

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SDM APARATUR SIPIL NEGARA LATSAR CPNS DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN

RAKORNAS BPSDM SE INDONESIA 2019
BANDA ACEH, 26 Juli 2019

DR MUHAMMAD TAUFIQ DEA



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI



PROSPEK
INDONESIA

**Ke-4 Dunia
Tahun 2050**

EKONOMI

Pricewaterhouse Coopers
(PwC), 2017

**Ke-7 Dunia
Tahun 2030**

EKONOMI

McKinsey Global
Institute, 2012

>262 Juta

POPULASI

Bonus Demografi

INDONESIA 2045

Berdaulat, Maju, Adil dan Makmur



Manusia Indonesia yang unggul, berbudaya, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi



Pembangunan yang merata dan inklusif



Ekonomi yang maju dan berkelanjutan



Negara yang demokratis, kuat, dan bersih

Demografi Global

Penduduk dunia menjadi 9,45 miliar (Asia 55%).
Tren demografi global mendorong urbanisasi, arus migrasi, dan penduduk usia lanjut.

Kelas Menengah

Jumlah middle dan upper class lebih dari 84 persen (8,1 miliar) yang didominasi oleh Asia dan Amerika Latin.

Urbanisasi Dunia

Penduduk dunia yang tinggal di perkotaan mencapai 66% dengan 95% penambahan terjadi di *emerging economies*.

Persaingan Sumber Daya Alam

Peningkatan peranan ekonomi Asia dan penduduk di Afrika mendorong persaingan merebutkan SDA. *Technological advancement* meningkatkan efisiensi eksploitasi SDA.

Peranan *Emerging Economies*

Output negara berkembang 71% dari total output dunia dengan Asia sebagai pendorong utama sebesar 54%.

Teknologi

Tren perubahan teknologi yang didominasi oleh teknologi informasi dan komunikasi, bioteknologi dan rekayasa genetik, *wearable devices*, energi terbarukan, otomatisasi, dan *artificial intelligence*.

Perdagangan Internasional

Perdagangan global tumbuh 3,4% per tahun. Negara berkembang menjadi poros perdagangan dan investasi dunia dengan pertumbuhan 6% per tahun.

Perubahan Iklim

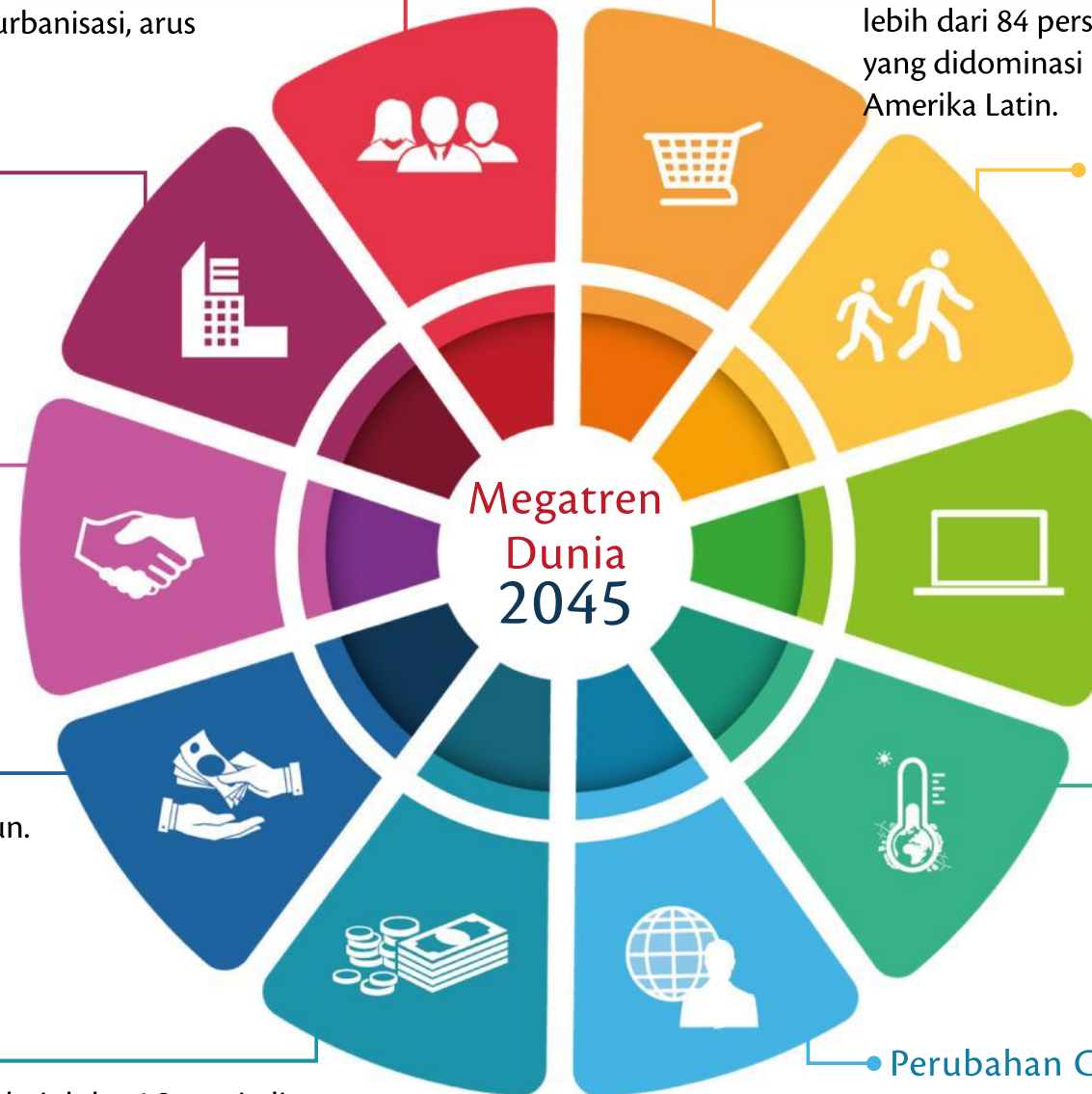
Tantangan pemanasan global semakin besar (kejadian ekstrim dan perubahan iklim jangka panjang. Suhu global meningkat 3-3,5% tanpa adanya usaha menurunkan emisi.

Kuangan Internasional

Dominasi mata uang dunia bergeser dari dolar AS menjadi *multi currency*. Aset keuangan *emerging economies* diperkirakan melebihi negara maju.

