

Rakornas Diklat Aparatur 2015

Jakarta - Undang Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah memberikan kewenangan yang sangat strategis kepada Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai penyelenggara dan Pembina Diklat Pegawai ASN berbasis kompetensi.

Terkait dengan hal tersebut telah diambil langkah antisipatif dengan melakukan transformasi system Diklat aparatur secara menyeluruh baik untuk Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Prajabatan. Pembaharuan terhadap kebijakan dibidang diklat telah dilakukan dengan merevisi beberapa pedoman pelaksanaan Diklat dan Pembinaan Widyaiswara.

Agar pedoman pedoman yang telah telah disusun dapat diimplementasikan, maka perlu disosialisasikan kepada seluruh stakeholders Diklat. Oleh karena itu LAN menyelenggarakan Rapat Koordinasi Nasional diklat Aparatur 2015 sebagai media evaluasi, sosialisasi, deseminasi, penyamaan persepsi, konsultasi dan diskusi dalam proses pembinaan dan penyelenggaraan Diklat.

Rakornas Diklat ini diikuti para Kepala Badan Diklat, Pusat/balai Diklat dan Fungsional Widyaiswara dari Kementerian/lembaga pemerintah pusat, propinsi/Kabupaten/kota serta pejabat Pembina kepegawaian daerah (Sekda atau BKD) anggota TPI/TPD dan pengurus IWI dengan jumlah peserta kurang lebih 300 orang.

Rakor ini juga dihadiri oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Judhi Krisnandi, Dalam kesempatan ini Men PAN&RB memberikan beberapa pesan penting kepada LAN dan peserta Rakornas Diklat Aparatur 2015 antara lain sebagai berikut:

1. Men PAN RB mengingatkan bahwa Peran aparatur sipil Negara didunia manapun mempunyai tiga peran yang serupa yaitu: Pertama sebagai pelaksana peraturan perundang undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah; Kedua, melakukan fungsi manajemen pelayanan public; Ketiga mengelola pemerintahan;
2. Instansi penyelenggara diklat harus memahami bahwa tujuan utama pengembangan kompetensi adalah untuk memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan baik sebagai pejabat pimpinan tinggi , pejabat administrasi dan sebagai pejabat fungsional .
3. Instansi penyelenggara diklat harus dapat memahami bahwa saat ini ASN diarahkan untuk bertansformasi dari *Role Base Birokrasi* menjadi *Performance Base Birokrasi* dan pada waktunya nanti trasformasi ASN menjadi *dynamic governance* pada tahun 2025,
4. Lembaga Administrasi Negara diminta untuk memikirkan bagaimana agar aparatur sipil negara diperbaiki kemampuan teknisnya, dikembangkan knowledgenya sehingga mereka tidak tertinggal oleh perubahan-perubahan yang membutuhkan responsitas dan inovasi-inovasi pelayanan publik. Tolong pikirkan bagaimana memerankan lembaga lembaga diklat disetiap instansi, disetiap pemerintah daerah sehingga betul-betul berfungsi untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang mumpuni dan juga pesan dari wakil presiden agar sekolah-sekolah kedinasan, lembaga-lembaga diklat yang

memberikan pengetahuan teknis kepada pejabat-pejabat pemerintah itu memiliki sertifikasi dan juga memberikan sertifikasi yang menjadi prasyarat bagi pemerintah daerah maupun pemerintah pusat agar dalam menempatkan seseorang dalam jabatan didasarkan pada pengalaman, pengetahuan dan kemampuan teknisnya.

5. LAN dan lembaga diklat yang lain mengawal agar setiap orang memiliki sertifikasi kompetensi jadi seseorang yang ditempatkan di jabatan tertentu memiliki rekam jejak kemampuan teknis yang memadai .

