Judul Kegiatan:

FGD Pengembangan Kompetensi ASN melalui Jalur Pendidikan di lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf

Tanggal : 25 April 2022
Waktu : 13.00 WIB – Selesai
Tempat : Zoom Meeting (Online)

Peserta FGD :

1. Fransiskus Handoko
2. R. Adi Mukhtar Rivai
3. Hartono
4. Suwanto
5. Joko Abu Bakir
6. Amalia Diani
7. F. Meitrina Erny
8. Septi Mutiara Janing K.
9. Jaka Sanjaya
10. Mustar A. Silalahi
11. Reysa Hastarimasuci
12. Nining D. Laraswati
13. Dimas Irawan
14. Jajang Nurjaman
15. Yulia Atmaja
16. Addin Arrahmi
17. Avin Ryan Triyanto
18. Budi Sulistiono

Pembukaan dan Sambutan:
Bapak Faisal (Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf);

Pada pembukaan rapat, Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf Bapak Faisal menyampaikan bahwa kegiatan ini berdasarkan hasil rapim outputnya harus menghasilkan pedoman teknis pelaksanaan beasiswa, dengan hadirnya SE Menpan RB, pendekatan kedepannya harus menuju HCDP (*Human Capital Development Plan*) atau harus berdasarkan penyusunan perencanaan kebutuhan SDM Aparatur. Maka harus kita pahami agar apa yang dilakukan oleh Pusbang SDM Parekraf sejalan dengan apa yang sedang dikembangkan oleh Biro SDMO. Kapasitas PNS dapat ditingkatkan melalui jenjang pendidikan, kompetensi, kinerja, dan internalisasi berakhlak. Saya melihat bahwa kenapa perlu didorong transformasinya karena ada kesenjangan antara apa yang diharapkan pimpinan kepada PNS.

Mengenai HCDP, harusnya bukan hanya terkait pendidikan tetapi juga harus terkait pelatihannya. Karena pengembangan SDM aparatur bukan hanya melalui jalur pendidikan melainkan banyak yang bisa dilakukan seperti magang, pelatihan, dll sehingga perlu dibuat porsi kebutuhan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan ini. saya sangat mendorong pengembangan kompetensi ini terutama melalui jalur pelatihan atau magang agar kita bisa mendapat insight-insight yang berbeda dari luar.

Selain itu diharapkan segera kepada Bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk bisa segera mempercepat hadirnya pelatihan untuk jabatan fungsional, pelatihan teknis dan sosial kultural. Diharapkan juga output dari kegiatan ini bisa menghasilkan petunjuk teknis pelaksanaan beasiswa bagi ASN yang merupakan turunan dari Rapermen yang sedang disusun oleh BSDMO.

Sesi Diskusi 1 : Akselerasi Pengembangan Kompetensi PNS melalui Jalur Pendidikan

Moderator : Bpk. Suwanto
Narasumber :
- Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf
- Asdep Perancangan Jabatan, Perencanaan dan Pengadaan SDM Aparatur – Kementerian PANRB

Pemaparan Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf

Point pembahasan :
1. Perlu adanya raodmap pengembangan kompetensi
2. Perlu adanya regulasi terkait pengembangan SDM Parekraf
3. Dalam renstra Kemenparekraf juga harus jelas diwadahi di dalamnya
4. Strategi-strategi yang diamanatkan oleh Menteri Parekraf harus mampu diterjemaahkan dengan benar dalam pengembangan SDM

5. Menghadirkan program-program SDM yang mandatori
6. Diharapkan pengembangan SDM tingkat menengah bisa diarahkan kepada ilmu terapan agar ilmu yang didapatkan bisa aplicable diimplementasikan dan bisa memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja Kemenparekraf

Pemaparan Asdep Perancangan Jabatan, Perencanaan dan Pengadaan SDM Aparatur – Kementerian PANRB

Point pembahasan :

1. Tantangan Kelola SDM saat ini meliputi :
   - Peningkatan profesionalisme dan kompetensi JF-Profesi ASN
   - Harapan pelayanan publik yang lebih baik
   - Pandemi covid-19
   - Era digitalisasi dan informasi
   - Pengelolaan kinerja ASN dan karier yang terbuka dan kompetitif
   - Perpindahan IKN
2. Prioritas Utama Pengelolaan SDM
   - Membangun SDM secara berkesinambungan
   - Mengembangkan budaya organisasi
   - Membangun jalur karier
   - Merekrut orang yang tepat
3. Strategi Pengembangan Human Capital ASN
   - Pengorganisasian, perencanaan, dan pengadaan SDM
   - Penguatan budaya kerja dan employer branding
   - Pengembangan kepem

SESI DISKUSI TANYA JAWAB :

Pa adi : terkait dengan pengembangan kompetensi ada 2, melalui pendidikan formal dan pelatihan klasikal dan nonklasikal manajerial teknis dan sosial kultural dsb, seperti apa format acdc itu ? hal tersebut terkait akpk, instansi memang harus menyusun setiap tahunnya mengenai pengembangan kompetensi terkait magang dsb, memang kita perlu melakukan identifikasi baik profil dsb.

Pak Faisal : ini lebih memberi kelengkapan-kelengkapan teknis, hanya saja perlu kita rumuskan siapa berbuat apa, harus dibuatkan matriksnya secara regulasi. Jika kita punya matriksnya maka semua bisa berjalan sesuai dengan tusinya. Sehingga saya berharap jika bisa disatukan penajamannya. Kita butuh mindset yang sama untuk bisa merumuskan semua dalam bentuk akselerasi proram-progamnya. Yang menjadi kendala adalah kita bergerak masing-masing.