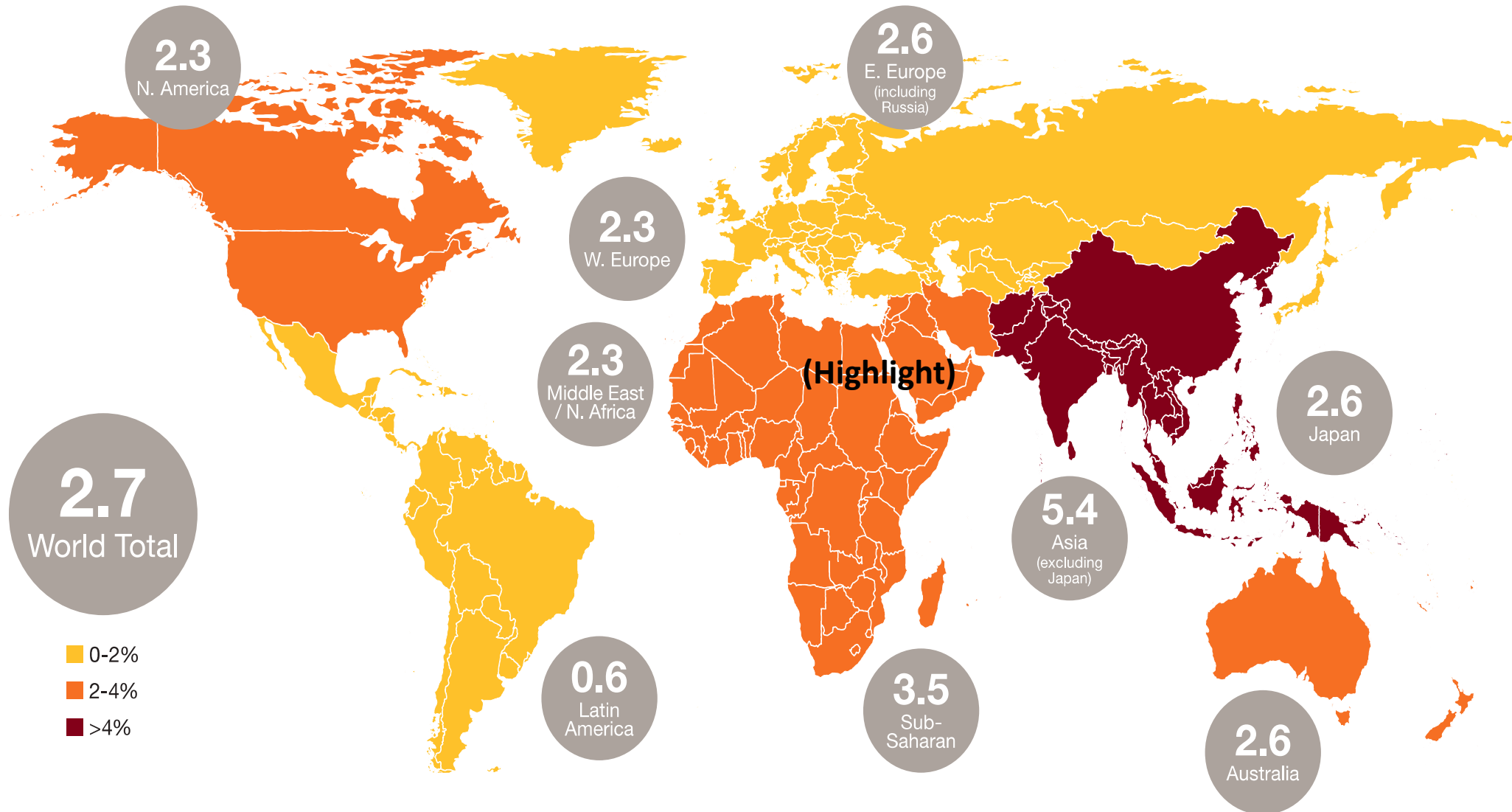
Perubahan Geopolitik

Peningkatan peranan Cina, kerentanan di kawasan Timur Tengah, serta meningkatnya kelas baru dan kelompok penentu









(Highlight)

1. Tantangan Globalisasi dan Ekonomi Asia

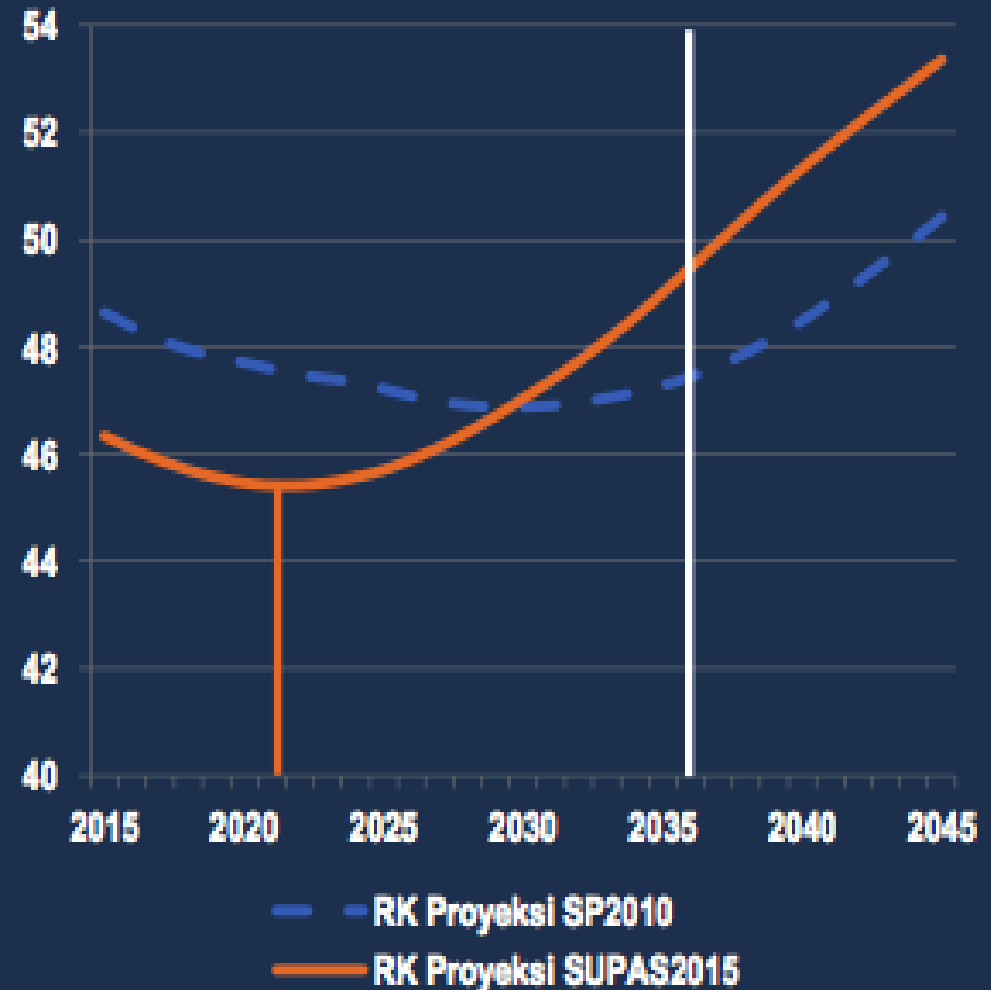


2

Tantangan Demografi

2015		2045
255,6 juta	 Jumlah Penduduk	318,9 juta
2,17	 Total Fertility Rate	2,1
72,5 tahun	 Harapan Hidup	75,5 tahun
23,0 juta	 Jumlah lansia (60+)	63,3 juta
46,3%	 Rasio Ketergantungan	53,4%
53,3%	 Penduduk tinggal di perkotaan	62,9%

Jendela peluang terbuka hingga tahun **2036** dan rasio ketergantungan mencapai titik terendah pada tahun **2021**



