



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN ASN MENUJU “*WORLD CLASS BUREAUCRACY*”

Oleh:
Dr. Adi Suryanto, M.Si

disampaikan pada Mini Workshop Pengajar Pendidikan
dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. II
Kementerian Dalam Negeri

12 Februari 2019



INTEGRITAS



PROFESIONAL



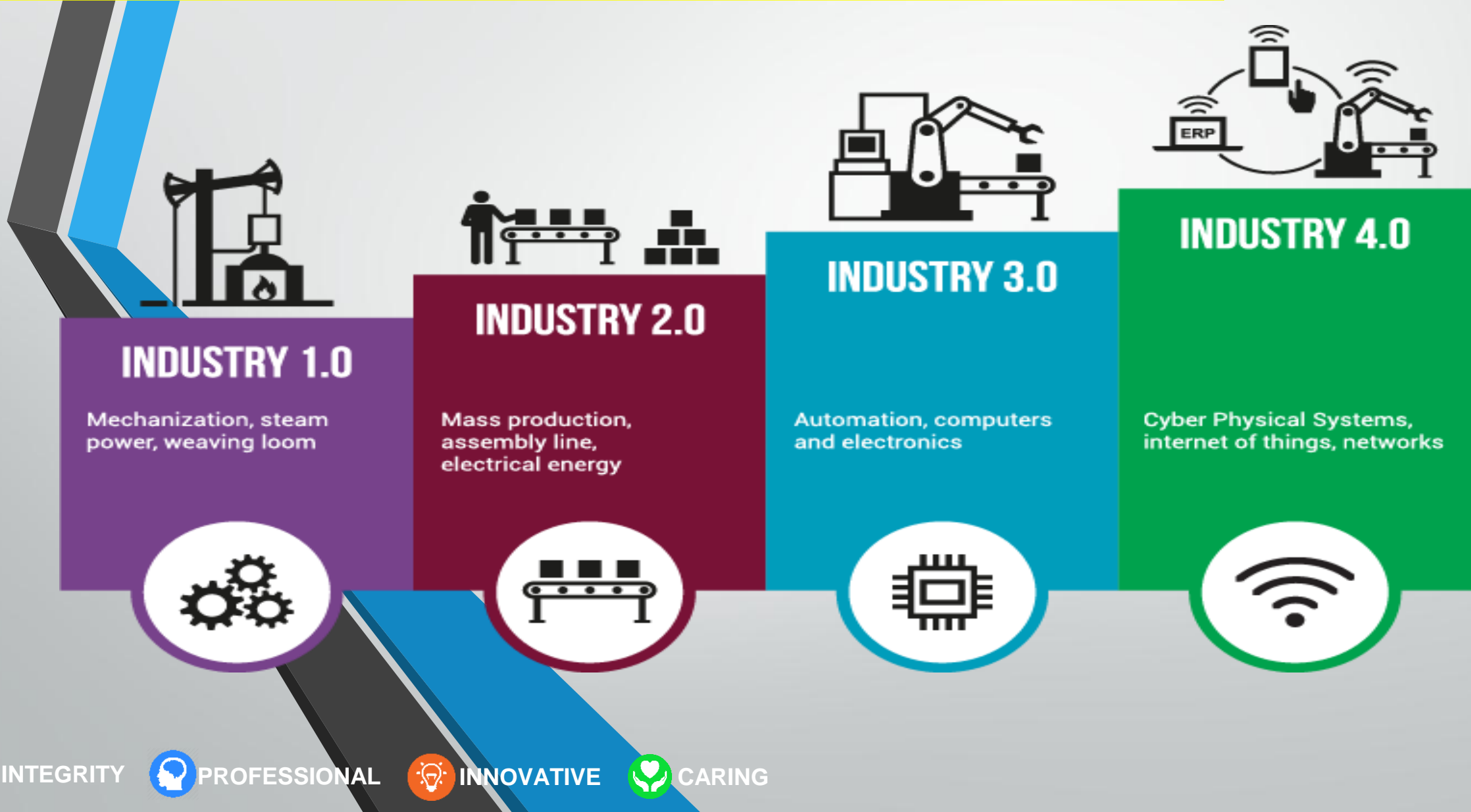
INOVATIF



PEDULI



PERUBAHAN ERA REVOLUSI INDUSTRI DARI 1.0 KE 4.0



KEMAJUAN TEKNOLOGI YANG SANGAT PESAT

ERA DISRUPTION

Mengubah total & menghancurkan cara bisnis konvensional

INTERNET OF (EVERY)THINGS

Penetrasi internet di kehidupan sehari-hari

ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Potensi mempermudah kehidupan sehari-hari melalui otomatisasi

INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Menghilangkan berbagai pekerjaan konvensional, digantikan mesin/robot

Visi Indonesia 2025

INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL, & MAKMUR

(UU No.17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025)