Pak Hartono : bagaimana jika ada CPNS baru yang sudah ada gelar S2 tapi dia mendaftar pada formasi S1, apakah bisa diakui atau tidak ?

Pak Aba : Sepanjang tidak ada formasi s2 nya maka belum bisa diakui, paling kurang satu tahun dan sudah berstatus sebagai PNS, kemudian harus melalui tahap verifikasi ijazahnya dan ada formasi jabatannya.

Pak Frans : pembiayaan beasiswa saat ini hanya ditanggung untuk 1 orang berbeda dengan zaman dulu, kemudian kenapa saat ini kita hanya bisa menerima 1 program beasiswa, dan bagaimana kita mereform pendidikan saat ini ?

Pak Aba : beasiswa saat ini bisa didapatkan dari beberapa sumber tapi harus berbeda item pembiayaannya. Berdasarkan UU ASN, Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja

Pak Adi : bolehkah mahasiswa tubel program S3 bisakah diperpanjang dari yang 2 semester menjadi 4 semester ?

Pak Aba : dilihat dari aspek dampak pembiayaannya, apakah penyelenggara bersedia menanggung perpanjangan tersebut, tetapi perlu didefinikasikan force majornya**.**

Pak Faisal : bagaimana kita bisa membangun framework yang berkaitan dengan pengembangan SDM, bagaimana agar regulasi yang ada bisa menjawab kompleksitas teknis dalam pengembangan kompetensi ?

Pak Aba : dulu ada target yang disebut dengan smart ASN, sebetulnya akan dijadikan instansi pembina itu sebagai center of learning, maka jadilah ASN corporate university. Sehingga sudah ada beberapa instansi yang sudah menjadi corporate university.

Ibu Amalia : jika S2 sudah ada ketentuan dari dikti maksimal 6 semester, dan kita hanya bisa membiayai 5 semester, dan semester berikutnya pembiayaan mandiri oleh mahasiswa, dan bagaimana status tugas belajarnya dan apakah yang bersangkutan boleh bekerja atau tidak?

Pak Aba : tergantung kedudukannya, perlu dimasukkan ke dalam Permennya, dan harus ada kekhususan tertentu dan diajukan alasannya kenapa dilakukan rekomendasi perpanjangan.

DOKUMENTASI KEGIATAN

Judul Kegiatan:

FGD Pengembangan Kompetensi ASN melalui Jalur Pendidikan di lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf – Hari Kedua

Tanggal : 26 April 2022
Waktu : 09.00 WIB – Selesai
Tempat : Zoom Meeting (Online)

Narasumber :

1. Bapak Dwi Larso (Direktur Beasiswa LPDP-Kemenkeu)
2. Bapak Tri Susilo (Sekretaris Direktur Utama LPDP)
3. Nurmala Febriani (Pelaksana Direktorat Beasiswa)
4. Restog K. Kusuma (Inspektur Utama)
5. Cecep Rukendi (Kepala Biro SDMO)

Peserta FGD :

1. Faisal
2. Fransiskus Handoko
3. R. Adi Mukhtar Rivai
4. Hartono
5. Suwanto
6. Erry Budiarti
7. Joko Abu Bakir
8. Ichwan Inspektorat
9. Ichwan BUH
10. Amalia Diani
11. F. Meitrina Erny
12. Septi Mutiara Janing K.
13. Jaka Sanjaya
14. Mustar A. Silalahi
15. Reysa Hastarimasuci
16. Nining D. Laraswati
17. Dimas Irawan
18. Jajang Nurjaman
19. Yulia Atmaja
20. Addin Arrahmi
21. Avin Ryan Triyanto
22. Syah Do'abeta
23. Budi Sulistiono

Sesi Diskusi 2 : Instrumen Penyelenggaraan Beasiswa Program Studi S3

Moderator : Bpk. Joko Abu Bakir

Narasumber :

- Bapak Dwi Larso – Direktur Beasiswa LPDP Kementerian Keuangan
- Tri Susilo – LPDP
- Nurmala Febriani – LPDP

Penyampaian Materi

Bapak Dwi Larso (Direktur Beasiswa LPDP-Kemenkeu)

Direktur Beasiswa LPDP-Kemenkeu Bapak Dwi Larso menyampaikan dalam paparannya terkait LPDP adalah satuan kerja dibawah kemenkeu yang mengelola dana pendidikan sesuai amanat PMK Nomor 252 Tahun 2010. LPDP kemudian ditetapkan sebagai sebuah lembaga berbentuk Badan Layanan Umum pada 30 Januari 2012 setelah disahkannya KMK Nomor 18 tahun 2012. LPDP memiliki visi menjadi "lembaga pengelola dana terbaik di tingkat regional untuk mempersiapkan pemimpin masa depan serta mendorong inovasi bagi Indonesia yang sejahtera, demokratis, dan berkeadilan". Program layanan LPDP terdiri dari beasiswa, pendanaan riset dan pengelolaan dana (investasi). Amandemen keempat UUD 1945 mewajibkan negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sejak lebih dari sepuluh tahun lalu. Setelah lima tahun, dalam rangka memenuhi amanat konstitusi, pemerintah mulai mengalokasikan anggaran untuk kepentingan pendidikan tersebut melalui APBN-P 2010. Tahun 2010, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawatiberinisiatif menyisihkan alokasi dana pendidikan tersebut ke dalam poin Dana Pengembangan Pendidikan Nasional melalui UU Nomor 2 tahun 2010 tentang APBN-P 2010. Undang-undang yang sama juga menetapkan bentuk dana kelolaan berupa endowment fund (dana abadi). Setelah sekitar dua tahun dikelola oleh Pusat Investasi Pemerintah melalui KMK Nomor 490 tahun 2010, Menteri Keuangan Agus Martowardoyo menyusun tim kerja untuk persiapan pembentukan lembaga pengelola dana abadi tersebut pada November 2011. Diadakan pula kerja sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Agama guna mengintegrasikan pengelolaan dana pendidikan ini. Pada 28 Desember 2011, Lembaga Pengelola Dana Pendidikan dibentuk sebagai satuan kerja di bawah Kementerian Keuangan melalui PMK Nomor 252 tahun 2010. LPDP kemudian ditetapkan sebagai sebuah lembaga berbentuk Badan Layanan Umum pada 30 Januari 2012 setelah disahkannya KMK Nomor 18 Tahun 2012.