3. Kemajuan Teknologi

REVOLUSI INDUSTRI 4.0 & Ekonomi Digital



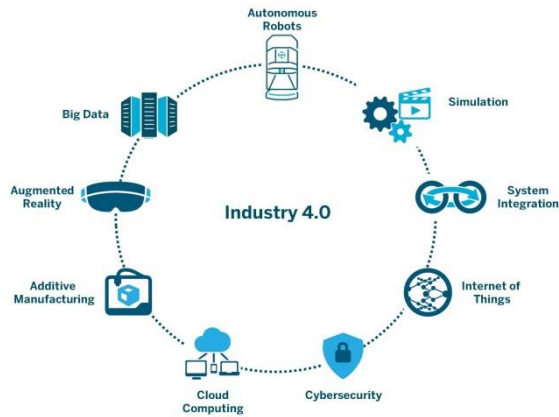
65%
PROFESI
MASA DEPAN

75–375 Juta
TENAGA KERJA
GLOBAL BERALIH
PROFESI

- Internet of Things
- Artificial Intelligence
- New Materials
- Big Data
- Robotics
- Augmented Reality
- Cloud Computing
- Additive Manufacturing 3D Printing
- Nanotech & Biotech
- Genetic Editing
- Coding

Era Industri 4.0

INDUSTRY ERA 4.0



RISIKO OTOMATISASI PEKERJAAN

Pekerjaan di Negara-negara OECD*:

- 14% akan terotomatisasi
- 32% akan terjadi pergeseran (*shifting*)

Pekerjaan yang terancam dengan adanya perubahan:

- Pekerjaan rutin dengan keahlian rendah

PRIORITAS KEBIJAKAN

- Pergeseran kompetensi yang dibutuhkan
- Pengembangan kompetensi
- Peningkatan kinerja



“Kita akan memberikan **prioritas pembangunan kita pada pembangunan sumber daya manusia.** Pembangunan SDM menjadi kunci Indonesia ke depan.”



Presiden
Sentul International Co
14 Juli 20

ARAHAN PRESIDEN JOKOWI

pada Sidang Kabinet Paripurna tentang Ketersediaan Anggaran dan Pagu Indikatif serta Prioritas Nasional Tahun 2019, Senin (9/4)

APBN hanya memiliki kontribusi kurang lebih sekitar 15% dari angka PDB (*Product Domestic Bruto*)

OLEH
KARENA ITU

Alokasi APBN harus betul-betul fokus dan diprioritaskan untuk hal-hal strategis.



Setelah infrastruktur, pemerintah akan masuk tahapan besar yang kedua, yaitu **investasi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).**



SEHINGGA

- Titik alokasi APBN 2019 harus mengarah, mendukung, dan menopang peningkatan SDM.
- Kementerian/Lembaga agar menyusun program khusus untuk investasi SDM.

Untuk menggerakkan ekonomi di luar APBN agar bisa tumbuh lebih berkualitas, **kuncinya ada di investasi dan ekspor.**

OLEH
KARENA ITU

Setiap Kementerian/Lembaga terkait dengan investasi dan ekspor, agar lebih fokus memperbaiki iklim berusaha & meningkatkan daya saing Indonesia.



@setkabgoi



@SetkabRI



@Sekretariat.Kabinet



Sekretariat Kabinet



www.setkab.go.id

Pembangunan SDM

Kunci untuk mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045

RPJM IV (2020-2024)

Mewujudkan masyarakat Indonesia yang :

- **MANDIRI**
- **MAJU**
- **ADIL**
- **MAKMUR**

Melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh:

SDM BERKUALITAS DAN BERDAYA SAING

FOKUS PEMBANGUNAN MANUSIA

Pelayanan Dasar dan
Perlindungan Sosial

1

SDM Berkualitas dan
Berdaya Saing

2

Pembangunan
Karakter Bangsa

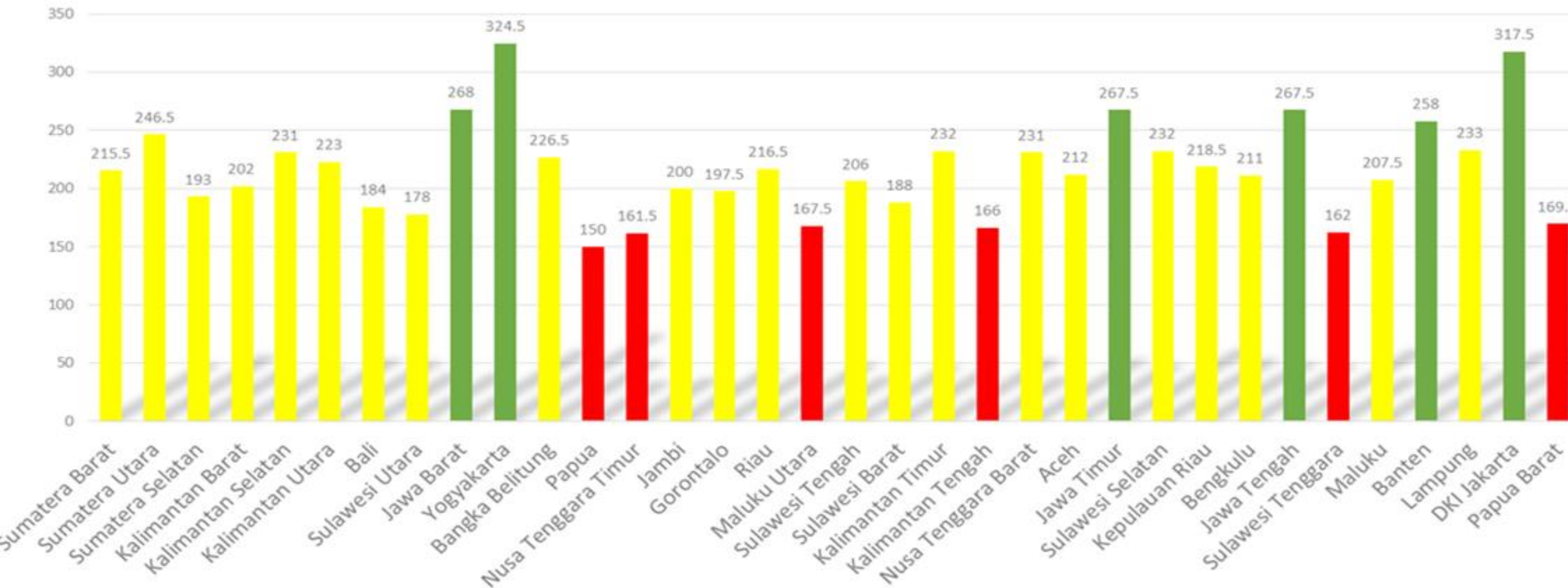
3

VISI INDONESIA 2045

- **BERDAULAT**
- **MAJU**
- **ADIL**
- **MAKMUR**

B. TANTANGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

KALBAR DAN HASIL PEMETAAN PENERAPAN SISTEM MERIT ASN 2018 (KASN, 2018)



BURUK

KURANG

BAIK

SANGAT BAIK

Kategori I: 100-

Kategori II: 175-

Kategori III: 250-

Kategori IV: 325-



SIKSI: SISTEM PENILAIAN KUALITAS DAN KOMPETENSI

SIKSI: SISTEM PENILAIAN KUALITAS DAN KOMPETENSI
DITSELenggarakan
BERDASARKAN SISTEM MERIT

SIKSI: SISTEM PENILAIAN KUALITAS DAN KOMPETENSI
KEBERKAITAN DAN TANGGUNG JAWAB

SIKSI: SISTEM PENILAIAN KUALITAS DAN KOMPETENSI
ASAS YAGI BERDASARKAN

SIKSI: SISTEM PENILAIAN KUALITAS DAN KOMPETENSI
KUALIFIKASI KOMPETENSI

Rekomendasi hasil pemetaan penerapan sistem merit (KASN, 2018)

