

Judul Rapat:**Rapat Finalisasi Penyusunan Soal Simulasi dan Persiapan Asesmen**

Hari/ Tanggal : Jumat - Sabtu, 26 Maret 2021

Waktu : 09.00 WIB – 17.00 WIB

Tempat : Hotel Santika Bogor

Media : Tatap Muka/Luring

Agenda:

Rapat Finalisasi Penyusunan Soal Simulasi dan Persiapan Asesmen

Pemimpin Rapat:

R.Adi Mukhtar Rivai (*Assessor* SDM Aparatur Ahli Madya)

Narasumber:

1. Nugraha Arif Karyanta (*Assessor* LPPM UNS)
2. Diah Sukma Ningrum (*Assessor* LPPM UNS)
3. Cahyana Nur Siddiq (*Assessor* LPPM UNS)

Peserta Rapat:

1. Helmi Suhendry (*Assessor* SDM Aparatur Ahli Muda)
2. Fransiskus Handoko
3. Suwanto
4. Qorizky Muharani
5. M. Yudha Firas Ammar
6. Francisca Devia Sugesti
7. Dyah Nita Fitriani
8. Imam Arif Wicaksono

9. Dimas Irawan
10. Amalia Diani
11. Septia Mutiara Janing K
12. Jajang Nurjaman
13. Reysa Hastarimasuci
14. Azlica Octaria
15. Yanti Saraswati
16. David Parluhutan Purba
17. Fajar
18. Pujiman

Hasil Rapat:

Pembukaan oleh Kepala Pusat Pengembangan SDM Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

- Dalam rapat ini akan dibahas mengenai soal simulasi penilaian potensi dan kompetensi untuk calon dosen, dosen, calon direktur, dan calon pengendali teknis
- Selain akan dibahas juga mengenai standar kompetensi jabatan manajerial dan sosial kultural oleh perwakilan dari Bapak Supardiyana (Kemenpan-RB) sebagai salah satu konseptor peraturan tersebut. Harapannya kita dapat mengetahui dengan tepat kriteria unjuk kerja yang dimaksud dalam peraturan mengenai standar kompetensi jabatan yang disusun Kemenpan-RB
- Hasil penilaian potensi dan kompetensi calon direktur akan dijadikan sebagai data dalam menyusun talent pool untuk Poltekpar Lombok

Sesi I: Pembahasan soal simulasi untuk calon dosen, dosen, serta calon direktur Poltekpar Lombok oleh tim asesor LPPM UNS

- Behavioral asesmen dilihat dari kegiatan/pekerjaan asesni yang diadopsi dalam bentuk soal simulasi
- Dalam penyusunan soal simulasi, disusun juga matriks asesmen sebagai control seberapa besar evidence yang berupa perilaku bisa didapatkan dari soal simulasi yang diberikan kepada peserta asesmen
- Matriks asesmen akan menentukan seberapa dalam kompetensi akan digali dari sebuah soal simulasi
- Seringkali ketika seseorang dihadapkan pada masalah pribadinya (*real*), kompetensinya justru tidak keluar karena yang bersangkutan terjebak dengan keadaannya tersebut, sehingga diperlukan kecermatan dalam memilih persoalan yang akan dituangkan dalam soal simulasi sehingga dapat diperoleh bukti perilaku yang tepat yang merupakan gambaran dari kompetensi seseorang.
- Permasalahan yang didapatkan dari hasil identifikasi kebutuhan asesmen bisa menjadi bahan soal simulasi tapi tidak menjadi fokus utama permasalahan yang harus

diselesaikan dalam soal simulasi.

- Salah satu simulasi yang akan dipakai adalah e-tray dimana peserta akan dihadapkan pada persoalan-persoalan yang berupa tugas sehari-hari di suatu posisi/jabatan.
- Perlu ada penambahan pada soal e-tray untuk melengkapi kompetensi yang akan digali saat asesmen
- Diperlukan data dukung sebagai tambahan dalam simulasi e-tray untuk membantu para peserta dalam menjawab setiap pertanyaan yang muncul

Sesi II: Paparan peraturan mengenai Standar Kompetensi Jabatan ASN oleh Bapak Supardiyana (Kemenpan-RB)

