



KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
SEKRETARIAT JENDERAL
BIRO KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI
Menuju Masyarakat Informasi Indonesia

Jl. Medan Merdeka Barat 9, Jakarta 10110 Telp. (021) 3865189 Fax. (021) 3440858 www.bko.kominfo.go.id

NOTA DINAS

Nomor : 2369 /SJ.2/PR.01.01/12/2016

Yth. : 1. Para Pejabat Eselon II di Lingkungan Sekretariat Jenderal
2. Para Pejabat Eselon II di Lingkungan Inspektorat Jenderal
3. Para Pejabat Eselon II di Lingkungan Ditjen SDPPI
4. Para Pejabat Eselon II di Lingkungan Ditjen PPI
5. Para Pejabat Eselon II di Lingkungan Ditjen Aptika
6. Para Pejabat Eselon II di Lingkungan Ditjen IKP
7. Para Pejabat Eselon II di Lingkungan Badan Litbang SDM

Dari : Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi

Hal : Tindak Lanjut Hasil Rapat Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Pegawai

Klasifikasi : Penting

Tanggal : 16 Desember 2016

Menindaklanjuti hasil kegiatan rapat Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Pegawai tanggal 6 – 7 Desember 2016 yang telah dihadiri oleh para perwakilan Satuan Kerja, dengan hormat kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

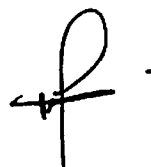
1. Sesuai dengan tugas dari Biro Kepegawaian dan Organisasi dalam Permen Kominfo No. 1 tahun 2016, yaitu melakukan penyiapan bahan pengembangan kompetensi pegawai, pengisian dalam jabatan, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, rekomendasi pemberian beasiswa, tugas belajar dan ijin belajar, serta fasilitasi pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah di lingkungan kementerian, maka Biro Kepegawaian dan Organisasi melalui Sub Bagian Pengembangan Pegawai bertugas merencanakan program pengembangan kompetensi (baik dalam bentuk Diklat, seminar, workshop, kursus, pelatihan, bimtek maupun pendidikan formal) dan mengkoordinasikan perencanaan program peningkatan/ pengembangan kompetensi serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi dari pelaksanaan perencanaan tersebut agar terintegrasi, baik yang dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi, Pusdiklat (untuk pelaksanaan diklat-diklat nya bagi pegawai Kominfo) dan Badan Litbang SDM (untuk pelaksanaan pemberian beasiswa bagi pegawai Kominfo dalam bidang Komunikasi dan Informatika);
2. Biro Kepegawaian dan Organisasi melaksanakan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai melalui proses Analisis Kebutuhan Diklat / *Training Need Analysis* (AKD/ TNA) melalui formulir-formulir pendataan yang isinya dapat mendukung analisis kebutuhan dan *urgensi* pelaksanaan program serta mendukung proses monev dari hasil pelaksanaan programnya (Form terlampir);

3. Biro Kepegawaian dan Organisasi telah melaksanakan fasilitasi program peningkatan kompetensi pegawai selama tahun 2016 yang dimulai sejak bulan April 2016 dengan data fasilitasi sebagai berikut :

No.	Uraian	Jumlah
a.	Rencana Program Kebutuhan Peningkatan Kompetensi	75 program
b.	Tambahan usulan karena kebutuhan mendesak organisasi	6 program
c.	Adanya pemotongan anggaran sehingga kondisi mengharuskan untuk mendrop sejumlah program	20 program (54 x fasilitasi)
d.	Total program terfasilitasi	61 program (245 x fasilitasi)
e.	Total Dana Program yang digunakan	Rp. 1.531.608.100,-

4. Bersama ini terlampir pula hasil monev dari pelaksanaan keseluruhan program tersebut yang telah direkap secara global;
5. Dalam rangka memperlancar pelaksanaan program pengembangan kompetensi tahun 2017 berikut monev nya, dan menghindari kendala-kendala yang sebelumnya dihadapi pada pelaksanaan di tahun 2016, maka terlampir kami sampaikan "Form isian Analisis Kebutuhan Program Pengembangan Pegawai" yang telah dimodifikasi dari kuesioner AKD dan telah disepakati bersama dalam forum rapat tanggal 6 Desember 2016 yang lalu untuk dapat diisi dengan lengkap dan segera diserahkan kembali secara resmi (ditandatangani Pimpinan Satker) dalam bentuk *hard copy* ke Biro Kepegawaian dan Organisasi maupun *soft copy* (dalam bentuk Excel) ke radi001@kominfo.go.id dan astr004@kominfo.go.id selambatnya hari Senin, tanggal 16 Januari 2017

Demikian disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.