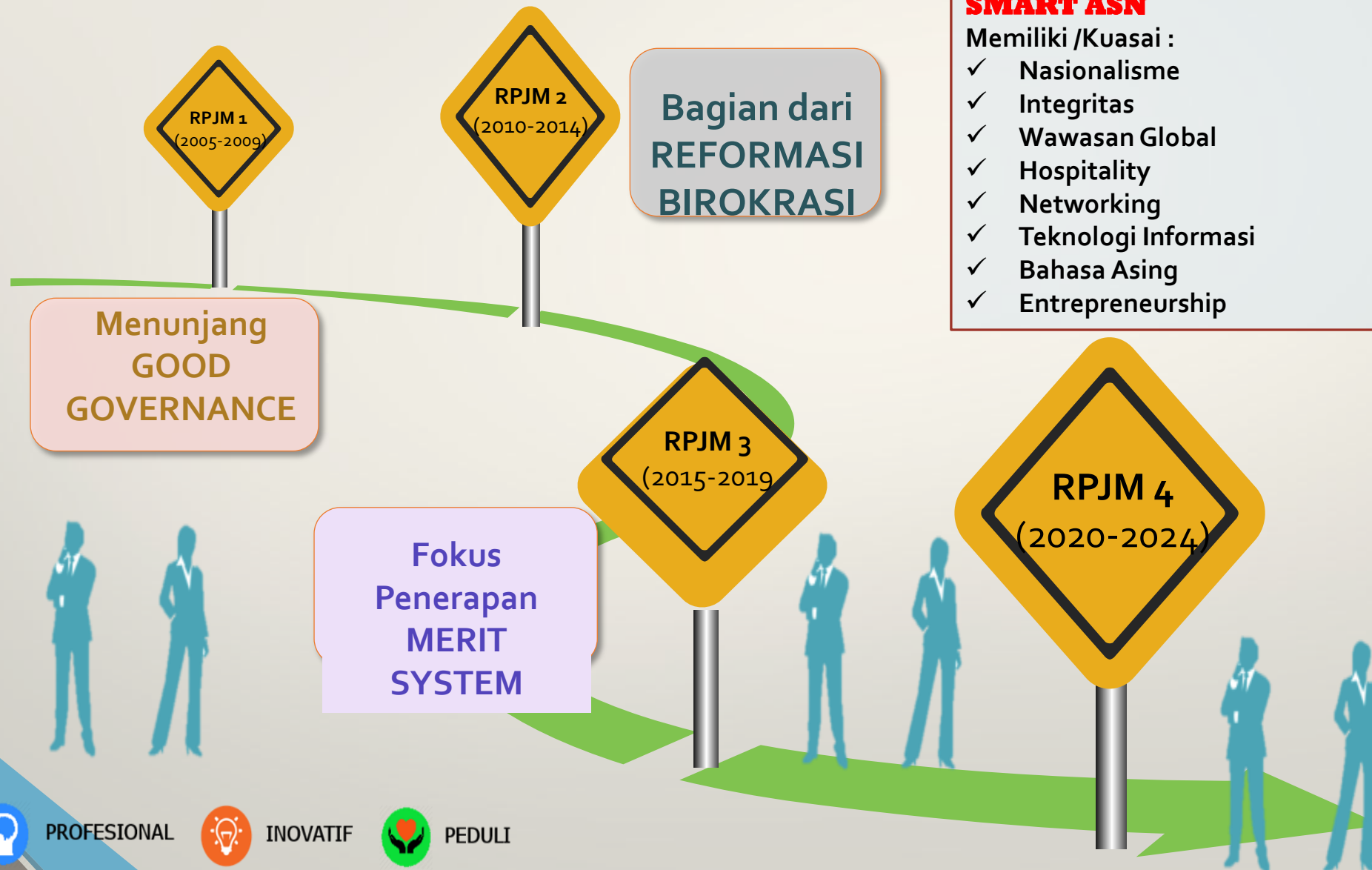
“Mewujudkan **INDONESIA BERDAULAT, MANDIRI** dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

(Perpres No. 2 tahun 2015 RPJMN 2015 – 2019)