Disamping itu Menteri PAN&RB juga memberikan pesan penting kepada setiap instansi pemerintah untuk melakukan hal hal sebagai berikut:

- a. Setiap instansi wajib menyusun standar kompetensi jabatan yang ada dilingkungannya khususnya jabatan jabatan teknis sebagai pelaksanaan tugas pokok organisasinya;
- b. Setiap instansi wajib melakukan analisis kesenjangan kompetensi , antara kompetensi jabatan dan kompetensi pegawai sehingga profil kompetensi pegawai tersusun dengan baik;
- c. Setiap instansi wajib melakukan analisis kesenjangan antara standar kinerja dengan kinerja pegawai sehingga kinerja masing masing pegawai yang ada dilingkungannya dapat diketahui;
- d. Dengan dikoordinasikan oleh lembaga administrasi negara setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pengembangan kompetensi di instansi dalam lima tahun kedepan yang dirinci setiap tahunnya disertai anggarannya, selanjutnya lembaga administrasi negara mengajukan rencana kebutuhan tersebut kepada kementerian PAN&RB untuk ditetapkan sebagai rencana nasional pengembangan kompetensi ASN; .

Rapat Koordinasi Nasional Diklat dengan tema *“Permasalahan Dan Tantangan Pengembangan Kompetensi ASN Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Nasional”* ini juga membahas beberapa hal yaitu:

1. Permasalahan dan tantangan pengembangan kompetensi ASN dalam rangka meningkatkan daya saing nasional dengan narasumber dari Kemenpan RB, LAN dan BKN.
2. Tantangan perencanaan dan penganggaran pengembangan kompetensi ASN, dengan nara sumber dari Komisi II DPR RI, Dirjen Anggaran, dan Direktur Aparatur Bappenas.
3. Dinamika Kebijakan Pembinaan Diklat ASN, dengan narasumber Kapus Diklat KAN, Kapus Diklat TF, Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah.

Selain itu dalam rakor ini juga dipaparkan hasil monitoring yang dilakukan pada Lembaga Diklat melalui kegiatan monitoring dan evaluasi, pengiriman tenaga fasilitator (WI dan tenaga pengajar lain), dan pengujian aktualisasi/proyek perubahan. Kegiatan monitoring ini menghasilkan beberapa temuan khususnya dari sisi positif yaitu:

- Semua Lembaga Diklat telah menerapkan kurikulum Diklat Pola Baru
- Pengakuan kemanfaatan diklat dari alumni, instansi pengirim (testimony sekjen/ sesmen/ sestama, gubernur/ walikota/ bupati)
- Mayoritas peserta cukup puas dengan pola penyelenggaraan, materi dan kualitas fasilitator

- Pemahaman penyelenggara Diklat terhadap proses penyelenggaraan (penyiapan dan pelaksanaan 5 tahap penyelenggaraan dalam Diklatpim dan 3 tahap dalam Diklat Prajab) sudah cukup baik
- Tenaga fasilitator sudah cukup memahami arah perubahan materi diklat
- Peserta termotivasi dengan tantangan baru “unjuk kinerja’ lahirkan inovasi & perbaikan kinerja unit /organisasi

Namun selain hal positif tersebut masih ada beberapa temuan yang menjadi catatan dan diperlukan perbaikan yaitu:

- Variasi Pemahaman fasilitator tentang materi cukup tinggi (terutama Proyek Perubahan)
- Kreativitas fasilitator untuk pengkayaan dan pendalaman materi masih rendah (masih banyak yang gunakan bahan ajar murni saat ToF) : substansi, film pendek, contoh kasus dll)
- Variasi praktek penyelenggaraan: team teaching, pembiayaan, evaluasi pasca diklat, monitoring saat off campus
- Laporan penyelenggaraan diklat tidak disampaikan kepada instansi pembina
- Kebijakan LAN membuka kesempatan partisipasi fasilitator dari luar WI disalah artikan mengganti peran WI dengan JPT/administrator sepenuhnya;
- Proses Coaching jarak jauh, peran coach & metode coaching belum efektif;
- Peran mentor belum optimal;
- Penyelenggara belum pahami perbedaan aktivitas visitasi & benchmarking;
- Standar Penilaian Penguji belum seragam,
- Tidak cukup waktu membaca rancangan/laporan aktualisasi/proyek perubahan, subyektif;
- Belum dibangun Database ProyekPerubahan peserta diklat

Dari hasil monev tersebut maka langkah selanjutnya yang perlu dilakukan LAN maupun lembaga diklat pemerintah adalah

