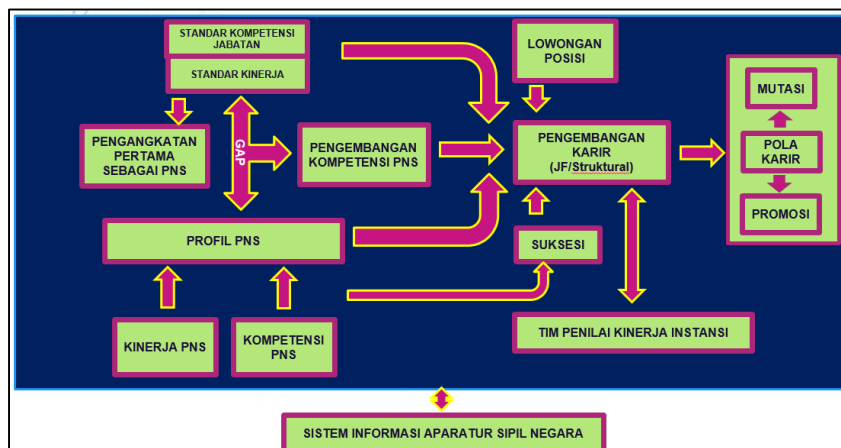
- Pola karier
- Kebutuhan pimpinan atau unit kerja
- Kebutuhan pegawai sendiri
- Berdasarkan gap kompetensi

Beliau juga mengusulkan untuk finalisasi ada rapat kembali yang melibatkan para Sekretaris dan Bagian Kepegawaian di UPT dan BPO.

Agenda 2 : Paparan dari Narasumber (Konsep Analisis Kebutuhan Diklat)

➤ Pemaparan tentang Konsep Sistem Pengembangan Karier Pegawai

Pemaparan mengenai Konsep Sistem Pengembangan Karier Pegawai dijelaskan langsung oleh Kepala Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan yaitu Bapak R. Adi Muchtar Rivai. Penjelasan pertamanya mengenai konsep sistem pengembangan karier pegawai yang dikaitkan dengan pengembangan kompetensi. Pada saat pengangkatan pertama pegawai negeri sipil tentunya akan ada standar kompetensi jabatan dan kinerjanya. Pada saat melakukan profiling pegawai dimana dari hasil profiling akan menemukan gap yang menjadi bahan masukan dalam penyusunan saran pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Saran pengembangan kompetensi PNS tersebut akan menjadi dasar bagi pengembangan karier. Dalam pengembangan kompetensi pegawai tentunya pegawai akan diikutkan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karier pegawai pada jabatan fungsional dan struktural akan mempertimbangkan standar kompetensi jabatan, kinerja serta hasil dari profiling yaitu talent pool atau rencana suksesi. Selain itu dalam pengembangan karier juga mempertimbangkan masukan dari tim penilaian kinerja instansi. Berikut merupakan bagan konsep pengembangan karier yang dipaparkan.



Gambar 1. Konsep Pengembangan Karier PNS

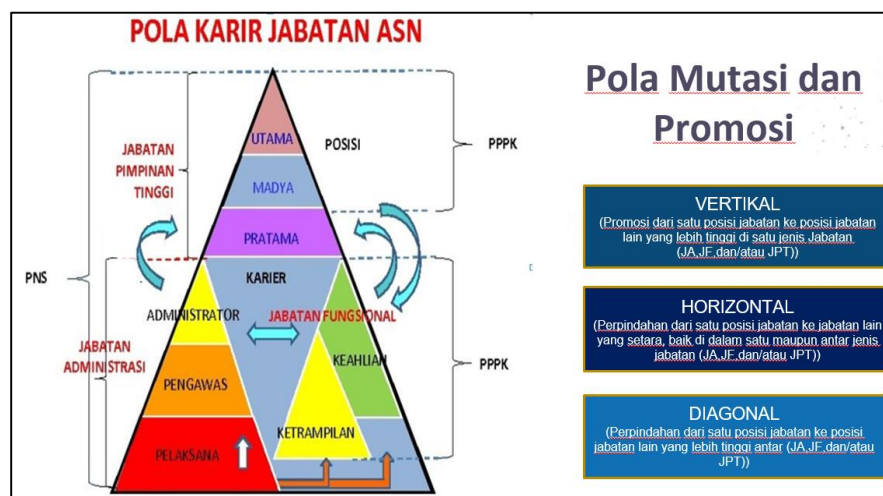
Konsep sistem pengembangan karier yang dijelaskan tersebut dibuat berdasarkan peraturan perundang-undangan diantaranya yaitu:

- UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

- c. PermenpanRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
- d. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- e. Peraturan BKN No 17 tahun 2011 tentang pedoman pelaksanaan analisis kebutuhan diklat teknis manajemen pns
- f. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah

➤ **Pemaparan tentang Pola Karier Jabatan ASN**

Setelah penjelasan mengenai konsep sistem pengembangan karier pegawai, dilanjutkan dengan penjelasan mengenai pola karier. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 menjelaskan bahwa jenis jabatan dikelompokkan menjadi tiga yaitu jabatan fungsional, jabatan administrasi dan jabatan pimpinan tinggi. Pada jabatan administrasi terbagi lagi menjadi tiga jabatan administrator (setara eselon 3), jabatan pengawas (setara eselon 4) dan jabatan pelaksana. Pola mutasi dan promosi selain peraturan yaitu ada juga yang berupa konsep vertikal, horizontal dan diagonal. Konsep vertikal yang dimaksud yaitu promosi di dalam satu jenis jabatan, horizontal merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan lain yang setara, sedangkan diagonal yaitu perpindahan dari posisi satu jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar jabatan administrasi fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Berikut gambar mengenai pola karier jabatan ASN (pola mutasi dan promosi) yang dipaparkan.

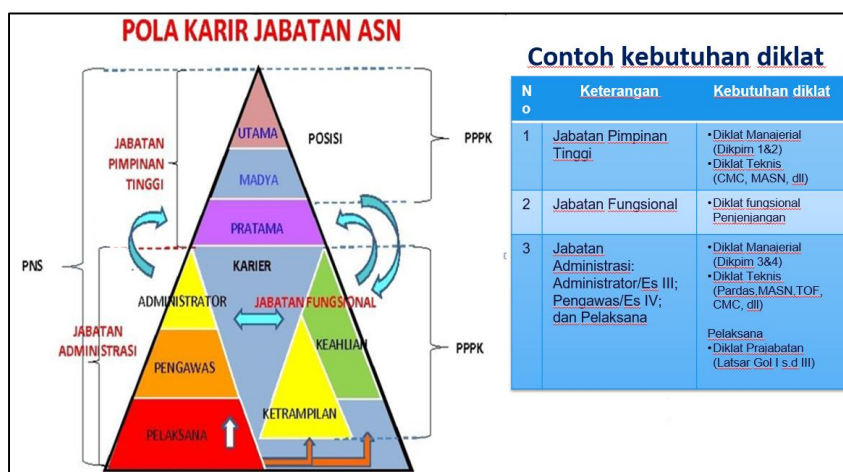


Gambar 2. Pola Karier Jabatan ASN

Untuk jabatan peralihan pada peraturan disebut dengan impassing. Untuk tahun ini ada yang disebut dengan impassing khusus yang artinya untuk eselon 3 dan eselon 4 bisa langsung secara horizontal ke jabatan fungsional tingkat muda dan jabatan administrator bisa langsung secara horizontal ke jabatan fungsional tingkat madya. Bagi pejabat yang tidak bersedia dialihkan jabatan, maka tidak ada impassing khusus untuk tahun selanjutnya dan apabila telah melewati waktu yang ditentukan pejabat tersebut harus mengikuti peralihan jabatan dengan cara uji kompetensi.

➤ **Pemaparan tentang Pendidikan dan Pelatihan**

Saat ini Pusbang SDM sudah berusaha menyandingkan sesuai dengan arahan Ibu Sekretaris Menteri terkait diklat untuk pegawai. Saat ini untuk Jabatan Pimpinan Tinggi ada diklat manajerial (Pim 1 dan Pim 2) dan diklat teknis (CMC dan Manajemen ASN). Sedangkan untuk fungsional kebutuhan diklatnya berupa diklat penjenjangan (dari diklat dasar ke diklat lanjutan). Untuk jabatan Administrator eselon 3 dan eselon 4 ada diklat Pim 3 dan Pim 4 (manajerial) serta diklat Pardas, MASN, TOF dan CMC (teknis). Sedangkan untuk pelaksana ada diklat prajabatan atau latsar. Berikut gambar pola karier jabatan ASN yang disandingkan dengan kebutuhan diklatnya.

