

PEDOMAN

Penyelenggaraan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN
Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo melalui
Program DOU ASN (Dari, Oleh, Untuk ASN)



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pemerintah Kota Probolinggo

PEDOMAN
PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MELALUI
PROGRAM DOU ASN

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi pemerintah maupun swasta, peranan sumber daya manusia bagi organisasi tidak hanya dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh lagi keunggulan suatu bangsa sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya, sehingga semakin kompeten sumber daya manusia suatu Negara maka akan semakin kuat daya saing dari negara tersebut. Sejalan dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang dijiwai dari semangat reformasi birokrasi, Pemerintah Daerah harus mampu mewujudkan Pegawai Negeri

Sipil yang profesional serta menerapkan sistem merit dalam pelaksanaan manajemen PNS. Mengacu pada sistem merit tersebut, maka kebijakan dan manajemen PNS didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan

kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang seseorang. Berdasarkan Pasal 69 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Pasal 233 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, kompetensi yang harus dimiliki seorang ASN meliputi : Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan.

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan sehingga Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Pengembangan kompetensi ASN mutlak diperlukan mengingat tuntutan lingkungan strategis, seperti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi, peningkatan daya saing bangsa, serta harapan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang harus terus berkembang sejalan dengan perkembangan dan dinamika masyarakat. Untuk mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas jabatannya, pengembangan kompetensi ASN yang merupakan hak pegawai mutlak diperlukan ASN dan dapat dilakukan melalui jalur pelatihan bagi setiap ASN.

Salah satu prioritas Reformasi Birokrasi Pemerintah Indonesia sampai dengan Tahun 2024 adalah mewujudkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Berkelas Dunia. Guna mewujudkan hal tersebut, maka pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mencanangkan pembangunan Program "Smart ASN" 2024. Hal ini menjadi pondasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya di era digital dan Revolusi Industri 4.0, kompetensi Aparatur Sipil Negara khususnya dari generasi milenial menjadi salah satu kunci dalam melaksanakan pemerintahan berbasis digital. Generasi milenial yang relatif "Open Minded", cerdas, dan inovatif, didukung dengan Karakteristik "Smart ASN" dengan kompetensi Nasionalisme, Integritas, Kemampuan di Bidang Teknologi Informasi, Penguasaan Bahasa Asing, *Hospitality* (keramahan dalam melayani), *Networking* (membangun jejaring), dan *Entrepreneurship* (wirausaha).

Menindaklanjuti Kebijakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia dalam mewujudkan "Smart ASN" yang selanjutnya dituangkan melalui Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Tahun 2021 Area Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Kota Probolinggo yang telah ditetapkan berdasarkan :

a. Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 166 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2020 – 2024;

b. Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 37 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2021.

dan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan bahwa setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun, pengembangan kompetensi tersebut merupakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil yang harus dilakukan dengan menerapkan sistem merit, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo menginisiasi Penyelenggaraan Program Pemberdayaan dan Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi yang kemudian diimplementasikan melalui **Pelaksanaan Program DOU ASN (Dari, Oleh, dan Untuk Aparatur Sipil Negara) dalam bentuk Kegiatan Pelatihan.**

Program DOU ASN (Dari, Oleh, dan Untuk Aparatur Sipil Negara) diinisiasi dan dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Probolinggo dengan maksud dan tujuan :

1. Untuk meningkatkan capaian :

- 
- a. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara; dan
 - b. Indeks *Merit System*,
di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo;
 2. Untuk mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dalam rangka pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo yang berkesesuaian dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier instansi;
 3. Untuk mewujudkan Program Pemberdayaan dan Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, melalui pemberian pelatihan dan praktik kerja, sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi dalam rangka memperkaya tugas pegawai;
 4. Untuk mendukung terwujudnya *Smart ASN* Kota Probolinggo.