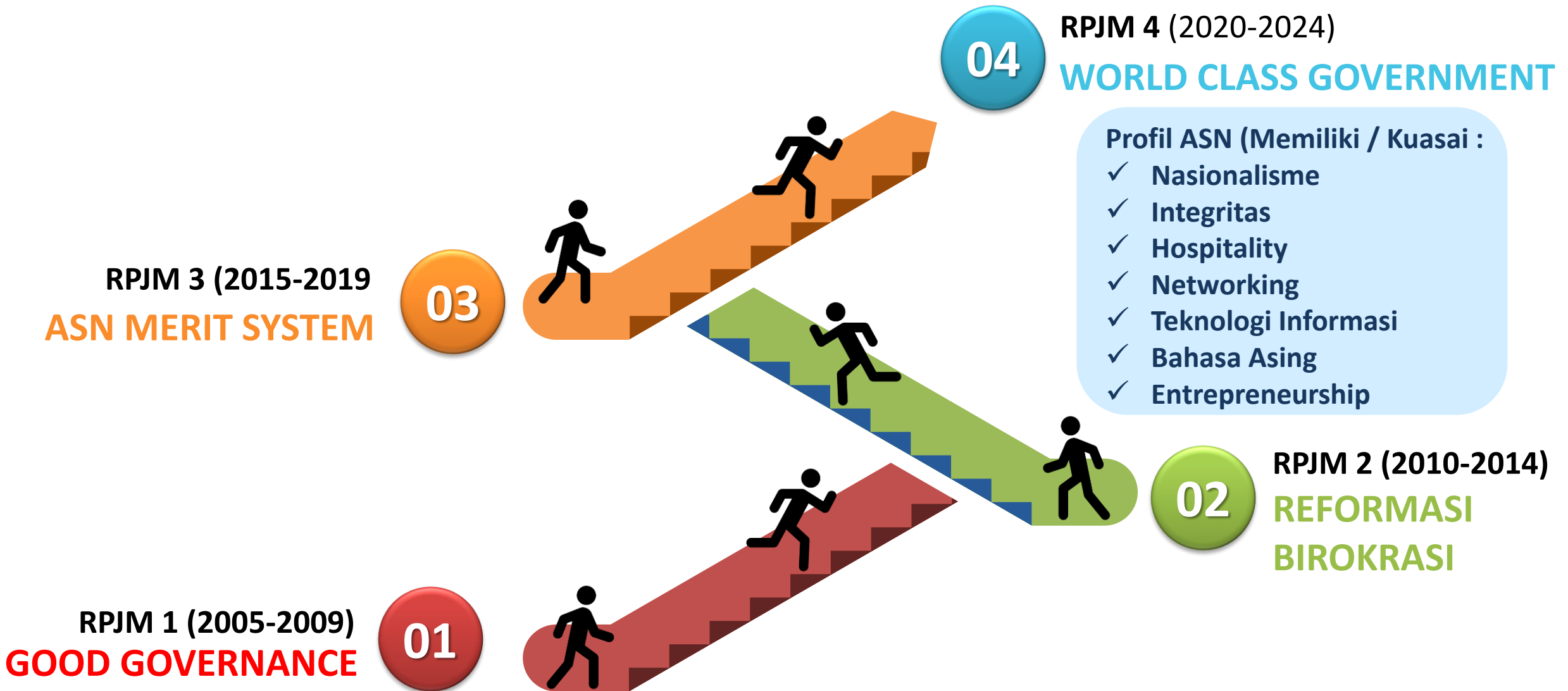
1. identifikasi kebutuhan pegawai (jumlah dan kompetensi)
2. Sistem pengembangan karier, termasuk penyelenggaraan diklat; dan
3. penilaian kinerja pegawai, dan
4. pengembangan manajemen talenta.

C. STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Top Skills in Rev Industry 4.0

No	2020
1	Complex problem solving
2	Critical thinking
3	Creativity
4	People management
5	Coordinating with others
6	Emotional intelligent
7	Judgment and decision making
8	Service orientation
9	Negotiation
10	Cognitive flexibility

ARAH PEMBANGUNAN ASN



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

URGENSI PERUBAHAN STRATEGI PEMBELAJARAN

1. Merosotnya model klasikal

Pembelajaran kelas dengan Instruktur semakin menurun

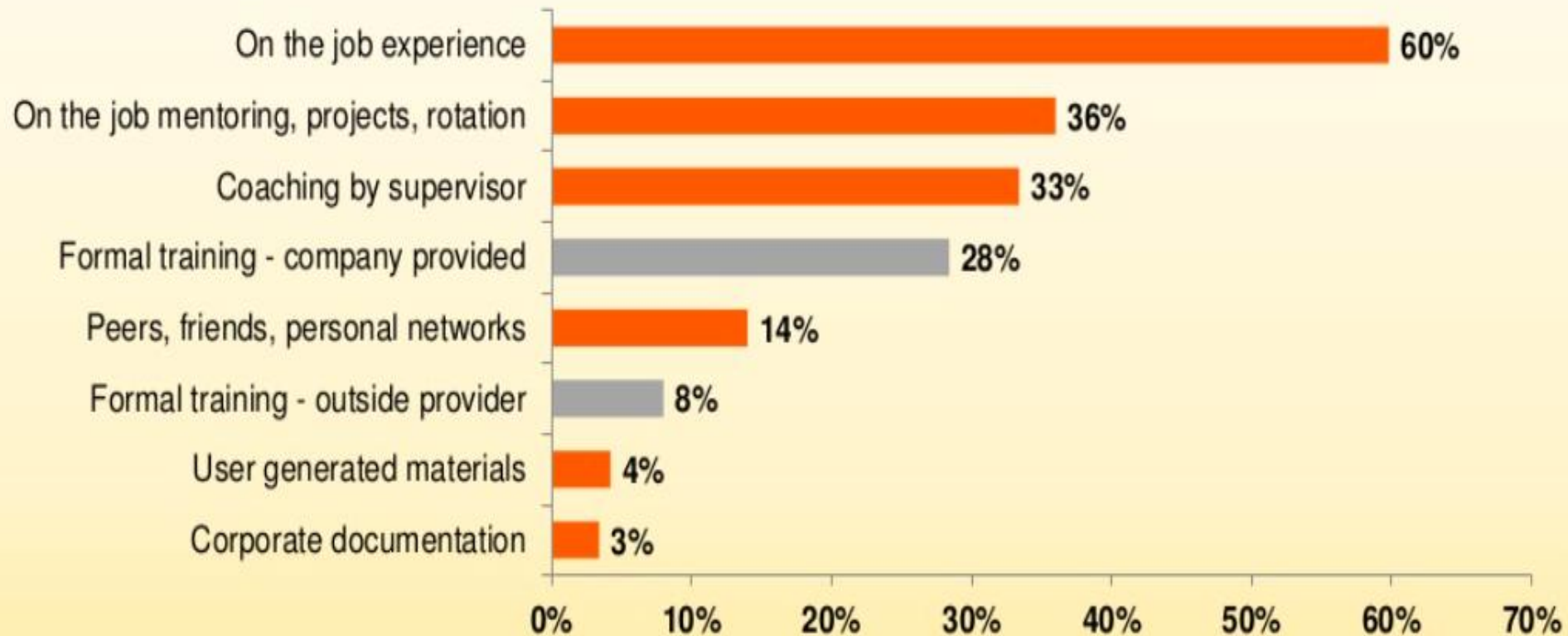
Pembelajaran on line dan kolaboratif berkembang pesat