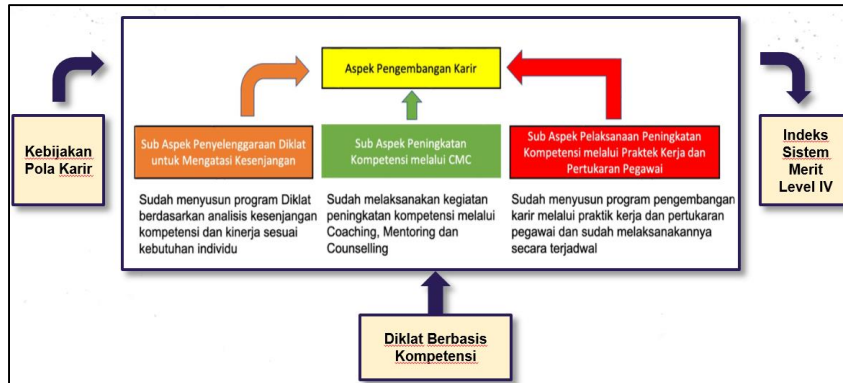


Gambar 3. Kebutuhan diklat sesuai dengan pola karier ASN

Dikarenakan akan adanya peralihan jabatan struktural untuk eselon 3 dan eselon 4, maka diklat Pim 3 dan Pim 4 diganti dengan diklat jabatan fungsional dimana diklat tersebut menyesuaikan dengan jenis jabatan fungsionalnya.

➤ **Pemaparan tentang Matriks Pendidikan dan Pelatihan**

Justifikasi penyusunan matriks diklat dilihat dari peraturan terkait sistem merit, peraturan berbasis kompetensi dan penilaian indeks sistem merit. Pada saat dilakukan menetapkan matriks diklat juga mempertimbangkan aspek-aspek sistem merit yang mana keluarannya adalah indeks sistem merit level empat. Indeks sistem merit ini juga harus didukung dengan diklat berbasis kompetensi.



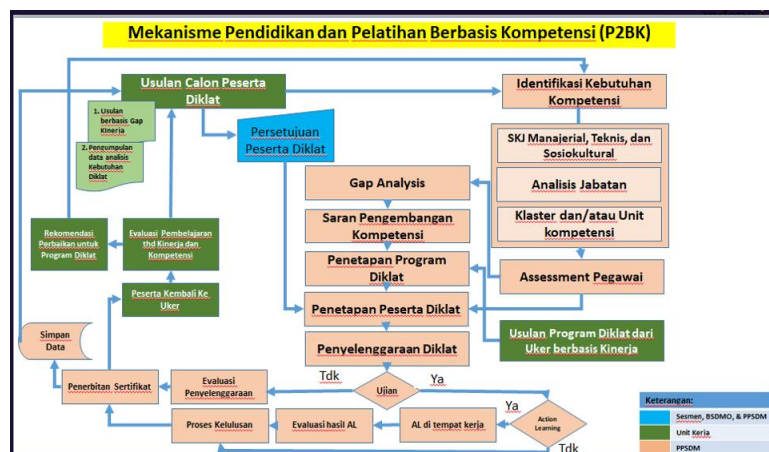
Gambar 4. Matriks Diklat

➤ **Pemaparan tentang Mekanisme Diklat Berbasis Kompetensi (P2BK)**

Penetapan mekanisme pendidikan dan pelatihan yang dibuat saat ini sudah mempertimbangkan masukan dari unit kerja dengan contoh pada usulan peserta diklat Pihak Pusbang terlebih dahulu menampung aspirasi atau usulan yang diminta kepada setiap unit kerja. Pada saat menetapkan program diklatpun akan berkoordinasi dengan unit kerja terkait program diklat yang akan diberikan kepada pegawai di unit kerja tersebut. Sedangkan untuk penetapan peserta diklat tentunya harus berkolaborasi dengan pihak BSDMO dan mendapatkan persetujuan dari Ibu Sekretaris Menteri. Sehingga tergambar dari awal, mulai dari identifikasi kebutuhan (membuat dan menyebar kuesioner, identifikasi tugas dan melakukan leveling) yang nantinya dijadikan bahan untuk melakukan asesmen pegawai. Dari hasil asesmen tersebut nantinya dilakukan analisis gap kompetensi pegawai yang menjadi masukan terhadap saran pengembangan kompetensi setiap individu. Selanjutnya dari saran pengembangan kompetensi nantinya akan dapat menetapkan buku program dengan mempertimbangkan hasil asesmen dan usulan program dari unit kerja. Setelah penetapan program diklat, maka akan dibangun kurikulum, bahan ajar atau modul sampai dengan dilakukan penetapan peserta diklat hasil persetujuan dari Pimpinan.