Beasiswa LPDP meliputi Beasiswa Pendidikan Indonesia (BPI), Beasiswa Afirmasi dan Beasiswa Presiden Republik Indonesia (BPRI). Beasiswa Pendidikan Indonesia merupakan program layanan LPDP yang bertujuan untuk mendukung ketersediaan sumber daya manusia Indonesia yang berpendidikan dan berkualitas serta memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dan mempunyai visi masa depan bangsa yang kuat sebagai pemimpin Indonesia masa depan. Komitmen LPDP tersebut diwujudkan melalui pemberian bantuan pendanaan dalam bentuk beasiswa kepada masyarakat untuk studi lanjut pada program magister atau program doktor di perguruan tinggi unggulan baik di dalam maupun di luar negeri bagi yang memenuhi kualifikasi LPDP. Program Beasiswa Pendidikan Indonesia terdiri dari Beasiswa Magister dan Doktoral,Beasiswa Tesis dan Disertasi,serta Beasiswa Pendidikan Indonsesia Dokter Spesialis (BPIDS). Beasiswa Afirmasi adalah beasiswa dengan perlakuan khusus, Perhatian khusus juga diberikan bagi putra-putri Indonesia yang telah berjasa mengharumkan nama bangsa dalam berbagai kompetisi ditingkat Internasional tetapi tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk mengakomodasi kebutuhan tersebut, LPDP mengeluarkan kebijakan Program Beasiswa Afirmasi untuk kelompok masyarakat yang membutuhkan perlakuan khusus. Dengan adanya beasiswa afirmasi ini, diharapkan putra-putri terbaik dari kelompok masyarakat tersebut dapat mengikuti studi pada Program Magister atau Doktor dalam beberapa bidang keilmuan, baik di perguruan tinggi dalam negeri maupun perguruan tinggi luar negeri. Beasiswa Presiden Republik Indoneisa (Indonesia *Scholarship*) atau biasa disingkat BPRI, adalah program beasiswa magister dan dokotral yang diberikan oleh pemerinth Indonesia melalui LPDP dengan menggunakan dana pengembangan pendidikan nasional (DPPN) yang dikelola oleh LPDP bekrjasama dengan pihak kepresidenan RI unutk menempuh studi pada perguruan tinggi terbaik. Kebijakan Pendanaan Riset, Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) yang salah satu misinya adalah mendorong riset strategis dan/atau inovatif yang implementatif dan menciptakan nilai tambah melalui pendanaan riset, bertanggung jawab untuk berpartisipasi pada pengembangan dan penerapan riset di Indonesia. Sebagai bentuk tanggung jawab dan partisipasi tersebut, LPDP mengelola pendanaan Riset Pembangunan Indonesia. Salah satu bentuk pendanaan Riset Pembangunan Indonesia adalah Bantuan Dana Riset Inovatif Produktif (RISPRO). Kebijakan Investasi, arahan investasi LPDP adalah penempatan pada deposito dan surat berharga negara. Hal ini didasari pertimbangan bahwa dana yang dikelola LPDP bersifat Dana Abadi (Endowment Fund). Oleh karena itu, LPDP sangat berhati-hati dalam menjaga kestabilan nilai nominal dana abadi tersebut di masa mendatang.

LPDP bisa merekrut 4000 mahasiswa yang ingin mengajukan beasiswa dalam negeri dan luar negeri, antara 30% - 40% nya di level doctoral, dan

angkanya terus bergerak naik, dan angka didalam negeri jauh melejit daripada luar negeri karena situasi pandemic. Sekitar 31.9% (1866 orang) di luar negeri dan 68,1% (3.976 orang) dalam negeri dengan sebarann Amerika 6.74% (394 orang), Afrika 0.03% (2 orang), Asia 2.21% (129 orang), Australia & Selandia Baru 5.53% (323 orang) dan untuk di dalam negeri 68.06% (3.976 orang) total keseluruhan Mahasiswa On going diLPDP 5.842 Orang.