- UU 5 Tahun 2014: ASN harus memiliki integritas, bebas KKN, dan mampu menjadi perekat bangsa
- Sistem merit berdasarkan 3 parameter: kualifikasi, kompetensi, kinerja
- Kompetensi ASN: Teknis, Manajerial, Sosial Kultural
- Kompetensi manajerial: kompetensi seseorang yang berorganisasi, untuk seluruh ASN bukan hanya struktural
- Berdasarkan PP No 11 Tahun 2017, jabatan ASN terdiri dari: Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi
- Sistem manajemen karier PNS diatur berdasarkan pasal 165 ayat (1) - (5)
- Konsep awal kompetensi manajerial:
 1. Generik: semangat berprestasi, komitmen terhadap organisasi, kerja sama, berorientasi pada kualitas
 2. Spesifik: memimpin perubahan (leading change), memimpin personel (leading people), mencapai hasil (result driven), membangun kemitraan dan berkomunikasi, mengelola sumber daya organisasi
- Konsep awal standar kompetensi jabatan ASN terdiri dari 30 kompetensi, yang kemudian diolah sehingga pada konsep akhir menjadi 8 kompetensi manajerial.

Sementara untuk kompetensi sosial kultural, konsep awal terdiri dari 5 kompetensi menjadi 1 kompetensi pada konsep akhir yakni Kompetensi Perekat Bangsa.

- Proficiency Competency Level dibagi berdasarkan
 1. Berdasarkan locus: 1 pribadi, 2 rekan, 3 team, 4 unit kerja-lintas unit kerja organisasi, 5 organisasi-nasional
 2. Berdasarkan fokus: 1 memahami, 2 menerapkan, 3 menganalisis, 4 evaluasi, 5 menggagas
- Setiap jabatan ASN harus memiliki standar kompetensi jabatan yang berisi maksimal 15 kompetensi yang terdiri dari: 8 manajerial, 1 sosial kultural, teknis minimal 3 maksimal 6

DISKUSI

- Yudha Firas: untuk standar kompetensi jabatan fungsional kenapa lebih tinggi, padahal pekerjaan lebih banyak teknis daripada manajerial?

Jawab: Karena jabatan fungsional ada tunjangan tersendiri dan jembatan untuk meniti jabatan struktural

- Nugraha: Kriteria unjuk kerja apakah sudah ada? Sebagai akademisi sangat menunggu KUK, supaya ketepatannya lebih tinggi. Bagaimana strategi yang bisa dilakukan oleh para *assessor* untuk bisa membuat proses di dalam penilaian *assessment* menjadi lebih akurat? Menerjemahkan secara praktikalnya.

Jawab: belum ada karena sudah dimutasi menjadi analis kebijakan madya di bidang perencanaan. Para *assessor* harus memahami konsep Permenpan 38 terlebih dahulu. Dulu sudah mengundang 50 *assessor* untuk menyusun KUK. Konsep sebetulnya sudah ada. Jangan membaca teks saja, tapi memahami substansi pokoknya apa saja.

- Nugraha: sekarang berhasil mendapatkan *missing link*, misalnya ternyata ada ketelusuran dengan Taksonomi Bloom. Fokus dan lokus menjadi penting dalam memahami kompetensi.
- Adi Mukhtar: Di Bidang KPP ada widyaiswara, nantinya melaksanakan proses pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan baik klasikan maupun non klasikal.

Di sini sedang dibangun pelatihan berbasis kompetensi. Contohnya pelatihan pariwisata dasar, saat ini masih dilakukan uji komprehensif, seharusnya nantinya ujungnya adalah uji kompetensi. Apakah ada sertifikasi khusus untuk para widyaiswara atau cukup mengikuti pelatihan *assessor* saja supaya memahami “ruh” uji kompetensi?

Jawab: Ke depan sebaiknya widyaiswara mengajar saja, tetapi di akhir pembelajaran diakhiri dengan uji kompetensi yang dilakukan oleh orang lain. Kalau dia yang mengajari, dan dia yang menilai maka akan subjektif. Konsep kami widyaiswara tidak perlu menjadi *assessor*.

- Adi Mukhtar: jadi *assessor* hanya perlu melihat indikator-indikator tersebut muncul atau tidak? Berarti tidak perlu uji kompetensi tetapi cukup uji komprehensif? Kalo uji kompetensi manajerial-sosiokultural tidak bisa hanya dilihat dari perilakunya.