Untuk tahapan penyelenggaraan diklat terdapat dua metode yaitu melalui

ujian dan tanpa melalui ujian. Jika tanpa melalui ujian sertifikat yang didapat peserta hanya sertifikat “telah mengikuti”. Sedangkan jika melalui ujian terbagi lagi menjadi dua yaitu *action learning* (membuat mini project) dan metode ujian kelulusan. Setelah proses kelulusan peserta yang kembali ke unit kerjanya akan dievaluasi hasil dari pembelajarannya (kinerja dan kompetensinya) oleh Pimpinan. Selanjutnya pihak Pubang SDM akan menerima feedback dari unit kerja terkait hasil diklat bagi peserta dan rekomendasi program diklat selanjutnya. Berikut alur mekanisme diklat (P2BK) yang dijelaskan oleh Pak Adi.



Gambar 5. Mekanisme diklat berbasis kompetensi

Saat ini Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan sedang melakukan permintaan masukan terkait kebutuhan diklat dari unit kerja berupa kuesioner yang dibagikan dan harus diisi sesuai kebutuhan diklat di masing-masing unit kerja. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan arahan dari Ibu Sekretaris Menteri yang mana hasil dari kuesioner online tersebut akan diterima pada Kamis, 4 Juni 2020.

Agenda 3 : Diskusi dan Tanya Jawab

➤ Tanggapan 1 (Bapak Cecep Rukendi) :

Tanggapan terhadap paparan konsep sistem pengembangan karier dari Bapak Cecep Rukendi selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Beliau menanggapi bahwa konsep yang dijelaskan sudah bagus tapi pada paparan atau bagian bawah gambar pada bagan tersebut ditambahkan sumber atau peraturan utama yang dijadikan acuan dengan tujuan agar pembaca dapat memahami bahwa konsep sistem pengembangan karier yang dibuat bukan berasal dari pemikiran sendiri melainkan dari peraturan yang jelas.

Tanggapan atau masukan dari Bapak cecep diterima baik oleh Bapak Adi

dan beliau akan segera menambahkan keterangan pada gambar bagan yaitu sumber hukum atau peraturan utama yang menjadi acuan konsep tersebut.

➤ **Tanggapan 2 (Bapak Heri Hermawan) :**

Tanggapan terhadap paparan pola karier jabatan ASN dengan konsep pola promosi dan mutasi dari Bapak Heri Hermawan, beliau menanyakan mengenai diklat yang membangun kompetensi secara struktural itu diletakkan dimana nantinya dan kapan pegawai yang menduduki suatu jabatan harus sudah bersertifikat yang sesuai dengan jabatan tersebut.

Tanggapan dari pak heri berupa pertanyaan tersebut diterima baik oleh Bapak Adi dan beliau menjelaskan diantaranya yaitu mengenai standar kompetensi jabatan yang terbagi tiga berupa standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial cultural. Idealnya bahwa dari awal sudah melakukan pengaturan tentang pemahaman karir berbasis kinerja dan kompetensi baru dilakukan sejak tahun 2017. Dari awal sudah harus diketahui PNS tersebut akan ditempatkan sebagai apa (struktural atau fungsional) tergantung kompetensinya. Saat pengembangan karir seseorang dengan mempertimbangkan kinerja dan profil dari PNS itu sendiri. Misalkan setelah melakukan profiling ditemukan Gap kinerja maka Pusbang SDM berkolaborasi dengan Biro SDMO untuk meningkatkan kompetensi pegawai tersebut.