Bapak Tri Susilo (Sekretaris Direktur Utama LPDP)

Beliau menyampaikan terkait PK adalah tahapan yang wajib diikuti setelah seleksi beasiswa, seleksi administrasi, seleksi berbasis computer, seleksi wawancara, program persiapan keberangkatan, evaluasi saat studi, program re-orientasi jati diri bangsa, pengelolaan talen dan pengelolaan alumni. Dan terkait Kompetensi PK dibagi menjadi beberapa bagian/kurikulum, diantaranya 9 jam untuk pembangunan integritas dan kepribadian berkualitas, 9 jam untuk penguatan wawasan kebangsaan dan nasionalisme, 6 jam untuk pembentukan kepemimpinan transformative, 18 jam untuk membangun kepekaan social dan networking, 3 jam untuk entrepreneurship dan social entrepreneurship dan 16 jam untuk ke-LPDP-an dan peningkatan soft skill. Beliau juga menyampaikan terkait program Persiapan Keberangkatan (PK) melalui daring dengan rincian sebagai berikut :

1. Pra PK
   - Kopi darat virtual kelompok dan angakatan
   - Penjelasan tugas, acara, tatib, teknis
   - *Games dan intermezzo*
   - *Creative action*
   - Perkenalan
2. Kelas PK
   - Webinar dan Talkshaow
   - FGD
   - Reportase Kunjungan Virtual
   - *Ice Breaking*
3. Tugas dan Tes
   - Tugas individu, kelompok, dan Angkatan
   - *Pre* dan *post test*
   - Kuis materi
4. Pasca PK
   - Tugas sospro
   - Tugas life grandmap
   - Video dan buku Angkatan
   - Pengurusan kelengkapan beasiswa
   - Konseling LoA

Sesi diskusi dan Tanya Jawab:

1. Terkait beasiswa, jika ada mahasiswa *on going* mengajukan beasiswa, ini bagaimana? Apakah LPDP bisa membiayai mahasiswa *on going* tersebut untuk mendapatkan beasiswa?

   Jawaban : LPDP tidak bisa membiayai mahasiswa yang sedang *on going*, dulu sempat ada program *on going* itu untuk pembiayan tesis dan disertasi, komponenya adalah kita ada biaya pendukung dan akademik, kita pernah membiayai pada tahun 2014 itu adalah Namanya pembiayan *Top Up*, sistemnya adalah mereka berkuliah dan *living allowence* tidak dicover dan habis, dan kemudian surat ke kedubes diajukan ke presiden maka akhinya kita buatkan untuk pembiayaannya, tetapi untuk skema *on going* tidak ada diamanahkan ke LPDP karena tujuannya adalah untuk menciptakan sumber daya yang baru, sehingga tidak ada tambhan baru ataupun tambahan barunya kurang.

2. Terkait dengan yang sudah disampaikan saya tertarik dengan bagan alur yang disampaikan, untuk memonitoring dan evaluasinya seperti yang sudah berjalan di LPDP? Dan apakah ada tips dan triknya agar mahasiswa tidak pergi dan bisa tetap Kembali bermanfaat untuk tanah airnya?

   Jawaban : Persiapan keberangkatan adalah cara mereka untuk bisa kenal satu sama lain, instrumen kami bisa dijalankan secara online dari awal sampai akhir. Disana ada istilahnya "lurah" untuk orang yang mengkoordinir mahasiswa yang sedang berkuliah di luar negeri maupun di dalam negeri dikampus masing-masing, sehingga memudahkan untuk monitoring dan evaluasinya, dan kamipun monevnya ada secara individual sebagai syarat pencairan keuangan yang dicairkan tiga bulan sekali di awal, kemudian akan *report* lagi di *simoniv* dst. Kemudian monitoring itu ada koordinator di setiap kampus maupun daerah sebutannya "lurah" sehingga memudahkan monev di LPDP. Dan secara rutin kita keliling ke beberapa universitas dan negara. Jika nanti Kemenparekraf ingin membuat skema *scholarsip* maka AR ini penting untuk mengkoordinasi perkembangannya seperti apa. Untuk S2 lama kuliah selama 24 bulan dan untuk S3 lama kuliah selama 48 bulan, jika mereka beberapa bulan belum men-*submit* makan akan di reminder oleh para Arnya.

3. Proporsi efektifitas pembagian antara beasiswa luar negeri dan dalam negeri? Serta untuk Komponen Biaya Pendidikan untuk S3 apa saja?

   Jawaban : untuk biaya kuliah didalam negeri tentunya jauh lebih murah dibandingkan dengan biaya kuliah diluar negeri, seperti sebuah slogan ada harga ada barang, tentunya kami ingin putra putri negeri dan bangsa ini memiliki wawasan yang luas. Untuk angka 40% 60% lah perbandingannya. 60% keluar negeri dan 40% kedalam negeri, hal ini mengingat yang menjadi tujuan utama beasiswa LPDP itu adalah beberapa universitas terbaik di dunia,

poinnya adalah bagaimana kita mencoba *attach* terhadap generasi bangsa, hal yg perlu dipahami dalam memilih universitas agar bisa *connect* terhadap institusinya.

Komponen biaya yang diberikan :

- Biaya Pendidikan
  - Biaya pendaftaran
  - Biaya SPP/*tuition free*
  - Tunjangan buku
  - Biaya penelitian Tesis/Disertasi
  - Biaya Seminar internasional
  - Biaya Publikasi Jurnal Internasional
- Biaya Pendukung
  - Transportasi
  - Aplikasi visa/*residence Permit*
  - Asuransi Kesehatan
  - Biaya hidup bulanan
  - Biaya kedatangan
  - Biaya keadaan darurat (jika diperlukan)
  - Tunjangan keluarga (khusus Doktor)

4. Untuk beasiswa dikemenparekraf kami khusus untuk di dalam negeri, dan tadi sudah dipaparkan tahapan wajib yang akan diikuti setelah seleksi beasiswa, nah ini tahapannya seperti apa dan tahapan-tahapan mana saja yang tidak perlu dilaksanakan? dan untuk S3 ini kami bisa mengacu kemana? dan komponen-komponen apa saja yang harus kami masukan untuk seleksi S3? dan untuk pengelolaan alumni ini apakah ada jeda waktu tertentu untuk dipaksa melakukan tugas-tugas di institusinya di kemenparekraf, dan terkait pengembalian beasiswa seperti apa berikut dengan sanksi-sanksi saat pada mahasiswa tersebut melakukan perkuliahan dan juga cuti?