II. MAKSUD DAN TUJUAN

2.1. Maksud

Pedoman penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui Program DOU ASN disusun dengan maksud untuk memberikan pedoman bagi perangkat daerah dalam penyelenggaraan Program DOU ASN dalam bentuk

Pelatihan dan sebagai pedoman bagi ASN untuk mengetahui mekanisme mengikuti Program DOU ASN.

2.2. Tujuan

Tujuan dari disusunnya pedoman ini adalah :

1. memberikan gambaran tentang bagaimana program DOU ASN dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai;
2. memberikan gambaran tentang bagaimana program DOU ASN dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan menjadi salah satu bentuk pengembangan kompetensi pegawai dengan kompetensi *Smart ASN*;
3. menjadi pedoman dalam pelaksanaan Program DOU ASN dalam bentuk pelatihan bagi Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

III. DASAR PELAKSANAAN

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan LAN RI Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS;

5. Peraturan LAN RI Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

IV. PENGERTIAN

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan
2. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
3. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier
4. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
5. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

6. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
7. Kompetensi Pemerintahan yaitu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Daerah secara profesional.
8. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

V. METODE PEMBELAJARAN

Metode Pembelajaran yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan program DOU ASN dalam bentuk pelatihan diantaranya melalui : Ceramah, Diskusi, Tanya jawab, Study Lapangan dan Evaluasi.

VI. PESERTA DAN TENAGA PENGAJAR

6.1. Peserta

Pemilihan/seleksi dan pemanggilan peserta yang akan mengikuti program DOU ASN melalui pelatihan harus memenuhi persyaratan dan sesuai dengan maksud, tujuan dan sasaran Tema Pelatihan yang akan dilaksanakan berdasarkan kriteria kompetensi *Smart ASN*.

6.2. Tenaga Pengajar

Tenaga Pengajar adalah Narasumber yang berasal dari ASN yang memiliki kompetensi untuk memberikan wawasan pengetahuan dan/atau *sharing experience* terkait dengan Tema Pelatihan yang akan dilaksanakan berdasarkan kriteria kompetensi *Smart ASN*.

VII. PELAKSANAAN KEGIATAN

8.1. Kegiatan DOU ASN dapat dilaksanakan secara :

- a. Mandiri oleh BKPSDM bekerjasama dengan Perangkat Daerah di internal Instansi Pemerintah Kota Probolinggo;
- b. Bersama dengan Perangkat Daerah dari Instansi Pemerintah lain sebagai *Best Practices*;
- c. Bersama dengan masyarakat atau stakeholders lainnya sebagai *Best Practices*.

8.2. Bukti Pengembangan Kompetensi

- Bagi ASN yang telah mengikuti Program DOU ASN melalui pelatihan akan mendapatkan Sertifikat;
- Bagi ASN yang masuk dalam 5 (lima) peserta terbaik berdasarkan hasil Evaluasi akan mendapatkan Piagam Penghargaan.

VIII. EVALUASI

1. Evaluasi program DOU ASN melalui kegiatan pelatihan dilaksanakan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pada saat mengikuti pelatihan dan pasca pelatihan.
2. Evaluasi dapat dilakukan pada awal pelatihan dalam bentuk (Pre Test), saat pelatihan, diakhir pelatihan (Post Test) dan Evaluasi Akhir untuk Penilaian/Pemeringkatan dan Pasca Pelatihan (6 bulan – 1 Tahun).
3. Evaluasi pada saat pelatihan dilaksanakan dalam rangka monitoring pelaksanaan kegiatan yang berisi pertanyaan-pertanyaan berkenaan dengan Narasumber (Penguasaan Materi maupun Penampilan/*Performance*) dan Panitia Penyelenggara Kegiatan (Sarana Prasarana Pelatihan).

VIII. PENUTUP

Demikian Buku Pedoman ini disusun untuk dipergunakan sebagai acuan atau pedoman bagi pelaksana, peserta dan pihak-pihak lain yang terkait dalam pelaksanaan program DOU ASN.