ARAH PEMBANGUNAN ASN

Untuk mewujudkan
WORLD CLASS BUREAUCRACY

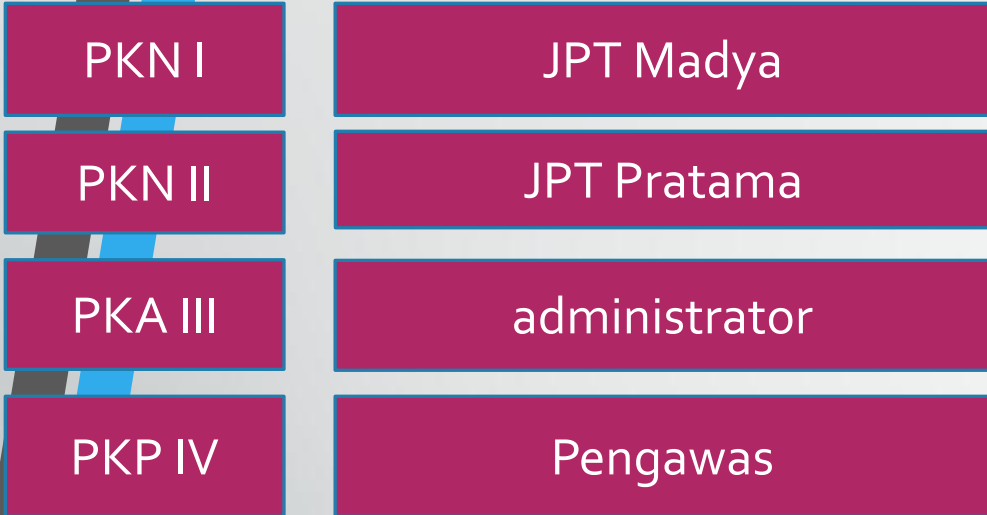


PENGUATAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- 1** Penguatan inovasi dan kepemimpinan perubahan dalam Pelatihan Kepemimpinan
- 2** Pelatihan Dasar CPNS terintegrasi untuk membangun karakter
- 3** Penguatan teknologi informasi pengembangan kompetensi
- 4** Pengembangan kebijakan kompetensi terintegrasi dan corporate university
- 5** Pengembangan program Sekolah Kader sebagai sarana percepatan reformasi birokrasi

1

Penguatan inovasi dan kepemimpinan perubahan dalam Pelatihan Kepemimpinan



Paradigma Lama	Paradigma Baru
Administrative leadership	Innovative leadership
Maintain statusquo	Leading change
Inward looking	Outward looking
Formal learning	Action learning

Position	2016		
	Male	Female	Total
Professional Staffs	901 285	1 383 578	2 284 863
Staffs	1 015 197	640 492	1 655 689
Managerial Position			
Echelon V	9 992	4 538	14 530
Echelon IV	199 886	105 901	305 787
Echelon III	72 957	19 495	92 452
Echelon II	17 592	2 724	20 316
Echelon I	584	128	712
Total	2 217 493	2 156 856	4 374 349

- Hingga 2017 dari 23.523 alumni telah dihasilkan inovasi sebanyak 12.067 yang diterapkan di instansi pemerintah pusat dan daerah.
- Disamping melalui program pelatihan kepemimpinan, LAN juga mendorong inovasi sektor publik melalui kerjasama dengan pemerintah daerah untuk menyelenggarakan laboratorium inovasi dan champion inovasi (pegawai yang dipilih untuk menjadi fasilitator pencetus gagasan inovatif)

PELATIHAN DASAR CPNS TERINTEGRASI UNTUK MEMBANGUN KARAKTER

1. Pengintegrasian Wawasan Kebangsaan dan Bela Negara

2. Memperkuat karakter PNS sebagai perekat bangsa dan perannya dalam membangun tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik

1 (satu) Tahun Masa Percobaan/Prajabatan

A. Kurikulum Pembentukan Karakter PNS



B. Kur. Penguatan Kompetensi Teknis sesuai Bidang Tugas

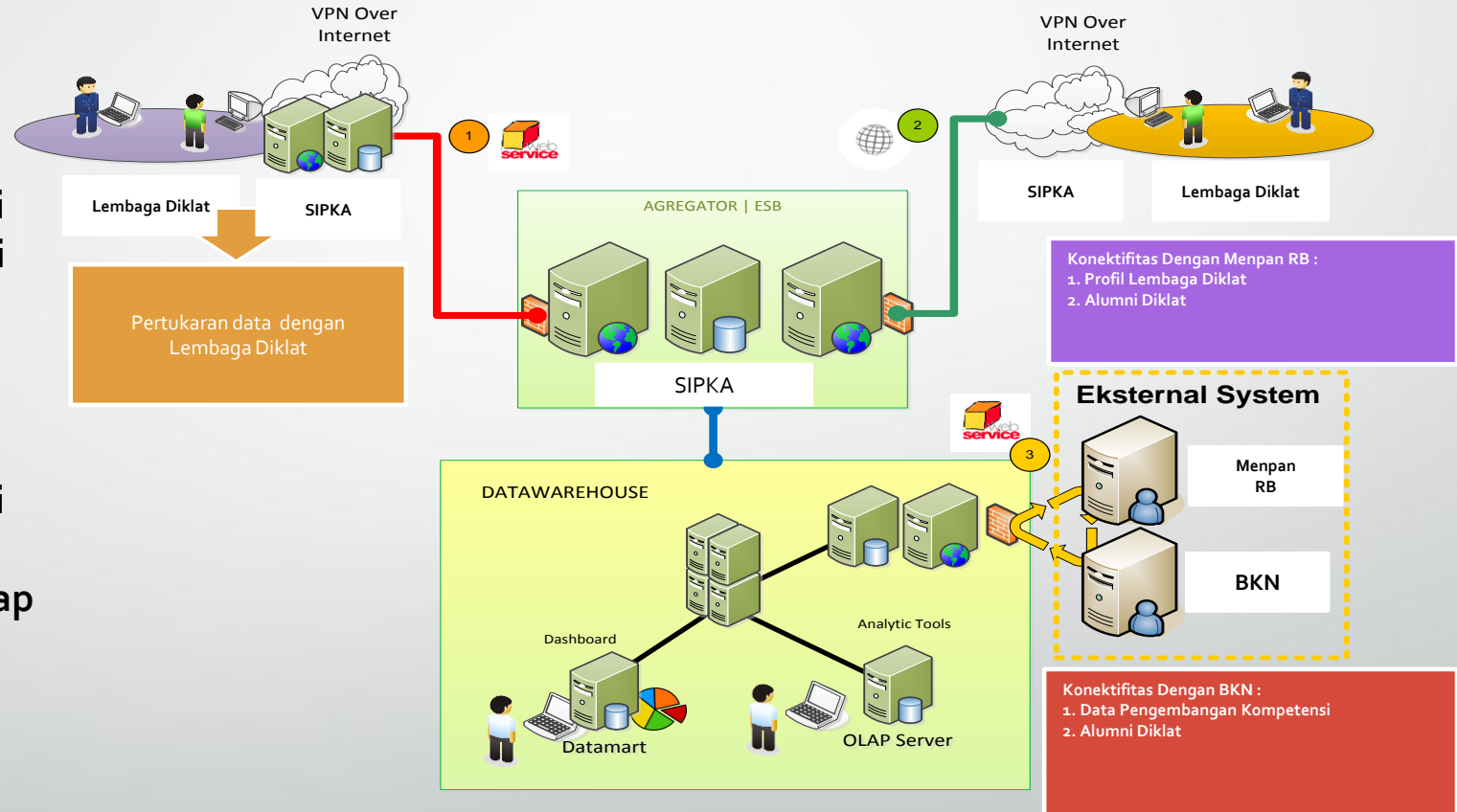
1 (satu) Tahun Masa Percobaan/Prajabatan

PENGUATAN TEKNOLOGI INFORMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN (SIPKA)

Fasilitas dalam SIPKA (2019)

1. Profil Lembaga Diklat
2. Informasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi
3. Pelayanan Nomor Registrasi Alumni Pelatsar dan Pim
4. Pelayanan Akreditasi
5. Fasilitas E-Learning
6. Informasi Rencana Pengembangan Kompetensi Tiap Instansi
7. Perhitungan Training Rate tiap instansi
8. Monev Pasca Diklat Pim



PENGEMBANGAN KEBIJAKAN KOMPETENSI TERINTEGRASI DAN CORPORATE UNIVERSITY

Peraturan LAN no 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS

- Mengatur prosedur perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi PNS tiap instansi pemerintah
- Mengatur koordinasi perencanaan pengembangan kompetensi PNS secara nasional
- Mengatur pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi PNS melalui jalur klasikal dan non klasikal
- Mendorong kebijakan Corporate University ASN sebagai learning solution.
- CORPU ASN : metode pembelajaran yang memadukan pendekatan klasikal dan non klasikal di tempat kerja untuk mengelola PNS bertalenta yang mendukung proses transformasi budaya organisasi dan pencapaian strategi organisasi.

**DESIGN HOLDING
CORPU ASN
LEVEL INSTANSIONAL**

**VISI MISI DAN STRATEGI
INSTANSI**

LEARNING SYSTEM

TARGET AUDIENCE

- Jpt (Madya Dan Pratama)
- Administrasi (Admintrator, Pengawas, pelaksana)
- Jab Fungsional

CONTENT

- *Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural*
- Pengembangan Kompetensi Teknis

DELIVERY METHODS

- In Class
- E Learning
- OJT
- Secondment
- Project Based Learning
- Exec Assignment
- Magang
- Etc

GOVERNANCE

- Chief of Learning Officers (Sekjen/Sekda/Sestama)
- Dekan (Jpt Madya Lini)
- Mentor/Coach (Pj Struktural, Fungsional dan Pakar Int &Eks)
- Pengajar, (Pj Struktural, Fungsional dan Pakar Int &Eks)