➤ **Tanggapan 3 (Bapak Cecep Rukendi) :**

Bapak Cecep juga kembali menanggapi terkait paparan pola karier yang dijelaskan. Beliau memberi tanggapan yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 tentang Manajemen PPPK. Pada peraturan tersebut disebutkan bahwa PPPK juga memiliki hak yang sama untuk pengembangan kompetensi. Sebaiknya dibuat juga konsep pengembangan kompetensinya. Selain itu beliau juga mengangkat kasus mengenai pegawai yang disidang karena menggunakan media sosial dengan cara yang tidak etis dan memberikan contoh lainnya bahwa terdapat PTT yang mengkritik presiden atau pimpinan secara langsung dan terbuka. Pegawai tersebut merupakan pegawai tidak tetap (PTT). Dengan kata lain beliau menanyakan bagaimana cara melakukan pembinaan terhadap pegawai selain PNS baik dalam membina etikanya maupun kompetensinya apakah diberikan pendidikan dan pelatihan mengenai etika atau ada jenis diklat apa yang sesuai dengan kasus-kasus tersebut.

Tanggapan dan pertanyaan dari Bapak Cecep diterima baik oleh Bapak Adi.

Beliau menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan PTT belum ada aturan khususnya. Dikhawatirkan apabila memberikan diklat baik teknis yang berkaitan dengan peningkatan kinerjanya maupun yang berkaitan dengan etikanya (*soft skill*) kepada PTT tetapi belum ada aturan atau payung hukum yang jelas akan menjadi bahan temuan. Pak Adi juga menjelaskan bahwa sebenarnya ingin juga memberikan pendidikan dan pelatihan bagi PTT yang sudah mengabdikan dan memiliki kinerja baik atau berprestasi. Mungkin apabila ada kebijakan internal dari pimpinan yang memberikan program diklat kepada PTT maka pihak Pusbang SDM Parekraf bersedia mengadakan dan memberikan diklat yang dimaksud.

Pak Cecep kembali menanggapi dengan cara memberikan gambaran terkait diklat kepada pegawai non PNS seperti pada unit kerja sebelumnya. Beliau menjelaskan bahwa dilakukan program sertifikasi tertentu yang berkaitan dengan tugasnya dengan contoh sertifikasi *security* ataupun seperti bimbingan teknis. Beliau mengharapkan dapat memberikan solusi dengan cara salah satunya menyiapkan penganggaran yang disediakan untuk pembinaan terhadap PTT di Kemenparekraf/Baparekraf.

Pak Adi kembali menanggapi terhadap tanggapan dan masukan yang diberikan Pak Cecep, dengan berencana akan bersurat kepada Ibu Sekretaris Menteri untuk memohon persetujuannya bagi Pusbang SDM yang akan memberikan semacam bimbingan teknis atau diklat *softskill* kepada PTT. Jika disetujui Pusbang SDM bisa menganggarkan untuk PTT perihal pelaksanaan bimtek namun mekanisme pelaksanaannya dapat dilakukan dengan membagi ke dalam beberapa sesi sesuai dengan arahan pimpinan.

Selain itu, Bapak Antonio Prakoso memberikan tanggapan juga. Beliau menjelaskan bahwa sebaiknya dibuatkan payung hukum terlebih dahulu terkait program pembinaan atau diklat kepada PTT karena itu menyangkut dengan anggaran. Apabila belum ada payung hukumnya (misalnya Keputusan Menteri) dikhawatirkan akan menimbulkan masalah dikemudian hari.

Pak Adi menjawab tanggapan Bapak Antonio dengan baik bahwa akan mencari payung hukum terhadap penganggaran untuk bimtek kepada PTT dan jika memang ketika Pusbang SDM bersurat kepada pimpinan dan pimpinan menyetujui maka arahan pimpinan melalui surat tersebut dapat dijadikan justifikasi bagi Pusbang SDM untuk menganggarkan kegiatan bimtek atau diklat kepada PTT di Kemenparekraf/Baparekraf.

➤ **Tanggapan 4 (Bapak Cecep) :**

Bagaimana pola karier untuk jabatan PPPK yang ditanyakan oleh Bapak cecep dijawab oleh Pak Adi dengan memberikan penjelasan bahwa untuk posisi PPPK hanya ada pada lingkup jabatan fungsional. PPPK juga bisa mengisi pada Jabatan Pimpinan tinggi khusus Madya dan Utama tapi untuk Pimpinan Tinggi Pratama tetap diisi oleh PNS. Pak Adi setuju dengan Pak Cecep bahwa PPPK juga harus ada pengembangan kompetensinya namun saat ini pada peraturan belum dijelaskan secara khusus bagaimana pola karier seorang PPPK dan belum tersurat secara eksplisit terkait proses naik jabatan bagi PPPK.