   Jawaban : Terkait tahapan keberangkatan, kita persiapkan agar mereka siap baik secara mental dan *culture*, jadi sebelum pandemi kita hadir secara tatap muka untuk memberikan materi kurikulum dsb, seperti materi Pembangunan Integritas dan kepribadian berkualitas 9 jam, penguatan wawasan kebangsaan dan nasionalisme 9 jam, pembentukan kepemimpinan transformatif 6 jam, membangun kepekaan *social* dan *networking* 18 jam, *enterpreneership* dan *social enterpreunership* 3 jam, dan yang terakhir adalah mengenai ke-LPDP-an dan peningkatan *softskil,* mereka harus mengikuti sesi kurikulum tersebut selama 10 hari. Dan kita ingin satu Angkatan agar bisa kompak untuk sukses semua, setelah selesai PK mereka akan kita berikan tugas berupa *social project*, pada saat awal mulai *study* sampai dengan selesai *study* mereka masih mengerjakan tugas tersebut. Terkait berapa lama untuk DN dan LN, mereka tidak harus *in-line*, disesuaikan dengan kebutuhan

instansi masing-masing. Itu harus menyertakan surat rekomendasi setara eselon 2 atau yang menangani sdm itu wajib, Untuk biaya pendidikan di LPDP, kita ada tim khusus perencanaan untuk Menyusun anggaran yang dibutuhkan untuk biaya Pendidikan baik dalam negeri maupun luar negeri dan semua dituangkan dalam pedoman, ada sesi PK khusus hak kewajiban. Tahapan dalam negeri maupun luar negeri sebetulnya adalah sama, semua tertuang di perdirut LPDP, dan dibuat dalam bentuk buku saku sehingga mudah dipahami oleh para penerima beasiswa, untuk tes bakat scholastik hampir sama dengan TPA dan bekerjasama dengan kemendikbud. Ada kewajiban berkontribusi, dalam waktu 90 hari pegawainya sudah harus Kembali ke Indonesia dan Untuk cuti ada ketentuannya ketika mereka sudah mengajukan maka kita akan proses pengajuan cutinya dan memberhentikan seluruh pembiayaan beasiswa.

Adapun tahapan-tahapan terkait penindakan bagi para alumni yang tidak mengabdi diantaranya :

- Tahap 1 : pihak LPDP akan konfirmasi kepada alumni (batas waktu alumni memberikan konfirmasi adalah 7 (tujuh) hari kalender sejak email dikirim)
- Tahap 2 : pihak LPDP akan memberikan surat peringatan untuk Kembali ke Indonesia bagi alumni yang terkonfirmasi berada di luar negeri atau tidak memberikan konfirmasi terkait keberadaannya. Batas waktu alumni untuk Kembali ke Indonesia adalah 30 (tigapuluh) hari kalender sejak surat peringatan dikirim ke alamat rumah alumni tersebut.
- Apabila alumni Kembali ke Indonesia setelah diberikan surat peringatan, maka diwajibkan untuk mengirim scan *Boarding Pass* tiket kepulangan, stempel imigrasi dan surat pernyataan akan mengabdi 2n+1 sejak tiba di Indonesia. Dokumen kepulangan dikirim ke email monev.alumnilpdp@kemenkeu.go,.id sebelum batas waktu surat peringatan terakhir.
- Jika alumni tidak Kembali ke Indonesia sesuai ketentuan dalam surat peringatan, maka akan diterbitkan surat keputusan Direktur Utama tentang pemberian sanksi pengembalian dana beasiswa yang telah diterima, pemblokiran untuk mengikuti program LPDP dimasa mendatang, dan publikasi melalui media resmi LPDP. Jika alumni kembali ke Indonesia setelah diterbitkan Surat Keputusan, maka sanksi yang tertuang dalam surat keputusan akan tetap diproses oleh LPDP. Selanjutnya akan diterbitkan Surat Penagihan Pengembalian Dana Beasiswa
- Apabila alumni tidak memenuhi ketentuan dalam penagihan tersebut, penagihan akan diserahkan ke Panitia Urusan Piutang Negara, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan Republik Indonesia

(DJKN RI). Setelah proses ini, maka alumni akan ditindak secara independent oleh DJKN.

Adapun Sanksi Bagi Alumni yang tidak memenuhi 2n+1 adalah, sebagai berikut :

- Pengembalian dana beasiswa
- Pemblokiran dari seluruh program LPDP di masa yang akan dating, dan atau
- Publikasi dimedia resmi LPDP

5. Apakah ada perbedaan terkait seleksi berbasis S2 dan S3? Jika ada mahasiswa gagal ketika kuliahnya berlangsung apakah harus mengganti seluruh biaya beasiswa atau dikenakan denda saja, dan jika dikenakan denda berapa persen jumlah pengembaliannya? Dan untuk pemberian beasiswa untuk S3 apakah ada kekhususan tersendiri untuk menerima beasiswa S3 ini? Dan apakah ada struktur biaya S3 ini terkait biaya pendukungnya seperti apa dan bagaimana menyusun struktur biayanya?