Magang menjadi pilihan yang semakin penting



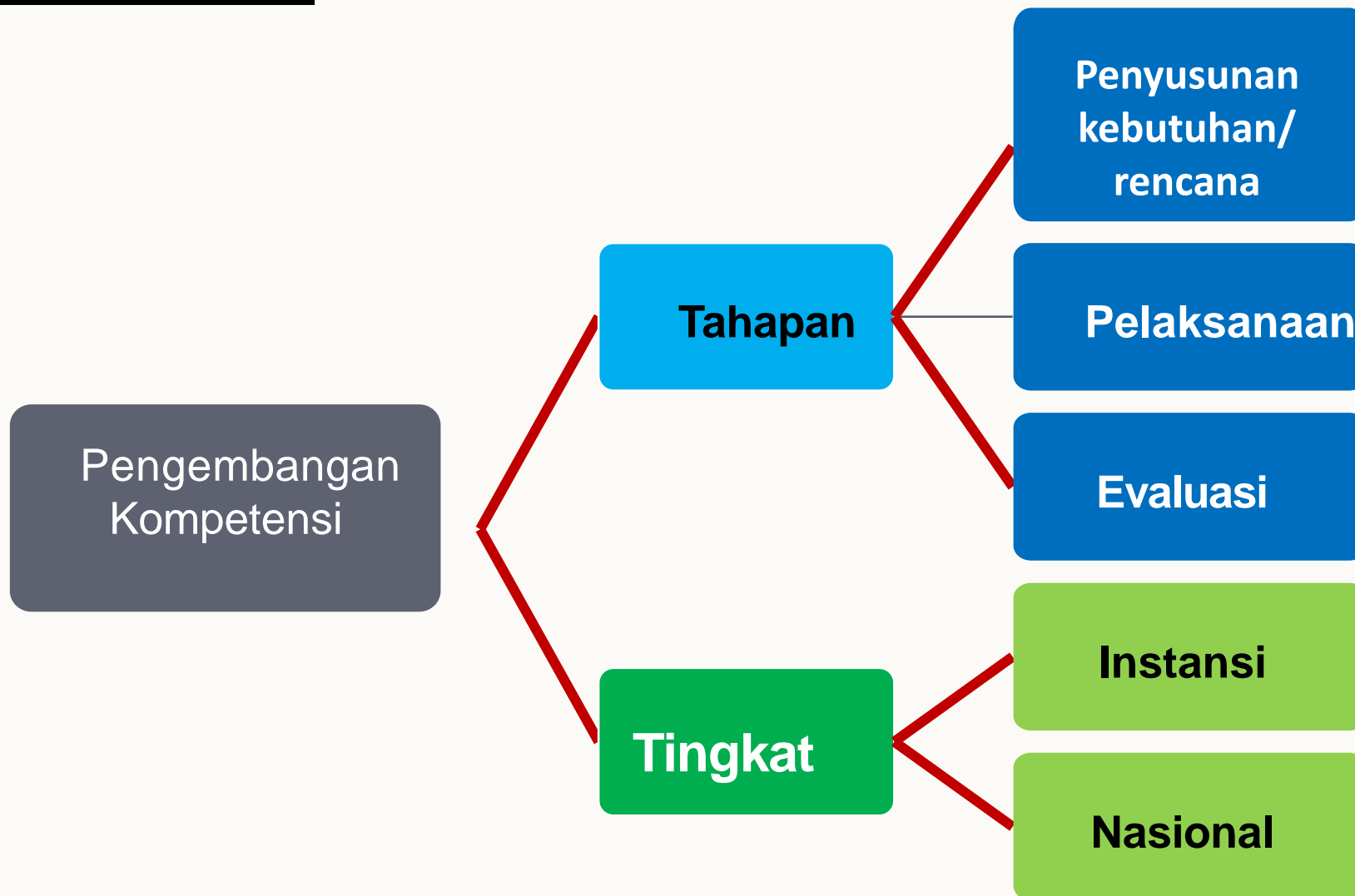
2. Perkembangan pembelajaran di tempat kerja

Which learning approaches drive the greatest business value in your organization?



Variasi Metode sesuai umur





PELAKSANAAN BANGKOM

METODE : BENTUK DAN JALUR

PELAKSANA

PENDIDIKAN

**PELATIHAN
KLASIKAL**

PELATIHAN NON KLASIKAL

MANDIRI

Pelatihan

E-learning

Detasering

Seminar

**Pelatihan Jarak
Jauh**

Magang

Kursus

**Coaching/
Mentoring**

DLL

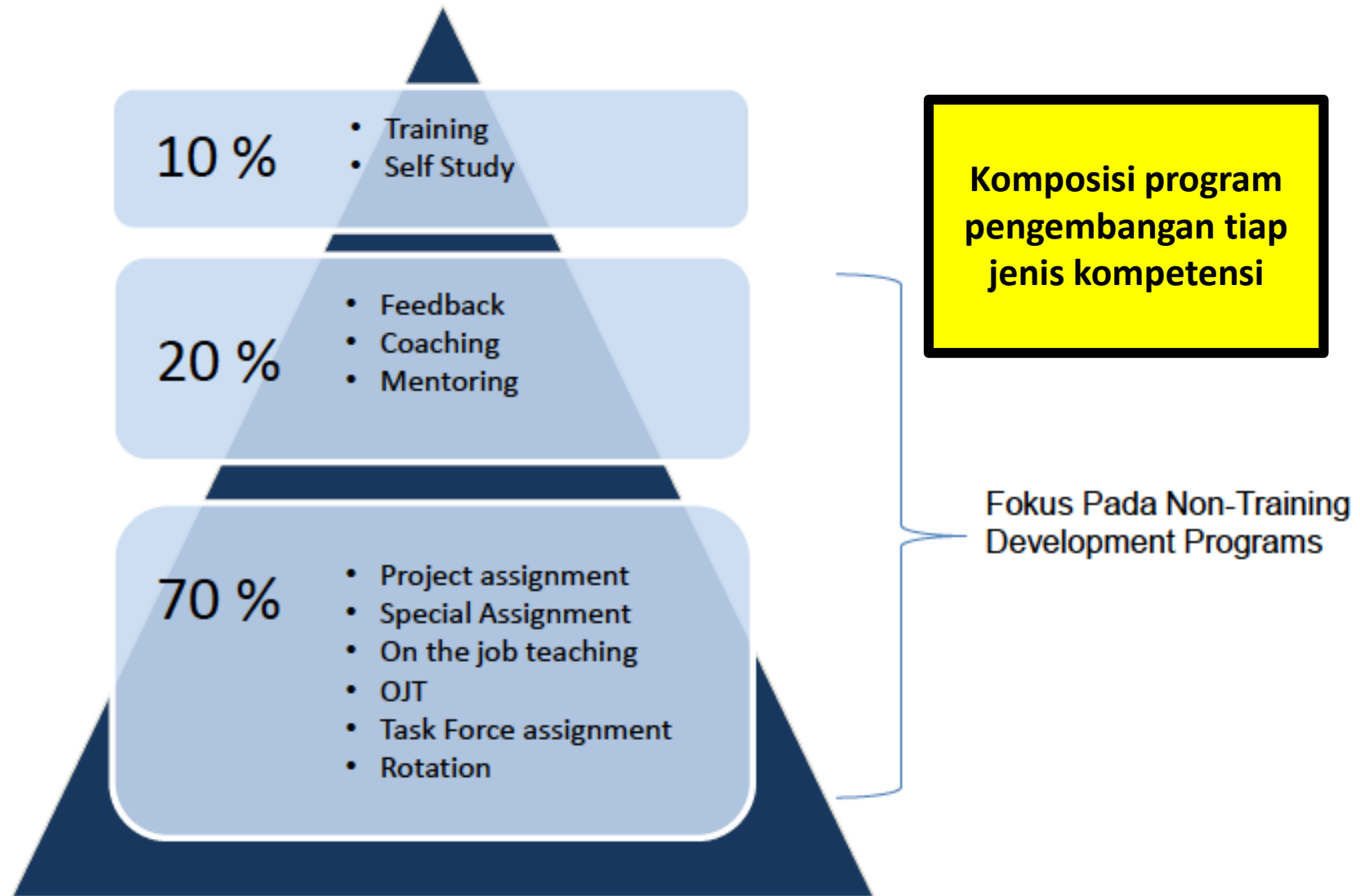
Penataran

**Pertukaran
Pegawai**

**KERJASAMA DENGAN
LEMDIK/SWASTA**

**KERJASAMA DENGAN
INSTANSI PEMBINA**

PENDEKATAN PEMBINAAN/PENGEMBANGAN YANG EFEKTIF



SOURCE:

Assignments - Other People – Coursework: Comparison Six Lessons of Experience Studies by Cynthia McCauley Center for Creative Leadership - 2013



2

KEBIJAKAN LATSAR



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI



FORMASI CPNS 2018



**Total Formasi:
238.015**

Pusat 51.271

Daerah 186.744



Total Instansi: 601

**Pusat:
76**

**Daerah:
525**

PERMENPANRB No. 36/2018
ttg Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS &
Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2018

PERMENPANRB No. 61/2018
ttg Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan / Formasi
PNS dlm Seleksi CPNS Tahun 2018



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

INFOGRAFIS PENYELENGGARAAN LATSAR DI DAERAH

PER FEBRUARI 2019

Sumatera

Sumatera Utara	800
Sumatera Selatan	1600
Sumatera Barat	3304
Riau	336
Lubuklinggau, Sumatera Selatan	500
Lampung	1583
Kepulauan Riau	160
Kepulauan Bangka Belitung	1982
Jambi	2104
Bengkulu	2143
Aceh	4573

Kalimantan

Kalimantan Timur	328
Kalimantan Tengah	3622
Kalimantan Selatan	2324
Kalimantan Utara	1200
Kalimantan Barat	2900

Sulawesi

Makassar	360
Gorontalo	1600

Maluku

Maluku Utara	2964
Maluku	2548

Papua

Papua Barat	182
-------------	-----

Jawa

Sragen	473
DKI Jakarta	2919
Kota Sukabumi	269
Tangerang Selatan	118
Jawa Barat	184
Jawa Timur	10796

Nusa Tenggara

NTB	1276
NTT	4440



INFOGRAFIS PENYELENGGARAAN LATSAR DI K/L

PER FEBRUARI 2019

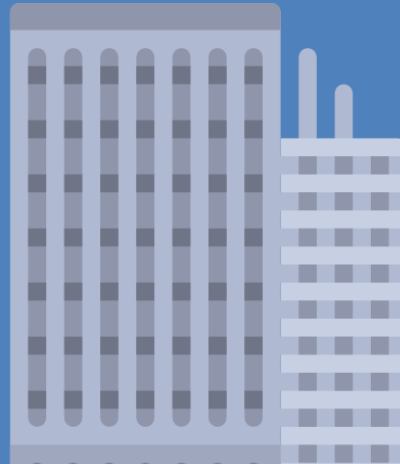


Sumber: Diolah dari data Januari-Februari 2019 dan Data Surat Izin Prinsip per Februari 2019



Total Peserta di K/L

34.571



Total Lemdik Penyelenggara di K/L

46

Terbanyak:

14.653
Peserta



Kementerian Agama



KETENTUAN CPNS

CPNS

(UU No.5/2014 ttg ASN
dan PP No 11/2017 ttg
Manajemen PNS)



CPNS wajib menjalani masa percobaan



Masa percobaan melalui proses
diklat terintegrasi



Masa percobaan dilaksanakan
selama 1 tahun



Tujuan untuk membangun integritas moral,
kejujuran, semangat dan motivasi
nasionalisme dan kebangsaan, karakter
kepribadian yang unggul dan
bertanggungjawab, dan memperkuat
profesionalisme serta kompetensi bidang.



INTEGRITAS



PROFESIONAL



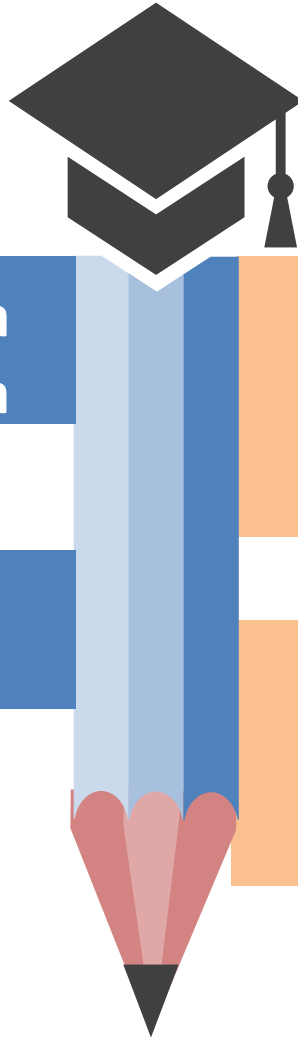
INOVATIF



PEDULI



KOMPETENSI YANG DIBANGUN



1. Menunjukkan sikap perilaku Bela Negara

3. Mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka

2. Mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya

4. Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

STRUKTUR KURIKULUM



Kurikulum Pembentukan Karakter PNS

01

Agenda Sikap Perilaku Bela Negara

Wawasan Kebangsaan & Nilai2 BN, Isu2 Kontemporer, Kesiapsiagaan BN

02

Agenda Nilai–Nilai Dasar PNS

Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi

03

Agenda Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI

Manajemen ASN, Pelayanan Publik, Whole of Government

04

Agenda Habitulasi

Aktualisasi melalui pembiasaan diri terhadap kompetensi yang telah diperolehnya melalui berbagai mata Pelatihan yang telah dipelajari



Kurikulum Penguatan Bidang Tugas

01

Kompetensi Teknis Umum/Administrasi

untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif dan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan.

02

Kompetensi Teknis Substansi

untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik (substansif dan/atau bidang) yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan Pelaksana dan/atau pembentukan jabatan fungsional sesuai dengan formasi jabatannya.