- Perbaiki kualitas penyelenggaraan Mulai perencanaan sampai dengan evaluasi pasca diklat
- Perbaiki kualitas fasilitator (WI maupun non-WI), gunakan dasar kompetensi saat penetapan tenaga fasilitator, penguatan kegiatan komunitas pembelajaran (fasilitator)
- Perbaiki sarpras dan fasilitas pembelajaran
- Pembekalan mentor terhadap diklat pola baru
- Sharing best practices & risorsis antar lembaga diklat
- Perbaiki alokasi pembiayaan
- Akreditasi Lembaga Diklat

KESIMPULAN RAPAT KOORDINASI NASIONAL DIKLAT APARATUR 2015

A. Pemahaman yang sama terkait dengan kebijakan pembinaan dan penyelenggaraan diklat aparatur.

1. Koordinasi dan sinergi antarlembaga latbang
 - a. Provinsi memiliki tanggungjawab untuk mengkoordinir kepegawaian termasuk penyelenggaraan Diklat walau disadari bahwa masih ada Provinsi yang memiliki kesulitan (dalam kapasitas) untuk mengakomodir kebutuhan Diklat seluruh Kab/Kota nya.
 - b. Pola pembinaan Diklat di daerah : koordinasi dan sinergi Latbang
2. Penyelenggaraan
 - a. Kebijakan terkait Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan, bagi peserta yang terkendala untuk kembali ke instansi asalnya untuk melakukan aktualisasi, peserta dimungkinkan untuk magang.
 - b. Perbedaan mendasar dari Gol III dan I/II adalah, Peserta Gol. III diharapkan untuk dapat melakukan analisis nilai-nilai pada ANEKA.
 - c. Kebijakan terkait Prajabatan K1 dan K2, selain 4 materi utama, peserta juga diberikan materi MTSL untuk mengenalkan peserta secara mendalam terhadap Instansinya.
 - d. Diklat Kepemimpinan juga disempurnakan:
 - 1) Agenda Inovasi yang tadinya dijadwalkan di tahap III, dipindahkan sebagian kedalam tahap I.
 - 2) Tidak ada lagi istilah evaluator, pembimbing. Semuanya dikategorikan ke dalam tenaga pengajar.
 - 3) Memasukkan kembali penceramah kedalam akun Narasumber
3. Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah

a. Peraturan yang baru yaitu Perkal No. 25 Tahun 2015. Akreditasi Penyelenggara:

- 1) Penyelenggara Diklat Prajab dan PIM;
- 2) Instansi Pembina Diklat Teknis dan Fungsional.

Contoh: Akreditasi Diklat Analisis Kepegawaian → LAN Akan mengakreditasi BKN sebagai Instansi Pembinaanya.

b. Alur akreditasi yang telah menggunakan sistem (akreditasi online) memakan waktu sekitar 2 bulan. Setelah penilaian akhir, LAN akan mengundang pimpinan Lembaga Diklat untuk berdiskusi sekaligus membahas hasil penilaian akhir tanpa mengubah hasil penilaian itu sendiri.

4. Kebijakan penganggaran

a. Kebijakan Penganggaran Diklat : Kementerian Keuangan telah mengeluarkan PMK:

- 1) PMK 53/2015 → banyak komponen yang dihapuskan seperti tidak ada penceramah, tim penyelenggara hanya 10% dari jumlah peserta, tidak ada evaluator, tidak ada pendamping pengajar.
- 2) PMK 57/2015 tentang SBML → memperbaiki satu komponen penganggaran yaitu Narasumber.
- 3) Perkal No. 21/2015 tentang Rincian Biaya Penyelenggaraan Diklat Prajab dan Pim → penyesuaian pengistilahan, besaran tarif, penghapusan item tertentu.
- 4) PMK No. 65/2015 tentang SBM TA 2016.

5. Pembinaan diklat

a. Pembinaan Diklat Aparatur: dilakukan melalui pedoman dan standar Diklat yang ada. LAN berhubungan langsung dengan Lembaga Diklat Provinsi dan meminimalisir komunikasi dengan Kab/Kota dengan harapan semua bisa di handle oleh Lembaga Diklat Provinsi.

