



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU  
(*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS JENDERAL LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menyelenggarakan pengembangan kompetensi dan karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan manajemen talenta, perlu disusun rencana pengembangan individu (*individual development plan*) bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4635) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 293, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5602);



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-2-

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
4. Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 134) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 255);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
7. Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-3-

8. Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Nomor 2 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Nomor 2 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN TENTANG PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN.

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal ini yang dimaksud dengan:

1. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban yang selanjutnya disingkat LPSK adalah lembaga yang bertugas dan berwenang untuk memberikan perlindungan dan hak-hak lain kepada Saksi dan/atau Korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. 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.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-4-

3. Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban yang selanjutnya disingkat Sekretaris Jenderal adalah jabatan struktural eselon I.a atau jabatan pimpinan tinggi madya yang sekaligus sebagai pejabat pembina kepegawaian di lingkungan LPSK.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen PNS melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang aparatur sipil negara dalam satuan organisasi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri dari JPT Pratama, JPT Madya, dan JPT Utama.
8. Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan pelaksana.
9. Jabatan Administrator adalah Jabatan yang diduduki pegawai aparatur sipil negara sebagai administrator pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
10. Jabatan Pengawas adalah Jabatan yang diduduki pegawai aparatur sipil negara sebagai pengawas pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-5-

11. Jabatan Pelaksana adalah Jabatan yang diduduki pegawai aparatur sipil negara sebagai pelaksana dengan tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah, dan pembangunan pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
12. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
13. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang pegawai aparatur sipil negara yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
14. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang pegawai aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
15. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
16. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
17. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di LPSK yang digambarkan dalam pola Karier PNS.
18. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan pada kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
19. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-6-

20. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
21. *Mentoring* adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh mentor kepada PNS dalam mengembangkan Kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
22. Mentor Tetap adalah atasan langsung PNS atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan langsung PNS untuk melakukan pendampingan kepada PNS.
23. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural, pejabat fungsional, dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan atau kompetensi tertentu yang dibutuhkan PNS.

Pasal 2

Penyusunan Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) dilakukan untuk menyepakati pengembangan kompetensi yang akan dicapai oleh PNS agar siap untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau jabatan yang dianggap strategis oleh LPSK.

Pasal 3

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) bagi PNS di lingkungan LPSK dilakukan berdasarkan prinsip:
  - a. kepastian;
  - b. profesionalisme;
  - c. transparansi; dan
  - d. keberlanjutan.
- (2) Prinsip kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) bagi PNS di lingkungan LPSK harus menggambarkan arah Jalur Karier yang dapat



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-7-

ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (3) Prinsip profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) bagi PNS di lingkungan LPSK harus mendorong peningkatan Kompetensi dan kinerja PNS.
- (4) Prinsip transparansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) bagi PNS di lingkungan LPSK harus diketahui oleh setiap PNS dan memberikan kesempatan yang sama untuk setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Prinsip keberlanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) bagi PNS di lingkungan LPSK harus memperhatikan kesinambungan dan kesesuaian perolehan kelas Jabatan yang akan diduduki oleh setiap PNS.

**Pasal 4**

Setiap PNS LPSK menyusun Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) dengan mempertimbangkan karakteristik tugas dan fungsi pada masing-masing Jabatan dan unit kerja.

**Pasal 5**

Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) disusun berdasarkan jenis Jabatan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan LPSK sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Sekretaris Jenderal ini.





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-8-

**Pasal 6**

Tahapan Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) bagi PNS di lingkungan LPSK terdiri atas:

- a. pengisian formulir Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*);
- b. penyiapan program Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*);
- c. Pendampingan Mentor (*Mentoring*);
- d. pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier; dan
- e. evaluasi pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier.

**BAB II**

**TAHAPAN PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU  
(*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)**

**Bagian Kesatu**

**Pengisian Formulir Rencana Pengembangan Individu  
(*Individual Development Plan*)**

**Pasal 7**

- (1) Pengisian formulir Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a terdiri atas:
  - a. identitas PNS;
  - b. rencana Karier;
  - c. kekuatan dan area pengembangan; dan
  - d. rencana program Pengembangan Kompetensi dan Karier.
- (2) Identitas PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi data diri PNS sesuai dengan informasi kepegawaian yang terdapat dalam sistem informasi kepegawaian di lingkungan LPSK.