➤ **Tanggapan 5 (Bapak Hayun) :**

Pak hayun memberikan masukannya terhadap diskusi yang sedang berjalan, beliau menyampaikan bahwa Pihak Pusbang sangat mengharapkan masukan dari pihak BSDMO terkait konsep pola karier yang sedang dibuat dimana saat ini masukan tersebut sedang dibuat oleh Ibu Siam. Sedangkan untuk analisis kebutuhan diklat, Pak Hayun juga mengharapkan masukan yang dapat mempertajam tujuan dari FGD Analisis Kebutuhan Diklat baik dari Bapak Antonio yang sudah lebih lama di bidang diklat.

➤ **Tanggapan 6 (Bapak Antonio) :**

Pak Antonio menanggapi dengan memberikan penjelasan terkait analisis kebutuhan diklat yang pertama, Pak Antonio belum melihat kesesuaian antara peta strategi yang sedang diolah oleh pihak manajemen strategi dengan konsep kebutuhan diklat yang sedang dirumuskan oleh Pusbang. Kedua, berdasarkan pengalaman Pak Antonio menyampaikan terkait metode pengumpulan data. Beliau meminta agar dapat diperjelas lagi berapa metode yang akan dilakukan untuk mengumpulkan data-data tersebut. Salah satunya dengan uji pustaka melalui renstra, sotk ataupun peraturan-peraturan lainnya yang dijadikan landasan untuk merumuskan analisis kebutuhan diklat. Selain itu juga dilakukan observasi dengan cara mengunjungi setiap unit kerja secara langsung untuk memetakan masalah yang paling krusial di seluruh unit kerja. Setelah observasi baru didata dan dianalisis kebutuhan diklat masing-masing unit kerja maka dilakukan wawancara mendalam antar pimpinan terkait dan barulah disebar kuesioner yang pertanyaannya bisa mewakili untuk identifikasi kebutuhan diklat itu sendiri.

Pak Adi menanggapi dengan baik masukan dari Pak Antonio dengan tetap

akan mengembangkan dan memperbaiki konsep dari analisis kebutuhan diklat. Saat ini Bidang BKPP sudah mengacu pada Perka BKN dalam melakukan tahapan analisis kebutuhan diklat dan akan mengkombinasikan dengan masukan-masukan dari Bapak Antonio

➤ **Tanggapan 7 (Bapak Hayun) :**

Pak Hayun menyetujui dengan usulan yang diberikan oleh Bapak Antonio. Beliau juga menyampaikan ketika peserta diklat itu dikirimkan oleh unit kerja kepada Pusbang SDM Parekraf maka peserta tersebut bukan pegawai yang tidak bisa bekerja. Yang diinginkan pusbang adalah benar-benar peserta yang dihasilkan dari proses asesmen. Kemudian pegawai yang telah diklat tetap harus dilakukan monitoring dan evaluasi kembali untuk memastikan hasil yang didapat berguna dan bermanfaat dan menjadi agen perubahan di unit kerjanya. Pak hayun juga menyampaikan harapannya antara pihak Pusat Pengembangan SDM Parekraf dengan Pihak Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dapat saling bersinergi satu sama lain dalam mengembangkan SDM di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Agenda 4 : Pemaparan SK Jabatan Fungsional

- Paparan mengenai SK jabatan fungsional Kemenparekraf/baparekraf dijelaskan oleh Ibu Eka Pan Lestari dengan kesimpulan diantaranya :
- a. Tim ahli terdiri dari: bidang pariwisata dan ekonomi kreatif masing-masing tiga orang. BKN dan MENPAN sebagai pihak netral (sehingga disarankan jadi 8 org saja)
 - b. Perlu juga mencantumkan pihak eksternal yang memahami seluk-beluk birokrasi
 - c. Editor sebaiknya dirampingkan dan dialihkan ke tim penyusun (totalnya 5 orang). Dan tim editor baiknya tidak mencantumkan sekertaris (langsung ketua dan anggota)
 - d. Sebaiknya disusun tim khusus kesekretariatan
 - e. Tim Penyusun terdiri dari : Pengarah, Sekretariat Teknis, dan Editor

Rapat ditutup oleh Moderator, Bapak Helmy Suhendry pada pukul 16.00 WIB.