- b. LAN menerima “pengaduan” dari Kab/Kota yang tidak bisa diakomodir oleh Provinsi. Sehingga LAN meminta Lembaga Diklat untuk dapat melakukan sharing risorsis antar Lembaga Diklat: Fasilitas & Tenaga Kediklatan.
 - c. Pengajuan Kode Registrasi STTPP dilakukan via Provinsi.
6. Kebijakan pembinaan dan pengembangan Widyaiswara
- a. Dalam pengembangan, WI harus memiliki sertifikat diklat penjejang dan lulus uji kompetensi sesuai dengan jenjang yang akan didudukinya.
 - b. LAN belum bisa mengakomodir pelaksanaan Diklat tersebut secara penuh, sehingga setiap Lembaga Diklat harus memperhatikan kebutuhan pengalokasian anggaran untuk kegiatan tersebut. Saat ini LAN sedang mengupayakan agar Diklat Penjenjangan ini bisa dilakukan dengan Pola PNBP.
 - c. Orasi Ilmiah dengan KTI yang telah masuk dalam Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi mulai diberlakukan Oktober 2016.
 - d. Kenaikan Angka Kredit untuk pengembangan profesi WI sekarang berdasarkan Pangkat Golongan mendorong Instansi untuk menyediakan media dan forum ilmiah bagi pengembangan profesi WI.
 - e. Kebijakan penganggaran PMK No. 53/2014 terkait honorarium tenaga pengajar, honorarium dapat diberikan kepada pengajar berasal dari dalam unit satker penyelenggara, setelah melebihi jumlah jam tatap muka minimal. Pengesahan mengenai JP minimal sedang dalam proses pengesahan.
 - f. Permenpan dan RB No. 22 Tahun 2014 mengatur Tugas pokok WI selain Dikjartih, juga melakukan evaluasi dan pengembangan Diklat pada LD Pemerintah.
 - g. LAN telah menetapkan Nomor Induk WI Nasional sejak Januari 2015. Sistem siwi.lan.go.id dapat menjadi media untuk update informasi baik bagi WI maupun LD.

- h. DUPAK on Line sedang dalam uji coba dimulai pada Oktober 2015 dan dapat diakses melalui siwi.lan.go.id

7. Penyelenggaraan Diklat

- a. Seharusnya, setiap Lembaga Diklat sudah harus mencoba melakukan analisis terhadap diklat teknis yang akan diselenggarakan. Masih banyak Lembaga Diklat yg mengulang diklat yang sama beberapa kali karena memang sudah jelas anggaran dan kurikulumnya.
- b. Tantangan ke depan diklat teknis mengarah pada: pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Seperti yang dituangkan dalam UU ASN.
- c. Sekarang ini pola karir pegawai ASN ditentukan 4 aspek: kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan organisasi. Pengembangan kompetensi tidak hanya melalui diklat manajerial, tapi juga teknis dan sosial kultural.
- d. Saat ini kita masih konsentrasi pada penyelenggaraan TOF. Kita berharap penyelenggaraan ini cepat selesai dan berganti dengan program lain. Lalu bekerja sama dengan Pusbin WI untuk diklat TOT kewidyaiswaraan. Saat ini sedang fokus mengembangkan bahan ajar dan metodologi.
- e. Harapan:
 - 1) Widyaiswara harus lebih pro aktif menyiapkan kompetensinya. Dalam hal ini, lembaga diklat memegang peranan penting dalam memfasilitasi Widyaiswara dalam mengembangkan kompetensinya.
 - 2) Manajemen Lembaga Diklat memperbanyak knowledge sharing forum.
 - 3) Pengembangan system komunikasi dan informasi.
 - 4) Team work yg solit dan saling mendukung sbg kunci koordinasi penyelenggaraan.