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-9-

- (3) Rencana Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi proyeksi Karier jangka pendek PNS pada masa yang akan datang, yang terdiri dari keahlian dan rencana posisi Karier yang diharapkan untuk dijalankan oleh PNS di lingkungan LPSK dalam 1 (satu) tahun berikutnya.
- (4) Kekuatan dan area pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, meliputi Kompetensi dan karakter yang akan dikembangkan sesuai dengan target kemahiran PNS yang disyaratkan.
- (5) Rencana program Pengembangan Kompetensi dan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, meliputi identifikasi kegiatan pengembangan yang telah disepakati antara Mentor Tetap dan PNS yang bersangkutan dalam rangka mengembangkan Kompetensi dan karakter PNS yang diprioritaskan untuk dikembangkan.
- (6) Formulir Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditandatangani dan disetujui oleh PNS yang bersangkutan dan Mentor Tetap, serta diketahui oleh Atasan Langsung Mentor Tetap sebagai bukti komitmen untuk mendukung pelaksanaan pengembangan Kompetensi dan Karier PNS yang bersangkutan.
- (7) Contoh pengisian formulir Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) tercantum dalam Lampiran II Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

**Pasal 8**

Dalam pengisian formulir Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, Mentor Tetap mendampingi dan memberikan arahan serta saran program pengembangan yang sesuai dalam meningkatkan Kompetensi PNS yang membutuhkan peningkatan.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-10-

Bagian Kedua

Penyiapan Program Rencana Pengembangan Individu  
(*Individual Development Plan*)

Pasal 9

- (1) Penyiapan program Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dilakukan untuk memenuhi target Pengembangan Kompetensi dan Karier PNS.
- (2) Penyiapan program Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas program:
  - a. Kompetensi; dan
  - b. karakter kepemimpinan.

Pasal 10

Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a terdiri atas:

- a. Kompetensi teknis;
- b. Kompetensi manajerial; dan
- c. Kompetensi sosial Kultural.

Pasal 11

- (1) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- (2) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Kompetensi teknis umum, meliputi pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh PNS di lingkungan LPSK;



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 11 -

- b. Kompetensi teknis khusus, meliputi pengetahuan dan keterampilan teknis yang menjadi proses bisnis utama Jabatan atau kelompok Jabatan tertentu yang menjadi target Jabatan PNS yang bersangkutan; dan
- c. Kompetensi teknis lain berdasarkan pertimbangan PPK.

Pasal 12

- (1) Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, terdiri atas Kompetensi:
  - a. integritas;
  - b. kerjasama;
  - c. komunikasi;
  - d. orientasi pada hasil;
  - e. pelayanan publik;
  - f. pengembangan diri dan orang lain;
  - g. mengelola perubahan; dan
  - h. pengambilan keputusan.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam kamus Kompetensi manajerial di lingkungan LPSK yang tercantum dalam Lampiran III Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

Pasal 13

- (1) Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, terdiri atas Kompetensi perekat bangsa.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam kamus Kompetensi sosial kultural yang tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

Pasal 14

- (1) Karakter kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b terdiri atas aspek:
  - a. kematangan emosi;
  - b. kepercayaan diri; dan



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-12-

- c. kedewasaan.
- (2) Kematangan emosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi kemampuan PNS dalam mengenai, memahami, mengontrol, dan mengekspresikan emosi dengan tepat.
  - (3) Kepercayaan diri sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) huruf b, meliputi kemampuan PNS dalam menyakinkan diri pada kemampuan yang dimiliki dan kemampuan untuk mengembangkan penilaian positif baik untuk PNS yang bersangkutan maupun pada lingkungan unit kerja PNS yang bersangkutan.
  - (4) Kedewasaan sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) huruf c, meliputi kemampuan PNS untuk menggunakan kecerdasan yang dimiliki tanpa petunjuk dari orang lain, kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri, dan kemampuan dapat bertanggung jawab terhadap segala tindakan PNS yang bersangkutan, serta dapat mengambil keputusan sendiri.

Bagian Ketiga

Pendampingan Mentor (*Mentoring*)

Pasal 15

- (1) Pendampingan Mentor (*Mentoring*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, dilaksanakan oleh Mentor Tetap dan/atau Mentor Tidak Tetap untuk membimbing dan memantau PNS dalam mengikuti program Pengembangan Kompetensi dan Karier.
- (2) Kegiatan Pendampingan Mentor (*Mentoring*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimulai setelah PNS menyelesaikan pengisian formulir Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*).
- (3) Seluruh kegiatan Pendampingan Mentor (*Mentoring*) didokumentasikan dalam formulir jurnal *Mentoring* yang