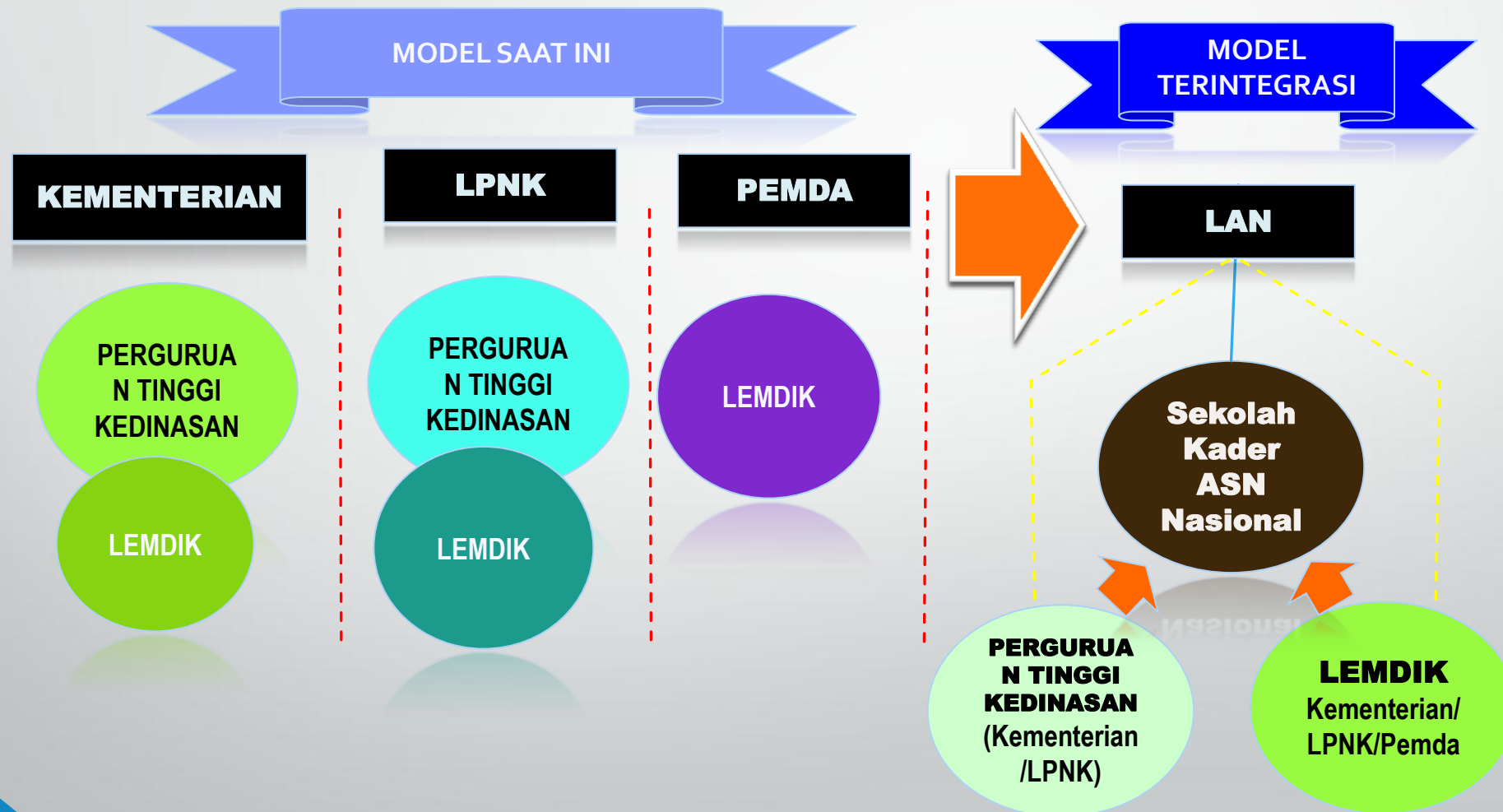
LEARNING INFRASTRUCTURE

- CAREER AND COMPETENCY DEVELOPMENT PLAN
- TALENT MANAGEMENT
- PERFORMANCE MANAGEMENT

- INFORMATION TECHNOLOGY
- KNOWLEDGE MANAGEMENT
- LEARNING COMMUNITY NETWORK

5

PENGEMBANGAN PROGRAM SEKOLAH KADER SEBAGAI SARANA PERCEPATAN REFORMASI BIROKRASI



PARADIGM SHIFT

from

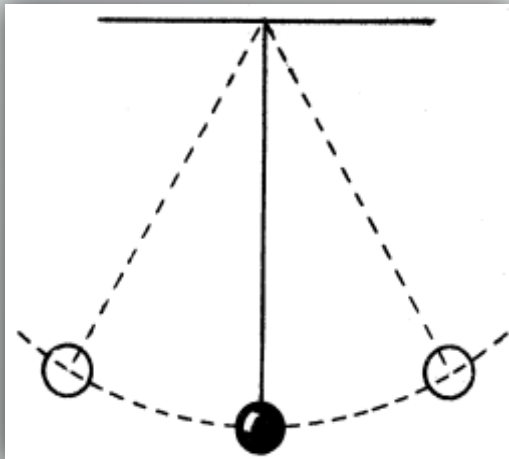
Diklat



to

Pengembangan Kompetensi

- Dari orientasi ke dalam (kebutuhan institusi) kepada kebutuhan nasional
- Dari konvensional (klasikal) ke blended atau full e-learning
- Pemanfaatan berbagai sumber belajar : WI, praktisi, akademisi
- Variasi bentuk Pengembangan Kompetensi : Pelatihan klasikal dan nonklasikal