CECEP AHMED FEISAL

Tembusan :
Sekretaris Jenderal (sebagai laporan)

FORM ANALISIS KEBUTUHAN PROGRAM PENGEMBANGAN PEGAWAI (AKD)

Nama Satker :

No. Nama dan IP	Jabatan dan Pangkat/ Gol. Ruang	Nama dan Jabatan Atasannya	Nama dan Jabatan Rakan Kerja	Nama dan Jabatan Pimpinan Setier	Tugas Terkait	Tugas Terkait	Pendidikan	Keahlian	Kendala	Usulan	Usulan	Tanggung Jawab	Prioritas	Tempat	Bidang	Rencana	Target Waktu	Tingkat Urgensi	Sasaran	Indikator	Est
					Tugas Terkait Tunt. Tuntutan Jabatan dan Organisasi yang Belum Dapat Diterangkan dengan Optimal	Tugas Terkait Tunt. Tuntutan Jabatan dan Organisasi yang Masih Sangat Memerlukan Peningkatan Kualitas	sempurna kebalikan yang Belum Dipenuhi dalam Syarat Jabatan	Keahlian Keahlian Sakinobek terhadap Jabatan dan Setier ini	Kendala dalam Pelaksanaan Tuntutan Jabatan dan Organisasi	Usulan Perbaikan dalam mendukung Pelaksanaan Tuntutan Jabatan dan Organisasi	Usulan Program Pengembangan Kompetensi (Terdik hanya terletak pada pelebaran)	Tanggung Jawab Pelaksanaan Program	Prioritas/ Peningkatan Pelayanan	Tempat Peningkatan	Bidang Program	Rencana Implementasi dalam Organisasi	Target Waktu Implementasi (dalam bulan dan Tahun)	Tingkat Urgensi Program (dari sangat Sangat)	Sasaran Yang Diharapkan	Indikator Kebudayaan	Est
					c/d. Evaluasi pembinaan Tugas dan tim Belajar, karena belum adanya Permen yang Jelas	c/o. Talent Pool, karena kurangnya SDM dan kompetensi terkait Assesment	c/o. SI Sertifikasi Assessor	c/o. Biro kepegawaian mampu memberikan rekomendasi terkait kepegawaian yang valid dan diperhatikan Jabatan	c/d. 1. Kurangnya peralatan yang mendukung sistem Printer 2. Kurangnya SDM terkait Assesment 3. Kurangnya dukungan pimpinan 4. Kurangnya anggaran, dll	c/o. 1. Perubahan SDM bidang Assesment (rekruit/ pelebaran) 3. Perambahan rekrutasi/ buku-buku terkait Assesment 4. Perbaikan Permen yang terkait kepegawaian pembinaan tugas dan isin kebalikan	a. Pendidikan Profesi Psikolog b. Pelatihan Sertifikat Assessor c. Pelebaran Talent Management	a. b. c. d.	a. b. c. d.	a. b. c. d.				c/o. b dan c			

Pimpinan Satker

Kesimpulan Hasil Monev

(Tahap Pasca Program)

- o Secara Keseluruhan, peserta telah mampu melaksanakan transfer knowledge pada satuan kerja.
- o Belum semua peserta mengimplementasikan apa yang di dapat dari pelatihan ke dalam tugas dan fungsinya masing - masing
- o Terdapat beberapa peserta pada beberapa pelatihan yang belum mempunyai rencana implementasi
- o Berdasarkan Key Performance Indicator yang disusun, belum semua peserta mampu mencapai KPI tersebut. Hal ini dilihat baik dari penilaian pribadi, rekan kerja, atasan langsung maupun pimpinan satker.

Lanjutan

- o Terdapat beberapa pelatihan yang dirasa kurang sesuai dengan tugas dan fungsi para peserta pelatihan. Hal ini perlu menjadi perhatian dalam hal penentuan pelatihan pada tahun selanjutnya agar fasilitasi pelatihan lebih tepat sasaran
- o Peserta sebagian besar masih memerlukan bimbingan baik dari ahli maupun atasan langsung. Komitmen serta dukungan atasan langsung maupun Pimpinan Satker merupakan faktor penting bagi kelancaran dan keefektifan implementasi hasil pelatihan.

Kesimpulan Hasil Monev

Pra Program (Tahap Perencanaan)

- o Pengusulan Program dan nama peserta tidak sepenuhnya berdasarkan pada tuntutan pekerjaan / Tusi di Satker, tuntutan jabatan, ataupun tuntutan stakeholder sehingga tidak sepenuhnya dapat terimplementasi;
- o Pengusulan Program dan nama tidak konsisten, yang berakibat sering berubahnya nama yang diusulkan;
- o Pengusulan Program tidak memberikan data lengkap (nama Provider, biaya, dan lokasi), sehingga menghambat kelancaran fasilitasi

Kesimpulan Hasil Monev

(Tahap Pelaksanaan)

- o Pengusulan Program tidak sepenuhnya mendapat dukungan Pimpinan Satker (komitmen Pimpinan) terutama dari sisi waktu pelaksanaan, sehingga seringkali bermasalah dengan waktu dinas peserta yang berakibat berubahnya nama yang diusulkan yang tentu saja berdampak pada sering berubahnya Surat Tugas dan bahkan berdampak pada pembiayaan;
- o Peserta yang telah mengikuti program, tidak seluruhnya menyerahkan bukti Sertifikat, sehingga kurang mendukung update data pelatihan pegawai
- o Adanya materi pelatihan yang ternyata kurang sesuai dengan yang diharapkan (baik kekurangan dari sisi Fasilitator Pelatihan ataupun ranah materi)
- o Masalah pembiayaan terhadap Provider yang tidak seluruhnya dapat dilakukan dengan "invoice" sedangkan dana talangan untuk pembiayaan tidak selalu tersedia sesuai dana yang dibutuhkan.