Kesimpulan Rapat:

1. Kepala Pusbang SDM Pararekraf menyampaikan pada sambutannya bahwa kegiatan rapat ini bersama Biro SDMO merupakan tindak lanjut dari arahan Ibu Sekretaris Menteri agar terjalin sinergi yang kuat antara keduanya.
2. Kepala Biro SDMO menyampaikan pada sambutannya yaitu setiap pegawai mempunyai kewajiban menyelesaikan 20 jam pembelajaran salah satunya untuk peningkatan nilai RB dan justifikasi kebutuhan diklat itu terdiri dari pola karir, kebutuhan pimpinan atau unit kerja, kebutuhan pegawai itu sendiri dan berdasarkan gap kompetensi
3. Pada pemaparan yang disampaikan oleh Bapak Adi selaku Kepala Bidang KPP dapat disimpulkan diantaranya yaitu :
 - Pengembangan karier pegawai pada jabatan fungsional dan struktural akan mempertimbangkan standar kompetensi jabatan, kinerja serta hasil dari profiling yaitu talent pool atau rencana suksesi. Selain itu dalam pengembangan karier juga mempertimbangkan masukan dari tim penilaian kinerja instansi.
 - Pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 menjelaskan bahwa jenis jabatan dikelompokkan menjadi tiga yaitu jabatan fungsional, administrasi dan pimpinan tinggi. Pada jabatan administrasi terbagi lagi menjadi tiga jabatan administrator, pengawas dan pelaksana. Untuk jabatan peralihan disebut dengan impassing. Untuk tahun ini ada yang disebut dengan impassing khusus yang artinya untuk eselon 3 dan 4 bisa langsung ke jabatan fungsional tingkat muda dan jabatan administrator bisa langsung ke jabatan fungsional tingkat madya. Bagi pejabat yang tidak bersedia dialihkan jabatan, maka tidak ada impassing khusus untuk tahun selanjutnya dan apabila telah melewati waktu yang ditentukan pejabat tersebut harus mengikuti peralihan jabatan dengan cara uji kompetensi.
 - Saat ini Bidang KPP sedang melakukan permintaan masukan terkait kebutuhan diklat dari unit kerja berupa kuesioner yang dibagikan dan harus diisi sesuai kebutuhan diklat di masing-masing unit kerja. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan arahan dari Ibu Sekretaris Menteri yang mana hasilnya akan diterima pada Kamis, 4 Juni 2020.
 - Bidang KPP akan mengembangkan dan memperbaiki konsep dari analisis

kebutuhan diklat dengan mengkombinasikan masukan dari Bapak Antonio terkait metode pengumpulan data agar diperjelas lagi berapa metode yang akan dilakukan untuk mengumpulkan data-data tersebut. Salah satunya dengan uji pustaka melalui renstra, sotk ataupun peraturan lainnya yang dijadikan landasan untuk merumuskan analisis kebutuhan diklat.

- Peserta diklat yang dikirimkan oleh unit kerja kepada Pusbang SDM Parekraf adalah benar-benar peserta yang dihasilkan dari proses asesmen. Kemudian pegawai yang telah diklat tetap harus dilakukan monitoring dan evaluasi kembali untuk memastikan hasil yang didapat berguna dan bermanfaat serta dapat menjadi agen perubahan di unit kerjanya.

DOKUMENTASI:



Justifikasi Kebutuhan Diklat untuk sistem merit dan indeks profesionalitas ASN:

1. Pola karier (pelaksana, fungsional, administrasi, dan JPT).
2. Kebutuhan pimpinan/unit kerja.
3. Kebutuhan pegawai sendiri.
4. Berdasarkan gap kompetensi melalui nilai assessment.

Jenis Diklat:

1. Diklat Kepemimpinan (Diklat PIM).
2. Diklat Fungsional (Diklat penjurangan fungsional).
3. Diklat Teknis (Soft skills, dsb).

3 Pelaku Utama:

1. Biro SDMO (Subbid Pengembangan Karier).
2. Pusbang SDM (Bidang Kompetensi dan Diklat/Manajemen Talenta)
3. Sesdep dan Kabag Kepegawaian UPT dan BPO.

Participants (19)

- Reysa Hastarimasuci (Me)
- Pusbang SDM Parekr... (Host)
- Cecep Rukendi (Mr. Ce) Ke...
- Alief Nurunnahdiyah
- Adi Mukhtar
- andaru Hayun
- Antonio Prakoso SDMO
- Asri Pusbang SDM
- Denny Farabi
- Eka Silaban
- Fransiskus Handoko
- HELMI SUHENDRY

Notulis,

Reysa Hastarimasuci

Septi Mutiara Janing K.