

Judul Rapat:

Rapat Penyusunan Soal Simulasi

Hari/ Tanggal : Jumat s.d Sabtu, 07-08 Agustus 2020

Waktu : 10.00 – 20.00 WIB, dan 09.00 – 11.00 WIB

Tempat : Swiss-belHotel Pondok Indah Jakarta

Media : Luring

Agenda:

Rapat penyusunan Soal Simulasi

Pemimpin Rapat:

R. Adi Mukhtar Rivai (Kepala Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan)

Narasumber:

1. Gitta Aditia Bachri (Assessor dari PPM Manajemen)
2. Chitra Mardi Rahayuningsih (Assessor SDM Aparatur ahli Utama Kementerian PUPR)
3. Joerni Makmoerniati (Assessor SDM Aparatur ahli Madya Kementerian PUPR)

Peserta Rapat:

1. Helmi Suhendry (Kepala Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta)
2. Joko Abu Bakir (Kepala Subbidang Pendidikan dan Pelatihan)
3. M. Yudha Firas
4. Qorizky Muharani
5. Dwi Novitasari
6. Francisca Devia Sugesti
7. Imam Arif Wicaksono
8. Dyah Nita Fitriani
9. Dimas Irawan
10. Azlica Octaria
11. Amalia Diani
12. Septi Mutiara J.K.
13. Grace Cornelia Marchtina

- 14.Reysa Hastarimasuci
- 15.Jajang Nurjaman
- 16.Budi Sulistiyono
- 17.Nining Dewi Larasati
- 18.Dewi Kurniawati

Hasil Rapat:

1. Pembukaan oleh Bapak R. Adi Mukhtar Rivai

- Dapat melaksanakan penyusunan soal simulasi pada hari jumat dan sabtu
- Membuat soal simulasi dengan tepat dan benar, dengan bimbingan para ahli Gitta Aditia Bachri (*assessor* dari PPM Manajemen), Chitra Mardi Rahayuningsih (*Assessor* Utama Kementerian PUPR) dan Joerni Makmoerniati (*Assessor* SDM Aparatur ahli Madya Kementerian PUPR)
- Dapat mempelajari dan memahami teknis penyusunan simulasi.

2. Paparan Ibu Gitta Aditia Bachri (*assessor* dari PPM Manajemen) terkait penyusunan materi simulasi asesmen [Sesi Pertama]

- Menjelaskan mengenai assesment center yaitu partisipan diberikan serangkaian simulasi, baik yang bersifat individual maupun kelompok, dan test yang didesain semirip mungkin dengan kondisi pekerjaan, serta merupakan media untuk melakukan observasi terhadap kompetensi yang akan diukur. Sehingga diwajibkan untuk mengetahui job target apa yg dilakukan, dan masalah apa masalah apa yg sering dihadapi oleh assessee. Lalu memberikan peluang kepada assessee untuk menampilkan prilakunya.
- Assessee harus menampilkan kompetensi yang dimilikinya. Seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yg membentuk karakteristik perilaku pribadi Assessee.
- Menjelaskan terkait *efective behaviour* yang merupakan hasil unsur penting dari *self (competency)*, *role (authority)*, dan *position (responsibility)*
- Menejelaskan terkait berbagai macam jenis simulasi yang dapat dilakukan dalam proses assesment seperti *group discussion*, *problem analysis*, *in-basket/in-tray*, *interview simulation*, *peer interaction*, *customer handling/costumer interaction*, *subordinate interaction*, *scheduling*, *fact-finding*, etc.
- Menjelaskan skema simulasi dan langkah-langkah dalam penyusunan simulasi *assesment center* dengan menganalisis dimensi untuk menjadi faktor penilaian, menganalisis kompetensi dengan memperhatikan

tingkat kesulitan, menganalisis tugas dengan memperhatikan jenis alat/isi materi, menganalisis organisasi.

- Menjelaskan problem analysis dengan membuat sebuah studi kasus untuk mengajak peserta dalam membaca berbagai macam materi yang kompleks untuk menyiapkan laporan tertulis.
- Spesifikasi *problem analysis* terdiri dari dengan peserta diberikan bahan bacaan yang menggambarkan masalah organisasi dan kemudian diminta untuk menyiapkan rekomendasi tentang hal tersebut. Masalah tersebut mungkin memerlukan analisis keuangan, sistem, atau proses yang kompleks.
- Penilaian dirancang untuk tingkat tinggi, masalah yang diberikan dapat termasuk pembangunan visi atau perencanaan strategis untuk organisasi. Analisis yang diberikan dapat dilanjutkan dengan latihan presentasi yang dilakukan dengan role player dengan didampingi oleh para asessor.
- Menjelaskan langkah dalam proses developmen yaitu yang pertama dengan mendefinisikan skenario yang akan dibuat, skenario harus berhubungan dengan job target assessee, dapat dengan menjelaskan situasi kondisi perusahaan. Dan yang kedua dapat mendefinisikan dengan topik yang diberikan, seperti memberikan rincian masalah dan informasi, serta solusi apa yang akan diberikan.
- Menjelaskan grand scenario asesment center 1. target to be achieved, 2. Problem to be solved, 3. Action to be taken, 4. Dimension-exercise matrix, 5. Information needed, 6. Problem setting.

3. Diskusi dan Tanya Jawab

- Pak R. Adi Mukhtar Rivai: bagaimana jika ada pegawai dalam laporan profilingnya terdapat gap yang banyak namun pada kenyataannya pegawai tersebut kerjanya baik.
- Jawaban Bu Gitta Aditia Bachri: untuk pegawai tersebut memang bagus pada posisinya serta kinerjanya namun pada assesmentnya adalah pegawai tersebut dihadapkan pada posisi diatas levelnya (to be).