INTEGRITAS



PROFESIONAL

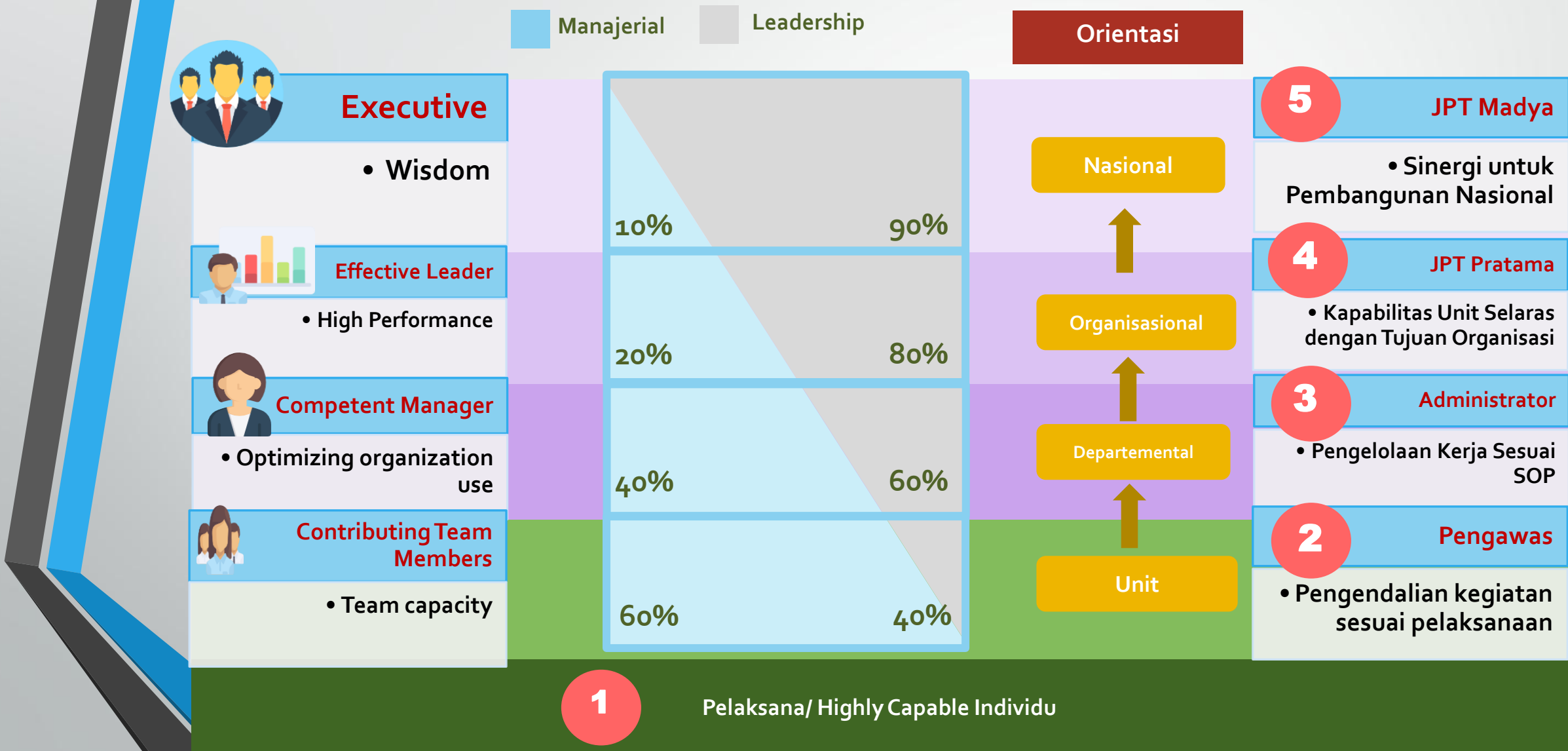


INOVATIF



PEDULI

GRAND DESIGN PELATIHAN STRUKTURAL KEPEMIMPINAN



Akuntabilitas JPT Pratama

pasal 104 PP 11/2017

01

Tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi

02

Tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi

03

Terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi

04

Terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai outcome organisasi



Dasar Hukum

- UU ASN No. 5/2014
- Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- Peraturan Kepala LAN No.18 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklatpim Tk. II

Kompetensi yang dibangun

Kompetensi *kepemimpinan strategis* yang mampu menetapkan strategi kebijakan instansinya dan memimpin keberhasilan implementasi strategi kebijakan tersebut.