PERBEDAAN UTAMA

	POLA LAMA	PERUBAHAN/POLA BARU
Dasar Hukum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PerLAN No 24/2017 utk Latsar CPNS Gol II ▪ PerLAN No 25/2017 utk Latsar CPNS Gol III 	PerLAN 12/2018 yg mengatur Latsar CPNS (Gol II dan Gol III)
Tempat penyelenggaraan/ Program residensial	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fasilitas di LD Terakreditasi <input type="checkbox"/> Fasilitas di LD belum terakreditasi, tapi dg penjaminan mutu oleh lemdik terakreditasi 	Ditambah alternatif lain: lembaga pelatihan dengan syarat tertentu (universitas dgn asrama, rindam /barak/batalyon dg ruang kelas, SPN)
Pengajar/fasilitator	Wi yg mempunyai sertifikat TOF BN, ANEKA, Peran PNS dlm NKRI	Pembekalan dg mini workshop, E.Learning
Durasi	<ul style="list-style-type: none"> • 113 hari • 33 on campus: 30+3 • 80 hari kerja off campus 	<ul style="list-style-type: none"> • 51 hari • 21 on campus: 18+3 • 30 hari kerja off campus
Durasi Aktualisasi	80 hari kerja	<ul style="list-style-type: none"> • 30 hari kerja



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

PERBEDAAN UTAMA

	POLA LAMA	PERUBAHAN/POLA BARU
Pelaksanaan Seminar Aktualisasi	Harus dilaksanakan di lembaga diklat (waktu 3 hari wajib residensial)	Dapat dilaksanakan di instansi asal peserta (waktu 3 hari tidak wajib residensial)
Pemanfaatan e-learning	Diserahkan ke lemdik	Sangat direkomendasikan dalam semua aspek, terutama dalam proses pembelajaran dan evaluasi
Pola pendampingan	Tidak ada	Selama on campus, diasuh oleh instruktur : TNI, POLRI, BPSDM
Evaluasi	<ul style="list-style-type: none">• Agregat min. 70,01• Penilaian aspek sikap dan perilaku hanya dari Lembaga Diklat	<ul style="list-style-type: none">• Masing2 komponen ada passing grade 70,01• Selain Lemdik , instansi pengirim juga memberikan penilaian sikap dan perilaku
Anggaran	Sesuai PerLAN No 2 Th 2018	Penyesuaian beberapa komponen



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI



EVALUASI

Komponen (passing grade per komponen)

Evaluators

Pola Lama

Perubahan/Pola Baru

1. Sikap Perilaku (10%)
 - a. Lemdik (5%)
 - b. Instansi Pengirim (5%)

Lembaga Diklat (10%)

- Lembaga Diklat (5%) &
- Instansi Pengirim (5%)

2. Evaluasi Akademik (20%)

Lembaga Diklat

Lembaga Diklat

3. Rancangan Aktualisasi (20%)

Lembaga Diklat

Lembaga Diklat

4. Aktualisasi (30%):

Lembaga Diklat

- LD atau
- Instansi Pengirim berkoordinasi dg LD

5. Kompetensi Teknis Bidang (20%)

Instansi Pengirim

Instansi Pengirim

Syarat Kelulusan:

- Agregat: nilai min. 70,01
- Ketidakhadiran on campus maks. 9 sesi/27 jp/3 hr

- Masing2 komponen min. 70,01
- Ketidakhadiran on campus maks. 6 sesi/18 jp/2 hr





3

KEBIJAKAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN

Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Kompetensi Manajerial



Kompetensi Sosial Kultural



PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT III

Latar Belakang Penyempurnaan PKA

Tuntutan jabatan Administrator:
(UU ASN Pasal 15 ayat 1, PP 11 pasal 51 ayat 1, Pasal 52 ayat 1):
Memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan serta peningkatan kinerja secara berkesinambungan

Kompetensi Jabatan Administrator:
(PP 11 pasal 52 ayat 2 huruf b)
Bertanggungjawab jawab dalam memimpin pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan

**KEPEMIMPINAN
MANAJEMEN KINERJA**



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

1. Agenda Mengelola Diri

- a. Kepemimpinan Transformasional (9 JP)
- b. Budaya Kerja Dalam Keragaman (9 JP)
- c. Wawasan Kebangsaan (9 JP)

2. Agenda Pengelolaan Kinerja

- a. Digital government (9 JP)
- b. Membangun Organisasi Berkinerja Tinggi (9 JP)
- c. Akuntabilitas Kinerja (9 JP)
- d. Manajemen Resiko (12 JP)

3. Agenda Pengelolaan Perubahan

- a. Isu Strategis Manajemen Kinerja (9 JP)
- b. Manajemen Perubahan (12 JP)
- c. Strategi Inovasi Sektor Publik (9 JP)
- d. Negosiasi (9 JP)
- e. Manajemen Konflik (9 JP)
- f. Jejaring Kerja (12 JP)

4. Aktualisasi Kepemimpinan

- a. Studi Lapangan Kinerja Pembangunan (27 JP)
- b. Aksi Perubahan Peningkatan Kinerja Organisasi (83 JP)

Perbandingan dengan Kurikulum *Existing*

No	Agenda	Mata Diklat	JP
1	Penguasaan Diri (Self Mastery)	Wawasan Kebangsaan	18
		Integritas	18
2	Diagnosa Perubahan	Isu-Isu Strategis	9
		Diagnostic Reading	18
3	Inovasi	Inovasi	18
		Pengembangan Potensi Diri	9
		Budaya Kerja Untuk Efektivitas Kepemimpinan	9
		Benchmarking ke best practices	27
4	Tim Efektif	Jejaring Kerja	9
		Membangun Tim Efektif	18
5	Proyek Perubahan	+ Pembimbingan	83

236 JP

No	Agenda	Mata Diklat	JP
1	Mengelola Diri	1. Kepemimpinan Transformasional	9
		2. Budaya Kerja dalam Keragaman	9
		3. Manajemen Stres	9
2	Pengelolaan Kinerja	1. Manajemen Pembangunan	9
		2. Membangun Organisasi Berkinerja Tinggi	9
		3. Akuntabilitas Kinerja	9
		4. Manajemen Resiko	12
3	Pengelolaan Perubahan	1. Isu Strategis Kinerja Birokrasi	9
		2. Manajemen Perubahan	12
		3. Strategi Inovasi Sektor Publik	9
		4. Strategi Komunikasi	9
		5. Manajemen Konflik	9
		6. Jejaring Kerja	12
4	Aktualisasi Kepemimpinan	1. Studi Lapang Kinerja Pembangunan	27
		2. Aksi Perubahan Peningkatan Kinerja Organisasi	83

236 JP

POLA LAMA

On Campus:	Off Campus:	Total
254 JP : 31 hari Pelatihan	603 JP: 67 Hari Kalender	Jumlah JP = 857 JP Jumlah hari: 91 hari

POLA BARU

On Campus:	Off Campus:	Total
245 JP : 32 hari Pelatihan	540 JP: 60 Hari Kalender	Jumlah JP = 785 JP Jumlah hari: 92 hari



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI



PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV

Latar Belakang Penyempurnaan PKP

Tuntutan jabatan Pengawas:
(UU ASN Pasal 15 ayat 2, PP
11 pasal 51 ayat 2)

Mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh pejabat pelaksana

Kompetensi Jabatan Pengawas:

PP 11 pasal 52 ayat 2 huruf b
Bertanggungjawab dalam **pengendalian seluruh kegiatan pelaksanaan** yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur.