Jawab: Yang mengajar bukan yang menilai, kalau kepariwisataan yang menilai bukan *assessor* umum, tapi orang yang paham kepariwisataan dan bukan yang mengajar. Assessor akan ada assessor manajerial dan assessor teknis. Instansi pembina jabfung bisa mengakreditasi lembaga

- Qorizky: apakah *assessor* teknis ini adalah jabatan fungsional sendiri atau bisa dilakukan jabatan lain? Apakah *assessor* teknis ini dibina oleh instansi sendiri atau BKN? Apakah dalam menyusun standar kompetensi teknis harus sesuai dengan yang bapak paparkan tadi? (skor dominan)

Jawab: sedapat mungkin mendekati “saklek”. Menyusun standar juga paling tidak di *approve* oleh Menpan. Kompetensi teknis otoritasnya diberikan kepada instansi masing-masing (termasuk *assessor*-nya, termasuk sertifikasinya, dsb).

- Adi Mukhtar: artinya instansi kita harus disertifikasi oleh BNSP?

Jawab: pada dasarnya kita mengikuti BNSP, atau kalau sudah tersertifikasi LSP. Prinsipnya kalau BNSP untuk sektor swasta. Model kompetensi yang ada di BNSP rata-rata RMCS, jadi harus dikalibrasikan terlebih dahulu. Kompetensinya apa saja, masuk di level berapa saja.

- Helmi: untuk indikator KUK ada beberapa poin, apakah harus dipenuhi semua untuk

menentukan dia sudah di level tersebut?

Jawab: instansi pembina yang menentukan kriteria minimal berapa persen memenuhi.

- Helmi: apakah kementerian harus memiliki LSP dulu yang sudah disertifikasi BNSP?

Jawab: LSP syaratnya sudah punya asosiasi profesi, apabila belum ada diambil alih oleh instansi pembina. Tugas instansi pembina salah satunya membentuk organisasi profesi.

Sesi III: Pembahasan soal simulasi untuk calon pengendali teknis pada Inspektorat oleh tim asesor LPPM UNS

- Assessor UNS dan assessor Kemenparekraf berdiskusi mengenai konsep soal simulasi yang mendekati tugas sehari-hari dari calon pengendali teknis
- Terdapat perbedaan tugas dan tanggung jawab pengendali teknis dan pengendali mutu dalam area pekerjaannya
- Assessor UNS dan assessor Kemenparekraf menyepakati alat tes psikologi dan jenis simulasi yang akan dipakai dalam penilaian potensi dan kompetensi untuk calon pengendali teknis
- Kegiatan penilaian potensi dan kompetensi untuk calon pengendali teknis diharapkan dapat dilakukan segera dan tidak bersamaan dengan Poltekpar Lombok mengingat perbedaan tempat kerja peserta yang akan mengikuti asesmen
- Assessor UNS dan assessor Kemenparekraf menyepakati pembagian tugas untuk kelengkapan data dukung soal simulasi yang telah dibuat
- Assessor UNS dan assessor Kemenparekraf bertukar informasi mengenai format laporan asesmen yang akan dibuat untuk masing-masing pelaksanaan asesmen

Kesimpulan

1. Telah disusun matriks potensi dan penentuan simulasi yang akan digunakan untuk penilaian potensi dan kompetensi untuk calon dosen, dosen, dan calon direktur Poltekpar Lombok serta calon pengendali teknis
2. Terdapat pembagian tugas antara *assessor* LPPM UNS dan *assessor* Kemenparekraf dalam melengkapi kebutuhan soal guna penilaian potensi maupun kompetensi
3. Dalam penilaian kompetensi, para *assessor* perlu menguasai kamus kompetensi manajerial dan sosial kultural masing-masing jabatan yang akan dinilai serta mengetahui pula fokus dan lokus masing-masing jabatan untuk dapat melakukan penilaian kompetensi dengan tepat

Tindak lanjut

1. Akan disusun matriks kompetensi untuk masing-masing soal simulasi yang sudah disusun
2. Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi untuk calon pengendali teknis akan dilakukan pada minggu pertama April 2021 bersama *assessor* LPPM UNS
3. Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi untuk calon dosen, dosen, dan calon direktur Poltekpar Lombok akan dilakukan pada minggu kedua April 2021 bersama Psikolog LPPM UNS

Jakarta, 27 Maret 2021

Notulis,



Francisca Devia Sugesti



Qorizky Muharani

DOKUMENTASI