- f. Syarat kepersetaan diklat pimpinan ditetapkan dalam kriteria sebagai berikut:
- 1) Komposisi peserta dlm 1 angkatan sudah ditetapkan.
 - 2) Prayaarat skor bahasa inggris.
 - 3) Calon peserta diusulkan oleh pejabat Pembina kepegawaian di K/L/D.
 - 4) Peserta lintas provinsi harus sepengetahuan provinsi asal.
 - 5) Pembatalan/penggantian peserta maksimal 1 minggu sebelum registrasi / daftar ulang.
 - 6) Rotasi / mutasi jabatan peserta saat masih mengikuti diklat. Pada surat pemanggilan, disebutkan seharusnya tidak ada rotasi atau mutasi jabatan sehingga tdk mengganggu proyek perubahannya.
- g. Tahun 2016 khusus untuk Diklat Kepemimpinan Tingkat I dan II surat usulan peserta sudah harus masuk ke LAN paling lambat januari 2016. Pusdiklat KAN mengusahakan penerbitan kalender kegiatan paling lambat Desember 2015.
- h. Poin penting dalam pelaksanaan benchmarking yaitu :
- 1) Pola pelaksanaan BM masih bervariasi.
 - 2) Dasar penentuan BM untuk Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV bisa dilihat SKPD mana yg inovatif/kepala daerah mana yg inovatif. Laporan BM per kelas, per lokus, bukan per masing-masing individu.
 - 3) Untuk diklat PIM II akan merubah pola kunjungan ke instansi. Ke depan Pusdiklat KAN justru akan mengundang narasumber dari instansi yang harus dikunjungi dalam berupa seminar. Kunjungan ke instansi hanya berupa kunjungan, bukan lagi seminar.
- i. Peserta berhak mendapat pengajar terbaik yang memiliki kompetensi tentang materi yg diajarkan. TOT substantive secara massif akan dilaksanakan.

- j. Semua coach wajib memahami proyek perubahan. Coach wajib menaati kode etik. Akan ada buku panduan mengenai standar coach. Hal ini karena pernah ditemukan bahwa ada coach yg berperan ganda menjadi penguji. Harusnya dibedakan antara coach dengan penguji.
- k. Pentingnya kehadiran mentor dalam Pelaksanaan seminar dan penilaian peserta.
- l. Koordinasi penyelenggaraan.
 - 1) Koordinasi untuk Diklatpim Tingkat II: Pusdiklat KAN LAN.
 - 2) Koordinasi Diklatpim Tingkat III dan IV dan Diklat prajabatan : PKP2A LAN.
- m. Upaya riil Badiklat Jateng dalam membina aparatur, berjalan seiring dengan BKD. Sedangkan untuk peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat, sudah dilakukan akreditasi lembaga diklat dan ISO 9001: 2008.
Narasumber tidak hanya Widyaiswara sehingga ada kolaborasi antara teori dan praktisi. Sedangkan terkait dengan Inovasi, sudah dilakukan Evaluasi pasca diklat online sehingga setelah dilat selesai masih ada berkesinambungan dan tidak hanya selesai begitu saja.

B. Pemahaman yang sama terkait dengan Isu-isu stratejik

Profil birokrasi kita saat ini masih jauh dari ideal, dengan beberapa indikator seperti:

1. Menjadi bagian dari lima besar dari *most problematic factor in indonesia* selain infrastruktur, ketidakstabilan politik, korupsi, dan akses pembiayaan dari tahun 2009 – 2013 (Bappenas)
2. Data tahun 2012, kualitas civil service Indonesia hanya mencapai skor 44 dari yang seharusnya 100. Jauh dibandingkan dengan Malaysia (80), Brunei (75), dan Thailand (61). Kita hanya sama dengan Vietnam (44).

3. Data tahun 2013, indeks korupsi Indonesia berada pada peringkat 114 dengan skor 32, kalah dengan peringkat Singapura (5), Brunei (38), Malaysia (53), Philipina (94), dan Thailand (102).

Di bidang penganggaran,

1. Dari 100% APBN yang kita punya, terdapat belanja yang memang sudah wajib dipenuhi seperti 20% untuk pendidikan, 5% untuk kesehatan, serta dana untuk daerah dan desa. Jika dihitung, ada lebih dari 25% sudah dialokasikan untuk belanja wajib. Terkait dengan pengembangan kompetensi ASN, Kementerian Keuangan melihat kebutuhan K/L sehingga tunjukkan bahwa kebutuhan tersebut mempunyai dasar yang jelas, berapapun alokasi anggaran yang ada sesuai dengan output yang dihasilkan.