Tujuan & Sasaran

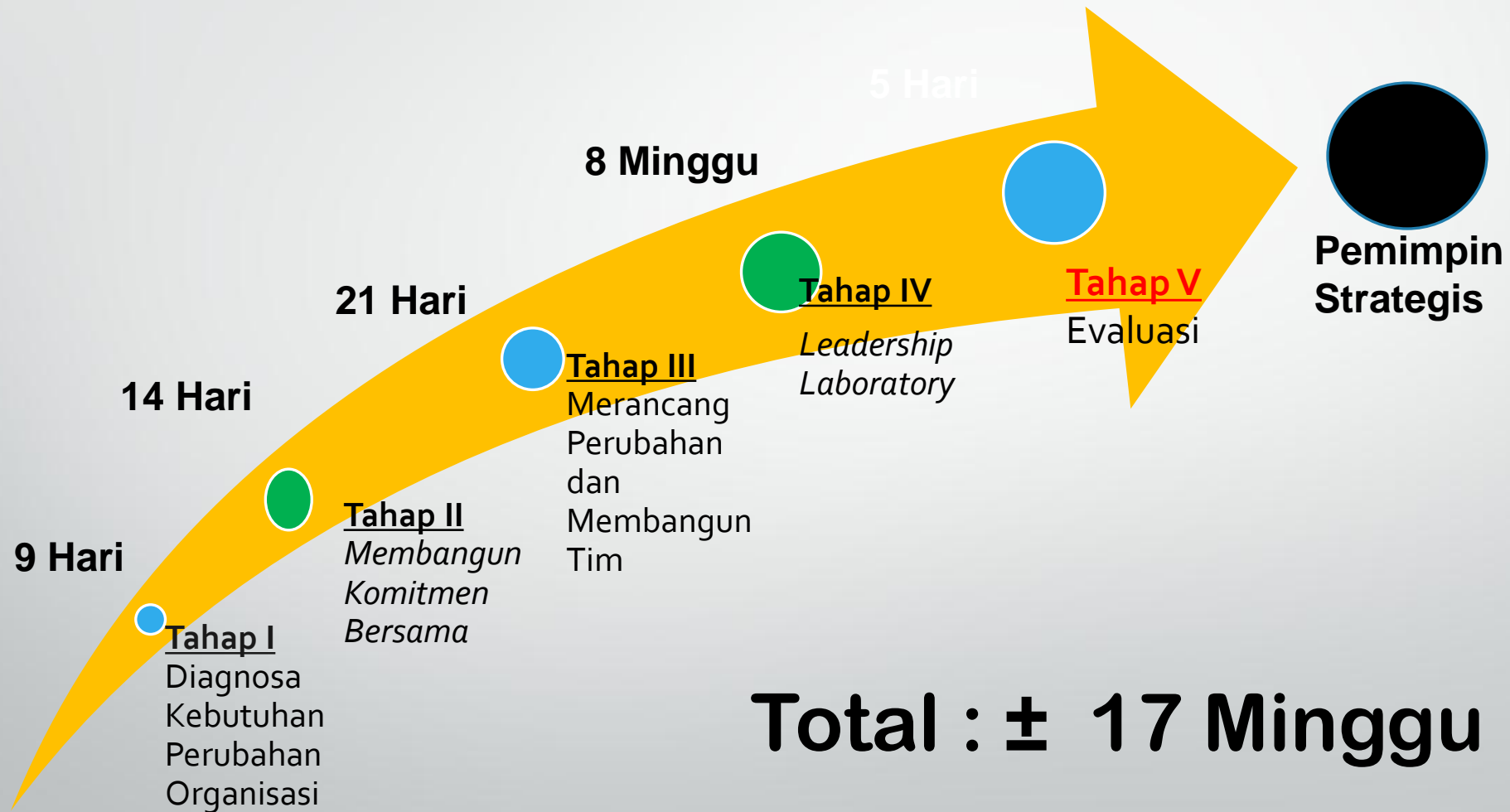
Tujuan:

- Meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon II dalam melakukan peran dan melaksanakan tugas serta fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing.