   Jawaban : tidak ada perbedaan yang terlalu signifikan dalam seleksi penerimaan mahasiswa S2 dengan S3, yang membedakan hanya dari segi adminitrasinya. Dan jika ada mahasiswa yang ketika dalam kuliahnya sedang berjalan ternyata mengalami kendala seperti contohnya meninggal maka tidak akan dikenakan denda maupun sanksi, kecuali apabila pendaftar yang telah ditetapkan sebagai Penerima Beasiswa di kemudian hari diketahui melanggar ketentuan dan persyaratan seleksi dan/atau tidak memenuhi pernyataan yang disampaikan pada surat pernyataan, Penerima Beasiswa tersebut akan diberikan sanksi pemberhentian sebagai Penerima Beasiswa, pengembalian seluruh dana beasiswa yang telah diterima dan pemblokiran pada program LPDP di masa yang akan datang.

6. Dikemenparekraf terkait pemberian beasiswa ada studi visit ke luar negeri, bisakah dari LPDP memberikan gambaran untuk pembagian biayanya?

   Jawaban : Untuk skema kerjasama memang lebih mahal dari skema regular bisa sekitar 1100-2000 euro tergantung negara yang dituju.

7. Biaya untuk beasiswa S3 baik dalam negeri maupun luar negeri dalam universitas berbeda-beda, baik biaya spp dan lainnya, apakah ada surat dari kemenkeu yg mengatur terkait pembiayan teesebut? Untuk persebaran terlihat lebih banyak peminat beasiswa yang mendaftar ke eropa, apa daya tariknya? Dan terkait usia penentuan penerima beasiswa di lpdp seperti apa?

   Jawaban : Selama ini Ketika kita menyampaikan produk kebijakan berupa keuangan contohnya panduan keuangan, itu ada tim kemenkeu yang dilibatkan, atau semisalkan bagi tunjanagan keluarga itu juga ada. Untuk usia 40-47 tahun, jadi untuk pemberian beasiswa diusahakan ketika masa studi berakhir ada jeda beberapa tahun sebelum pensiun agar penerima besiswa

masih bisa berkontribusi dan mengabdi di institusinya.

8. Tadi disampaikan bahwa LPDP ada kerjasama dengan PUPR dan POLRI, itu kelebihannya apa? dan terkait biaya yang di-*etcost*-kan nanti sistem pengajuannya seperti apa? Apakah dirembes itu disampaikan bukti pembayaran dahulu atau seperti apa?

   Jawaban : PUPR dan POLRI tidak ada Kerjasama dengan LPDP, hanya saja mereka menyampaikan beberapa keinginan yang ingin dilakukan terkait dengan Alumni di LPDP, jadi kita tidak ada Kerjasama dengan KL lain terkait penerimaan beasiswa. Untuk penerimaan dana beasiswa dari Universitas langsung ke LPDP terkait SPP, untuk yang lain sistemnya dengan reimburse dengan jangka waktu 3 hari sudah masuk responsnya, kalau uang *allowance* dan tunjangan buku bisa dibayarkan awal tahun dan untuk buktinya tidak diperlukan kuitansi. Ada yang lumpsum dan *etcost* sudah ditentukan standarnya. Dan untuk pembayaranya tergantung kapan mahasiswa mengajukan, biasanya 5 hari cair, dibayarkan pembayarann pertama triwulan,

Sesi 3 : Urgensi Penyelenggaraan Beasiswa Program S3 bagi PNS di lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf

Moderator : Bpk. Suwanto

Narasumber :

- Inspektur Utama
- Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Pemaparan dari Inspektur Utama

Point pembahasan :

1. Mayoritas anggaran di Kemenparekraf banyak dialokasikan untuk kegiatan paket meeting dan perjalanan dinas, selain itu sebagian besar anggaran diperuntukkan untuk kegiatan bagi eksternal seperti pelaku pariwisata dan ekonomi kreatif sedangkan untuk pengembangan internal pegawai sangat sedikit alokasi anggaran yang diperuntukkan.
2. Bukan hanya grade di jalur pendidikan yang perlu ditingkatkan di instansi melainkan pengembangan melalui capasity building seperti pelatihan public speaking, 7 habbit, dll.
3. Perlu ditelaah kembali kebutuhan instansi, apakah diperlukan lulusan S3 di luar dosen. Dalam konteks pengembangan karir bagi pegawai, sebaiknya kita bisa menyisihkan minimal 20-50 orang pegawai untuk mendapatkan beasiswa S1 dan S2. Tetapi hal tersebut tetap perlu di kurasi dan diperhitungkan kredibilitas dan akreditasi dari universitas penyelenggara. Selain itu proses seleksi pegawai bukan hanya dari kompetensi melainkan

kinerja dan kontribusinya terhadap pekerjaan.

4. Jika tidak bisa memberikan beasiswa penuh, setidaknya diberikan dalam bentuk bantuan dana pendidikan saja itu sudah sangat membantu pegawai dan bisa dipastikan peminatnya akan banyak.
5. BSDMO harus bisa memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi SDM yang merata. Agar bisa membangun kader-kader SDM yang bagus di Kemenparekraf dan berpeluang untuk mendapatkan kesempatan pengembangan karir dan pendidikan. Hal tersebut bisa diberikan tentunya setelah dilakukan assessment atau seleksi yang ketat oleh Pusbang SDM Parekraf dalam memberikan dan menentukan pegawai yang layak diberikan kesempatan pengembangan nelalui jalur pendidikan.