UU ASN mengharuskan adanya pengembangan kompetensi, maka anggaran bisa dialokasikan. Jika ada dasar hukum dan sesuai tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan, maka Kemenkeu bisa mengizinkan. Dengan uang yang terbatas, harus jelas apa yang bisa kita hasilkan, dan apa manfaat dan efek lebih luas yang bisa dihasilkan.

2. Indonesia dengan sekitar 250 juta penduduk, memiliki potensi yang luar biasa. Kita menjadi Negara terbesar ketiga sebagai Negara demokrasi, Negara terbesar keempat dalam jumlah penduduk, dan terbesar kelima dalam kekayaan alam, namun kita kalah dengan vietnam dalam percepatan pembangunan.

Upaya percepatan dimulai dari peningkatan kualitas SDM, dengan elemen yang pertama kali ditingkatkan adalah melalui PNS. Karena jumlah PNS hampir 4,5 juta dan PNS diharapkan menjadi motor dalam percepatan pembangunan. Dengan jumlah penduduk yang besar, kita harus memberdayakan masyarakat dan yang paling cepat adalah dengan meningkatkan kapasitas PNS.

Penyakit Negara berkembang adalah pelit dalam upaya peningkatan kualitas SDM. Padahal, peningkatan kompetensi SDM merupakan peningkatan investasi yang baik.

Arah kebijakan yang harus diambil

1. Sesuai tujuan RPJM, yang saat ini sudah masuk tahap ketiga yaitu 2015-2019, maka pada tahun 2019 kita sudah harus mencapai *SMART ASN* yang menjadi pilar pembangunan Bangsa, dan merupakan *human capital*, ASN adalah modal bukan menjadi beban. Lalu bagaimana ASN dapat menjadi *capital*? Satu syaratnya adalah kompetensi, jangan pernah berharap menjadi *human capital* kalau ASN/pegawainya tidak kompeten.
2. Terkait dengan kompetensi ASN, masing-masing instansi harus dapat memetakan *gap* antara kompetensi individu dan jabatannya, sehingga dapat diberikan diklat atau program yang sesuai untuk mengisi gap tersebut. Ke depan dengan adanya UU ASN, pendidikan dan latihan paling sedikit 80 JP dalam satu tahun harus diberikan kepada setiap pegawai. Bagaimana konversi untuk kegiatan magang,
3. Untuk mendapatkan *SMART ASN*, ASN harus netral dalam memberikan pelayanannya. Ekspektasi terhadap ASN :
 - a. Netral, Profesional, Cepat Tanggap
 - b. Personil berbasis kompetensi
 - c. Efektif dan Efisien
 - d. Pelayanan berbasis kepentingan komunitas/rakyat
 - e. Terbuka bagi akses publik (semua pemangku kepentingan)
4. Indikator ASN yang berdaya siang nasional, kualitas pelayanan publik adalah *endingnya*. Di Singapura ada 3.000 aplikasi internet sehingga cepat sekali dalam memberikan pelayanan
5. Langkah yang segera harus dilakukan, terkait dengan adanya tiga kompetensi yang harus dimiliki ASN (manajerial, teknis, sosiokultural), dan adanya jam wajib pengembangan kompetensi (dalam RPP pengembangan kompetensi disebutkan jam wajib 80 JP setahun), masing-masing Kementrian/Lembaga/Daerah membuat rencana pengembangan kompetensi untuk mengakomodir kebutuhan 80 JP per pegawai. Pertanyaan selanjutnya,

bagaimana konversi JP bagi kegiatan pengembangan kompetensi selain diklat (magang, seminar, dan lainnya)

6. Aspek Kompetensi Jabatan: *soft skills* (Kompetensi Manajerial) diatur dalam Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial, dan *hard skills* yang diatur dengan Perka BKN No 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis PNS. Untuk itu perlu dilakukan sertifikasi yang penting dilakukan untuk mengukur apakah seseorang memiliki kompetensi.