**KEPEMIMPINAN
PELAYANAN**



Struktur Mata Pelatihan PKP

No	Agenda	Mata Diklat	JP
1	Mengelola Diri	1. Integritas dan Etika Kepemimpinan	18
		2. Wawasan Kebangsaan dalam Pelayanan Publik	18
		3. Kecerdasan Emosi	9
2	Pengendalian Pelayanan	1. Manajemen Pelayanan Publik	9
		2. Manajemen Mutu	18
		3. Teknik Analisis Pengambilan Keputusan	9
		4. Manajemen Pengawasan	9
3	Inovasi Pelayanan Publik	1. Isu Strategis Pelayanan Publik	9
		2. Diagnostic Reading	9
		3. Berpikir Kreatif dalam Inovasi Pelayanan Publik	18
		4. IT Pelayanan Publik	9
4	Pemberdayaan Tim	1. Pemberdayaan Staf/human capital management	9
		2. Komunikasi	9
		3. Membangun Tim/team building	9
5	Aktualisasi Kepemimpinan	1. Studi Lapang Pelayanan Publik	27
		2. Aksi Perubahan Pelayanan Publik	83

Perbandingan dengan Kurikulum Existing

No	Agenda	Mata Diklat	JP
1	Penguasaan Diri (Self Mastery)	Pilar-Pilar Kebangsaan	18
		Integritas	18
		Standar Etika Publik	18
		Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia	9
2	Diagnosa Perubahan	Isu-Isu Strategis	9
		Diagnostic Reading	18
3	Inovasi	Berpikir Kreatif dan Inovatif	18
		Pengenalan Potensi Diri	9
		Benchmarking ke best practices	27
4	Tim Efektif	Kecerdasan Emosional	18
		Koordinasi dan Kolaborasi	9
		Membangun Tim Efektif	18
5	Proyek Perubahan	Termasuk Pembimbingan	83

272 JP

No	Agenda	Mata Diklat	JP
1	Mengelola Diri	1. Integritas dan Etika Kepemimpinan	18
		2. Wawasan Kebangsaan dalam Pelayanan Publik	18
		3. Kecerdasan Emosi	9
2	Pengendalian Pelayanan	1. Manajemen Pelayanan Publik	9
		2. Manajemen Mutu	18
		3. Teknik Analisis Pengambilan Keputusan	9
		4. Manajemen Pengawasan	9
3	Inovasi Pelayanan Publik	1. Isu Strategis Pelayanan Publik	9
		2. Diagnostic Reading	9
		3. Berpikir Kreatif dalam Inovasi Pelayanan Publik	18
		4. IT Pelayanan Publik	9
4	Pemberdayaan Tim	1. Pemberdayaan Staf/human capital management	9
		2. Komunikasi	9
		3. Membangun Tim/team building	9
5	Aktualisasi	1. Studi Lapang Pelayanan Publik	27

272 JP

POLA LAMA

On Campus:	Off Campus:	Total
290 JP : 36 hari Pelatihan	603 JP: 67 Hari Kalender	Jumlah JP = 893 JP Jumlah hari: 98 hari

POLA BARU

On Campus:	Off Campus:	Total
290 JP : 37 hari Pelatihan	540 JP: 60 Hari Kalender	Jumlah JP = 830 JP Jumlah hari: 97 hari



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Corporate University

- **Metode pengembangan kompetensi yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung organisasi induknya dalam mencapai misinya dengan menyelenggarakan kegiatan yang mendorong pengembangan pengetahuan, kearifan serta pembelajaran individu dan organisasi**



DESIGN HOLDING
CORPU ASN
LEVEL NASIONAL

VISI MISI DAN STRATEGI
NASIONAL

Ps 203
PP 11 2017

PEMBINA
PENGEMBANGAN
KOMPETENSI ASN

Ps 27, Ps 44
UU 5/2014

BPSDM
Chief of Learning Officer

Ps 179, Ps 203
PP 11/2017

Sekolah
Kepemimpinan
Nasional

Sekolah Kader
Nasional

Ps 217
PP 11/2017

Ps 54
PP 11/2017

DEAN
(DIRJEN/DEPUTI)

IN SOURCING : SDM PENGAJAR, PAKAR INTERNAL

OUTSOURCING : SDM PENGAJAR, PAKAR, TRAINING PROVIDER LUAR



INTEGRITAS



PROFESIONAL

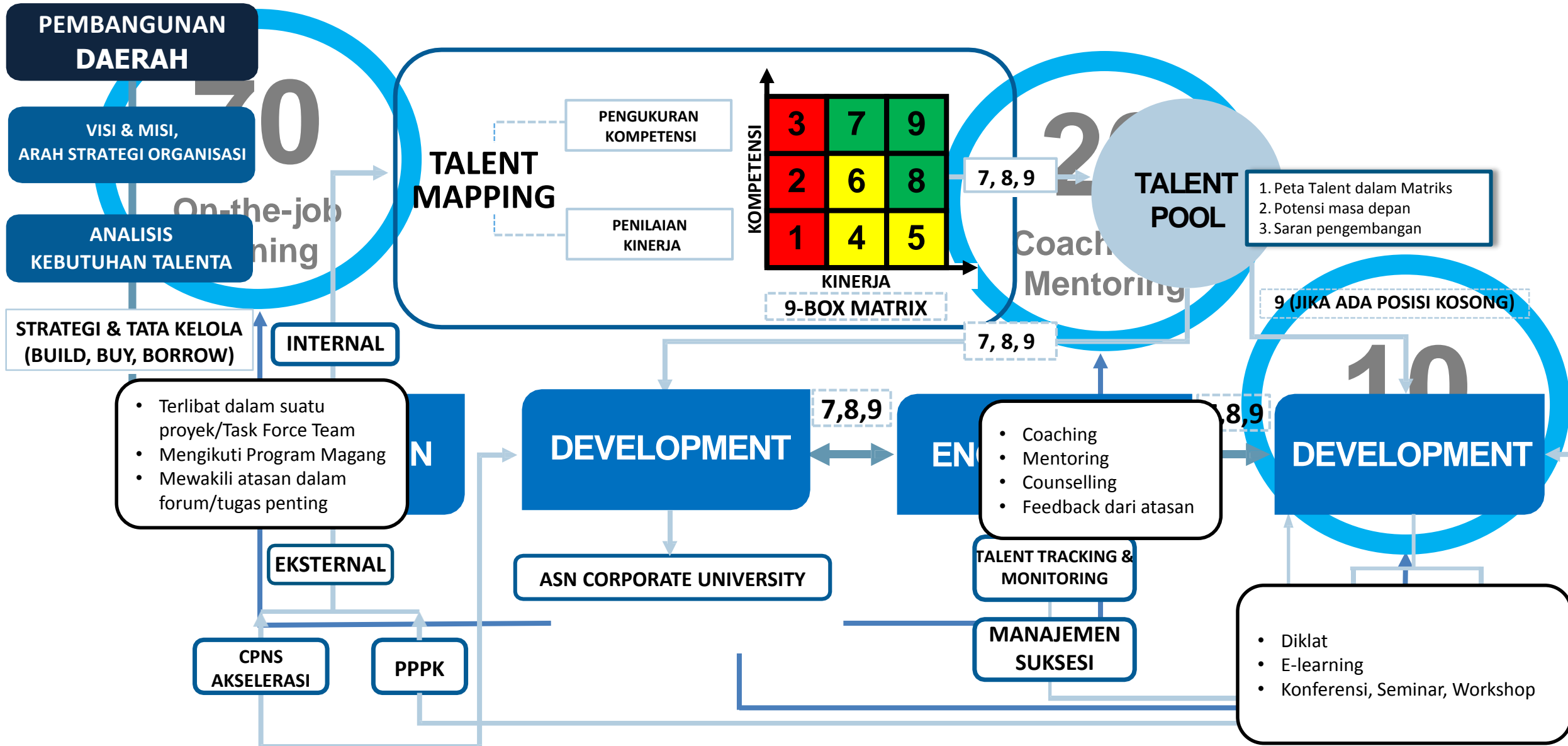


INOVATIF



PEDULI

Transformasi Pengembangan Kompetensi ASN





TERIMA KASIH



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

Jalan Veteran No. 10, Gambir, Jakarta 10110

 **021 – 3455021-5, 3868201-7, ext 112-116**

 **Humas LAN RI**

 **@LAN_RI**

 **<http://www.lan.go.id>**