Pemaparan Kepala Biro SDMO

Point pembahasan :

1. Urgensi Penyusunan Rapermen Bangkom melalui Pendidikan Formal :
   - memberikan peluang dan kesempatan bagi PNSuntuk mengembangkan potensi diri melaluipeningkatan kapasitas dan kapabilitas;
   - memenuhi kebutuhan akan tenaga yang memilikikeahlian atau kompetensi tertentu dalam rangkapelaksanaan tugas dan fungsi untuk pengembangandan peningkatan kinerja organisasi; dan
   - sebagai pedoman pelaksanaan pengembangankompetensi PNS melalui jalur pendidikanmenggantikan pedoman sebelumnya (Permenpar 12Tahun 2015) yang saat ini sudah tidak sesuai dengankebijakan yang berlaku.

SESI DISKUSI TANYA JAWAB :

Pak Faisal : kita belum memiliki sistem yang terintegrasi yang berkelanjutan, jika dilihat instansi lain sudah mengarah corporate university, sehingga perlu adanya roadmap pengembangan SDM baik SDM aparatur, SDM pelaku usaha dan SDM pendidikan, kedua perlu adanya regulasi yang bisa memayungi kebutuhan ini semua. Bagaimana payung hukum tersebut nantinya bisa mendorong jabatan vokasi, jabatan profesi, dll sehingga perlu dilakukan duduk bersama bukan hanya antara Pusbang dan BSDMO melainkan juga dengan direktorat-direktorat lain yang berkaitan dengan pengembangan SDM ?

Ibu Erny : kaitannya dengan pengembangan kompetensi dan kebutuhan organisasi, apakah perlu mahasiswa ini nantinya perlu mengaplikasikan ilmunya untuk organisasi, selain itu memperhatikan ketersediaan anggaran, untuk kekurangan anggaran terkait rencana pemberian beasiswa S3, solusinya seperti apa, kami juga butuh masukkan kriteria mahasiswa seperti apa yang

kita terima, apakah fokus untuk dosen, atau PNS pusat, dan apakah jabatan yang diperuntukkan bagi disiplin ilmu di bidang apa ?

Pak Frans : untuk program beasiswa S2 ada proses seleksi berdasarkan akademik, selama ini pendekatan yang kita gunakan adalah terkait lingkup kebutuhan instansi, sehingga dalam proses pembuatan pedoman ini perlu merijit bagaimana kita menyiapkan SDM dan efektifitas dalam pemberian beasiswa. Ada 3 kategori yaitu akademik view, proyeksi kebutuhan instansi, dan untuk peningkatan jenjang karir. Seperti apa pandangan para narasumber berkaitan dengan hal ini ?

Pak Restog : perlu diperhatikan terkait penyusunan roadmap tersebut berapa peruntukkan anggaran yang dibutuhkan untuk menyusun roadmap. Bagi saya yang diprioritaskan pertama adalah kebutuhan organisasi, kemudian untuk pengembangan karir pegawai, dimana alasan untuk pengembangan karir ini bisa dijadikan sebagai sweetener bagi pegawai terutama yang berprestasi. Jika secara anggaran untuk penyelenggaraan S3 terlalu sedikit sebaiknya dialokasikan ke pendidikan D3 ke s1 atau S1 ke S2.

Pak Cecep : jika kita punya kebutuhan pendidikan meningkat, terkait S3 ini orang-orang yang akan mendapatkan beasiswa harusnya diprioritaskan bagi yang akan benar-benar memberikan kontribusi terhadap instansi karena biaya yang diperuntukkan sangat besar.

Pak Faisal : jika kita ingin langsung bergerak dalam tataran teknis langsung saja dikerucutkan dalam pengembangan pendidikan. Teknis yang sudah ada, Pusbang membuat pertemuan dengan seluruh unit kerja untuk merekapitulasi kebutuhan pelatihan. Untuk selanjutnya, apakah perlu dilakukan pertemuan yang sama untuk mengetahui kebutuhan pengembangan pendidikan pegawai di masing-masing unit kerja dan untuk mengetahui

Pak Adi : berdasarkan peraturan bahwa ASN memiliki hak diberikan pengembangan kompetensi, di dalam PP pengembangan kompetensi dilakukan berdasarkan analisis kesenjangan kinerja dan harus menyusun AKPK dan hal ini lah yang menjadi dasar penyusunan HCDP. Dan pengembangan kompetensi diberikan harus berdasarkan HCDP karena administrasi penyesuaian ijazah harus berdasarkan peraturan tersebut. Berkaitan dengan tugas belajar berdasarkan SE Menpan Nomor 28, untuk yang dibiayai APBN harus megikuti yang aturan ikatan dinas, dan bagi JF harus diberhentikan dari jabatan. Jadi apakah nanti teman-teman mau mengikuti keputusan dari aturan tersebut ? dan bagi yang tidak dibebastugaskan harus diperuntukkan bagi jabatan kritikal

dan harus diajukan kepada Menpan untuk mendapat persetujuan teknis.

Kesimpulan :

Dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan kompetensi diri, pengembangan karir, serta pembinaan PNS di lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf melalui jalur pendidikan perlu adanya :

1. Komitmen bersama penguatan koordinasi dan kolaborasi melalui kemitraan
2. Pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pendidikan dengan tugas belajar
3. Pemberian beasiswa program studi S1, S2, dan S3 sesuai dengan kebutuhan organisasi
4. Dukungan anggaran untuk pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan
5. Pedoman teknis terkait pemberian beasiswa.