4. Paparan Ibu Chitra Mardi Rahayuningsih (Assessor SDM Aparatur ahli Utama Kementerian PUPR) dan Ibu Joerni Makmoerniati (Assessor SDM Aparatur ahli Madya Kementerian PUPR) [Sesi Kedua]

- Penyusunan Instrumen Auditor dijadikan dasar mengikuti diklat penjenjangan dari auditor madya ke auditor utama, melihat sejauhmana kompetensi yang bersangkutan, diharapkan dari auditor yang bersangkutan dapat membantu organisasi untuk menjaga konsistensi seluruh unit mulai dari program sampai dengan implementasi sesuai

dengan peraturan yang berlaku, dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan permasalahan dan temuan-temuan yang belum terselesaikan.

- Dasar hukumnya adalah peraturan kepala BPKP No. PER-211/K/JF/2010 tentang standar kompetensi auditor pada pasal 3 menyatakan :
- Auditor wajib memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas pengawasan sesuai jenjang jabatannya'
- Auditor wajib senantiasa mempertahankan kompetensi mereka melalui Diklat professional berkelanjutan guna menjamin kompetensi yang dimiliki sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan pengawasan.
- Pasal 5 ayat (4), dinyatakan auditor memiliki 7 bidang kompetensi
 1. Kompetensi Bidang Manajemen Risiko, Pengendalian Internal dan Tata kelola sector public. (30 Indikator)
 2. Kompetensi Bidang Strategi Pengawasann (19 Indikator)
 3. Kompetensi Bidang Pelaporan Hasil Pengawasan. (9 Indikator)
 4. Kompetensi Bidang Sikap Profesional. (11 Indikator)
 5. Kompetensi Bidang Komunikasi. (11 Indikator)
 6. Kompetensi Bidang Lingkungan Pemerintahan (5 Indikator)
 7. Kompetensi Bidang Manajemen Pengawasan (19 Indikator)
- Pasal 6 ayat 2 , memiliki kompetensi spesialis sesuai karakteristik unit
- Tindaklanjutnya : K/L/Pemda harus memiliki kompetensi spesialisasi sesuai karakteristik masing-masing (kompetensi teknisnya)
- Kompetensi ini yang akan digunakan untuk melakukan penilaian kompetensi, terhadap pemahaman dari fungsi dan proses bisnis di organisasinya
- Bila belum memiliki kompetensi teknis, instrumen yang paling mendekati yang digunakan adalah membuat makalah dan mempresentasikan berdasarkan KAK, adapun isi dari KAK berdasarkan permasalahan nyata di organisasi yang harus diselesaikan termasuk rencana tindaknya.
- Isi KAK : A. Pendahuluan terdiri dari : 1. Latar belakang, 2. Permasalahan dan tantangan, 3. Target yang akan dicapai. B. Penugasan terdiri dari : 1.cara-cara penyelesaian, 2. Langkah antisipasi agar tidak timbul kembali
- Siapakah yang menilai yaitu 1. Struktural 2. Jabatan fungsional utama 3. Yang menangani SDM 4. Asesor

Penyamaan Persepsi Kamus dan Indikator Perilaku Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural [PERMEN PAN 38 TH 2017]

- Tujuan :
 1. Untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
 2. Kebutuhan Organisasi dan Pengembangan Karier PNS, Pengisian JPT(Jabatan Pimpinan Tinggi) melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan dalam satu instansi dan antar instansi melalui uji kompetensi sesuai dengan persyaratan dan ketentuan per UU an;
 3. Dalam hal pengembangan karier PNS dalam Jabatan Fungsional, Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi : Madya, Pratama; pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF;
 4. Penataan birokrasi bertujuan salah satunya adalah untuk Penyederhanaan Birokrasi. Kebijakan ini dapat berdampak terhadap perubahan pengaturan manajemen aparatur sipil negara pada instansi pemerintah;
 5. Adalah tugas pemerintah untuk tetap dapat menjamin karier dan juga hak PNS yang terkena dampak penataan birokrasi dalam penyelenggaraan manajemen ASN.

5. Penutupan oleh Bapak R. Adi Mukhtar Rivai

- Diharapkan agar konsep awal soal simulasi dapat disusun untuk ditindaklanjuti dalam pertemuan selanjutnya guna membahas finalisasi soal simulasi *assessment center* bagi Auditor Madya.

Simpulan Rapat:

- Simulasi mengacu pada Peraturan Kepala BPKP No. PER-211/K/JF/2020 Tentang Standar Kompetensi Auditor
- Kementerian harus memiliki kompetensi spesialisasi sesuai dengan karakteristik organisasi. Kompetensi inilah yang akan digunakan dalam penilaian kompetensi terhadap pemahaman dari fungsi dan proses bisnis organisasi.
- Mengirimkan dokumen assessee berupa peran sebagai pengendali mutu, lingkup kerja assessee, struktur organisasi, dan bahan untuk membuat KAK ke Ibu Chitra Mardi Rahayuningsih untuk di review.

Catatan Tindak Lanjut:

1. Membuat KAK untuk kepentingan Assessment teknis auditor utama, juga yang akan diacu dalam pembuatan soal simulasi.
2. Koordinasi penyusunan soal simulasi untuk assessment auditor madya terkait kebutuhan diklat untuk menjadi auditor utama akan dilakukan pada tanggal 18 Agustus 2020.
3. Pelaksanaan assessment center, assessment teknis dan psikometri terhadap calon auditor utama akan dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus 2020.

Dokumentasi:





Notulis,

Dimas Irawan

Azlica Octaria

Imam Arif Wicaksono