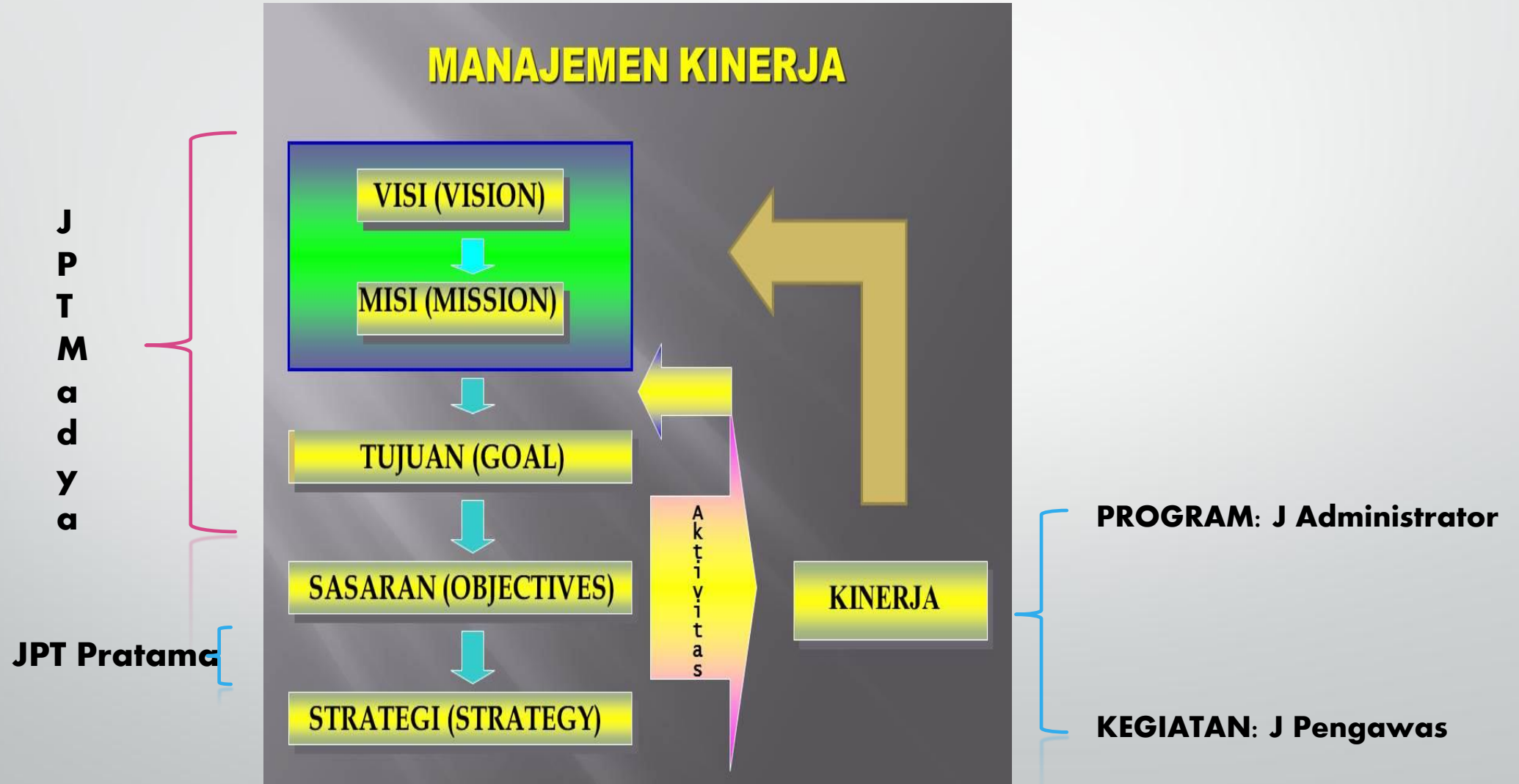
Sasaran:

- Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi
- Sesuai persyaratan jabatan eselon II

TAHAP PENYELENGGARAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II



SCOPING DIAGNOSTIC



SIKLUS PEMBELAJARAN YANG TERINTEGRASI

	FORMAL LEARNING	INFORMAL LEARNING	SHARING
	3. CLASS ROOM LEARNING	4. WORKING PLACE LEARNING	5. DIALOGUE
OFF LINE	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • Teleconference 	<ul style="list-style-type: none"> • Rotational assignment • Job assignment • Coaching and mentoring 	<ul style="list-style-type: none"> • Community of practices
	2. E LEARNING	1. MANDIRI	6. ONLINE COMMUNITY
ON LINE	<ul style="list-style-type: none"> • Interactive E-learning • Virtual Class 	<ul style="list-style-type: none"> • Buku/article • Video podcast • Learning portals 	<ul style="list-style-type: none"> • Wiki • Blog

EVALUASI DAN PENILAIAN PESERTA

1. PERENCANAAN INOVASI (Bobot 40% - Narasumber, Coach dan Mentor)

No.	Indikator	Bobot (%)
a	Jenis Perubahan	10
b	Cakupan Manfaat Perubahan	10
c	Kejelasan Tahap Perubahan	10
d	Peta Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholder</i>)	10

2. MANAJEMEN PERUBAHAN (Bobot 60% - Narasumber, Coach dan Mentor)

No.	Indikator	Bobot (%)
a	Jumlah Kegiatan Memobilisasi Dukungan	15
b	Pernyataan Dukungan	15
c	Capaian Tahap Perubahan	30

3. SIKAP PERILAKU (SELAMA PENYELENGGARAAN PELATIHAN)

Terima Kasih