Tantangan dalam implementasi

1. Bagaimana implementasi kebijakan nasional ini ketika dihadapkan dengan kondisi daerah yang beragam? Pengembangan ASN di pusat dapat lebih cepat karena memiliki anggaran, sarana dan prasarana, tetapi bagaimana dengan daerah yang memiliki keterbatasan anggaran, sarana dan prasarana, disamping komitmen daerah yang belum tentu sama.
2. Dalam sertifikasi jabatan, apakah kompetensi bisa dinilai hanya dalam waktu 2 jam yakni pada saat test saja? Bagaimana mungkin kita mencari *evidence* kompetensi selama 2 jam, jadi memang perlu kehati-hatian.
3. Terkait dengan UU ASN, dalam pembentukan panel di daerah terjadi bermacam-macam hal karena pengaruh parpol sangat tinggi. Jadi mereka yang memiliki kompetensi belum tentu diangkat menjadi pejabat.

C. Solusi/rekomendasi dan PIC

No.	Solusi/Rekomendasi	Penanggung Jawab
1.	Terkait dengan penganggaran, UU ASN mengharuskan adanya pengembangan kompetensi bagi pegawai. Untuk itu seluruh lembaga harus menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawainya, sehingga pada tahun 2019 (akhir RPJM III)	Seluruh Lembaga

	<p>kita sudah harus mencapai <i>SMART</i> ASN yang menjadi pilar pembangunan Bangsa dan merupakan <i>human capital</i>.</p> <p>Dengan uang yang terbatas, harus jelas apa yang bisa kita hasilkan, dan apa manfaat dan efek lebih luas yang bisa dihasilkan maka anggaran bisa dialokasikan</p>	
2.	<p>Pembangunan kompetensi ASN belum dilihat sebagai investasi penting oleh pemerintah sehingga dalam proses penganggarannya masih belum menjadi prioritas. LAN sebagai lembaga pembina dan lembaga diklat perlu terus mensosialisasikan pada pemerintah dan DPR tentang peran penting pengembangan kompetensi ASN melalui latbang.</p>	LAN dan lembaga diklat
3.	<p>Adanya jam wajib pengembangan kompetensi (dalam RPP pengembangan kompetensi disebutkan jam wajib 80 JP setahun), membutuhkan <u>konversi</u> JP bagi kegiatan pengembangan kompetensi selain pelatihan dan pengembangan (magang, seminar, kursus, dan pertukaran dengan swasta)</p>	LAN
4.	<p>Perlu dikembangkan instrumen yang lebih memadai dalam <u>sertifikasi</u> (<i>soft skills</i> dan <i>hard skills</i>) bagi pegawai ASN yang penting dilakukan untuk mengukur apakah seseorang memiliki kompetensi yang diperlukan.</p>	BKN
5.	<p>Dibutuhkan kebijakan/strategi dalam implementasi kebijakan nasional pengembangan kompetensi ASN ketika dihadapkan dengan kondisi daerah yang beragam dalam anggaran, sarana dan prasarana, disamping komitmen daerah yang belum tentu sama. Perlu dihindari penyeragaman.</p>	LAN
6.	<p>Koordinasi dan sinergi antar lembaga latbang:</p> <p>a. Koordinasi penyelenggaraan Diklat</p>	LAN, Provinsi, Kabupaten, dan Kota

	<p>Pim I dan II oleh Pusat KAN.</p> <p>b. Koordinasi penyelenggaraan Diklat Pim III dan IV oleh PKP2A LAN</p> <p>c. Provinsi adalah pembina lembaga diklat kabupaten/kota</p> <p>d. PKP2A LAN adalah pembina lembaga diklat provinsi</p>	
7.	Widyaiswara harus lebih proaktif dengan mengembangkan <i>sharing knowledge forum</i>	Widyaiswara
8.	Pengembangan sistem komunikasi dan informasi antar lembaga diklat untuk meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan kediklatan	Lembaga diklat
9.	Lembaga diklat harus lebih proaktif dengan mengembangkan <i>sharing knowledge forum</i> , dan pengembangan program Widyaiswara yang memadai.	Lembaga diklat
10.	Diklat kepemimpinan harus menjadi persyaratan bagi rekrutmen kepemimpinan baik di Kementrian, Lembaga, dan Daerah	LAN