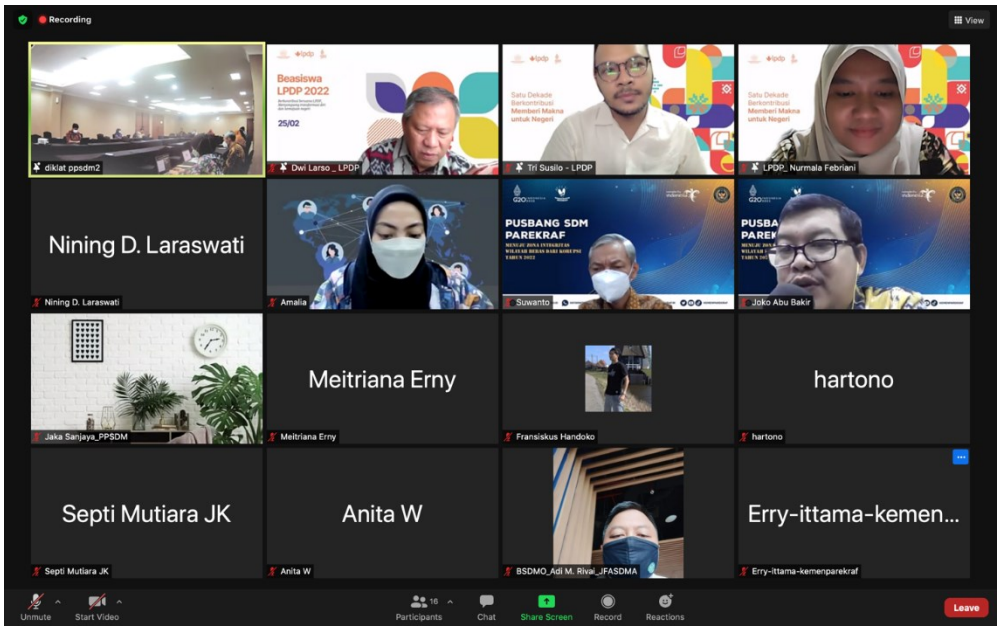
Penutupan :

Penutupan disampaikan oleh Bapak Faisal selaku Kapusbang SDM Parekraf, beliau menyampaikan pada kegiatan FGD ini kita sudah mendapatkan banyak insight, informasi, dan arahan baik dari Kemenpan RB, LPDP, Inspektorat Utama, dan Biro SDMO. Mohon output dari kegiatan ini untuk bisa segera diakselerasi, dan harus inline dengan apa yang sedang disusun oleh BSDMO terkait Rapermen Pengembangan Kompetensi. Semangat kita dalam menyusun pedoman teknis ini diharapkan tidak terlalu kaku, dan ada upaya erta langkah eksponensial untuk bisa diakselerasi peningkatan kompetensi pegawai melalui jalur pendidikan. Jangan sampai semangat kita dalam membangun SDM ini terbentur sehingga sulit untuk membuat terobosan-terobosan dalam memayungi pengembangan kompetensi ini. saya juga berharap pengembangan ini bukan hanya dibidang pariwisata saja, melainkan bisa di berbagai disiplin ilmu atau spesialisasi lain yang sesuai dengan kebutuhan jabatan fungsional lain. Dengan mengucapkan alhamdulillah maka FGD ini saya nyatakan ditutup secara resmi.

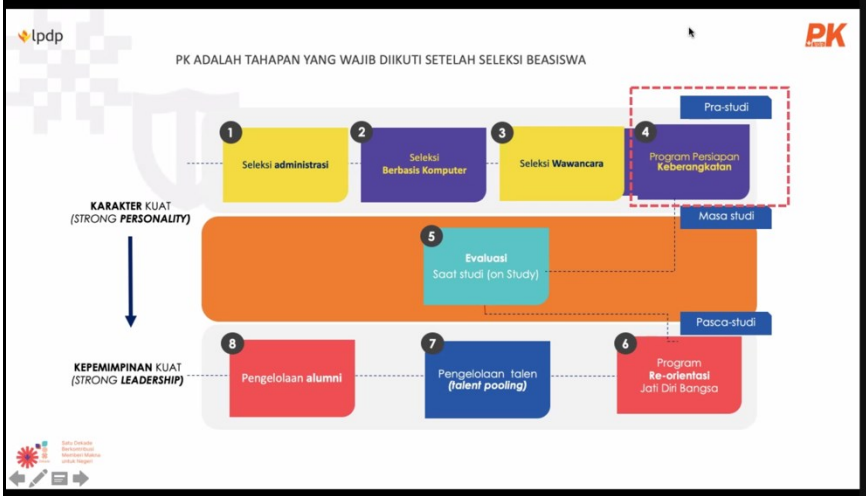
Notulensi,

Reysa Hastarimasuci	Nining D. Laraswati

DOKUMENTASI KEGIATAN



Recording


lpdp
PK
PK ADALAH TAHAPAN YANG WAJIB DIIKUTI SETELAH SELEKSI BEASISWA
Pra-studi
1 Seleksi administrasi
2 Seleksi Berbasis Komputer
3 Seleksi Wawancara
4 Program Persiapan Keberangkatan
Masa studi
5 Evaluasi Saat studi (on Study)
Pasca-studi
6 Program Re-orientasi Jati Diri Bangsa
7 Pengelolaan talen (talent pooling)
8 Pengelolaan alumni
KARAKTER KUAT (STRONG PERSONALITY)
KEPEMIMPINAN KUAT (STRONG LEADERSHIP)

PUSBANG SDM
PAREKRAF

lpdp
Beasiswa
LPDP 2022
25/02

lpdp
Satu Dekade
Berkontribusi
Memberi Makna
untuk Negeri
Tri Susilo - LPDP