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-13-

- memuat catatan aktivitas kegiatan, pembahasan, dan kemajuan Pengembangan Kompetensi dan Karier selama proses Pendampingan Mentor (*Mentoring*).
- (4) Mentor dan PNS yang bersangkutan menyepakati waktu dan tempat pelaksanaan bimbingan dengan prinsip sebagai berikut:
- a. fokus *Mentoring* pada aktivitas untuk mengembangkan Kompetensi PNS sesuai yang tertuang dalam Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*);
  - b. bersifat rutin selama jangka waktu tertentu yang disepakati;
  - c. bimbingan dapat dilakukan di waktu kerja atau di luar waktu kerja sesuai dengan kesediaan mentor dan PNS yang bersangkutan;
  - d. mentor dan PNS menyepakati metode komunikasi yang digunakan selama *Mentoring* antara lain pertemuan langsung atau menggunakan media komunikasi seperti aplikasi perpesanan singkat, *teleconference*, atau media komunikasi elektronik lainnya; dan
  - e. mentor yang mendampingi lebih dari 1 (satu) PNS, dapat melakukan bimbingan secara berkelompok dengan seluruh PNS.
- (5) Unit kerja eselon II yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian menyelenggarakan pembekalan bagi mentor untuk memberikan pengetahuan mengenai tata cara menjadi mentor yang baik dan melakukan *Mentoring* yang efektif dan efisien.
- (6) Format formulir jurnal *Mentoring* tercantum sebagaimana Lampiran V Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

Bagian Keempat  
Pelaksanaan Program Pengembangan  
Kompetensi dan Karier



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-14-

Pasal 16

Pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, dilaksanakan 2 (dua) periode dalam satu tahun, dengan jangka waktu selama 6 (enam) bulan dalam 1 (satu) periode.

Pasal 17

- (1) Program Pengembangan Kompetensi dan Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dilaksanakan melalui:
  - a. pengembangan *off the job training (on class)*; dan
  - b. pengembangan *on the job training (non-class)*.
- (2) Pengembangan *off the job training (on class)* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan di tempat lain sehingga PNS yang bersangkutan meninggalkan pekerjaan untuk sementara terdiri atas:
  - a. metode klasikal, meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus singkat (*short-course*), seminar, penataran, *workshop*, dan *outbound*;
  - b. metode non-klasikal, meliputi studi banding atau studi tiru (*benchmark*), belajar jarak jauh melalui internet (*e-learning* atau pelatihan jarak jauh), dan belajar mandiri (*self study*); dan
  - c. metode lain berdasarkan pertimbangan PPK.
- (3) Pengembangan *on the job Training (non-class)* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan di tempat kerja sehingga PNS yang bersangkutan tetap dapat melaksanakan pekerjaan, terdiri atas:
  - a. *job shadowing*;
  - b. *penugasan khusus*; dan
  - c. *leadership sharing session*.

Pasal 18

- (1) *Job shadowing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf a, meliputi program peningkatan kinerja PNS dengan



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-15-

memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman, melalui keikutsertaan dalam aktivitas spesifik yang dilakukan oleh Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap, dan/atau pejabat lain yang dianggap sebagai ahli atau *role model*.

- (2) Pelaksanaan tugas dalam rangka *job shadowing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. mendampingi Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap, dan/atau pejabat lain sebagai pimpinan tim dalam menyelesaikan suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pejabat tertentu;
  - b. mendampingi Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap, dan/atau pejabat lain pada kegiatan yang berhubungan dengan pihak eksternal; atau
  - c. alternatif lain berdasarkan pertimbangan PPK.
- (3) Dalam pelaksanaan *job shadowing*, mentor memberikan bimbingan dan umpan balik yang dikaitkan dengan Kompetensi yang hendak dikembangkan oleh PNS.

Pasal 19

- (1) Penugasan Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf b, meliputi program penugasan sementara yang diberikan kepada PNS untuk menyelesaikan suatu tugas dalam periode tertentu yang sifatnya dapat berkaitan maupun tidak berkaitan dengan bidang pekerjaan PNS yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan tugas dalam rangka penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. penugasan sementara untuk menduduki Jabatan setingkat lebih tinggi, atau memimpin suatu tugas dengan lingkup kerja setingkat di atas Jabatan PNS;
  - b. penugasan baik secara tim maupun individu untuk mengevaluasi kelayakan proses kerja pada unit kerja yang dapat berdampak pada peningkatan efektifitas dan efisiensi proses kerja di dalam organisasi;





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-16-

- c. *taskforce*, meliputi penugasan sementara dalam suatu tim kecil untuk menyelesaikan suatu masalah spesifik;
- d. *project assignment*, meliputi penugasan sementara dalam suatu tim lintas unit yang ditugaskan untuk menangani suatu tugas tertentu;
- e. penugasan untuk mengajar atau penugasan untuk memberikan ilmu atau bimbingan pada pihak lain seperti ditugaskan sebagai pengajar dalam diklat, seminar, sosialisasi, atau *sharing session*;
- f. penugasan dalam aktivitas semi non-formal yang dilakukan di lingkungan LPSK seperti ditugaskan menjadi ketua panitia, dan lainnya;
- g. mengikuti bimbingan di tempat kerja atau magang atau pertukaran pegawai; atau
- h. alternatif lain berdasarkan pertimbangan PPK.

Pasal 20

*Leadership sharing session* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf c, meliputi program aktivitas berbagi pengalaman empiris dan pengetahuan baik dengan narasumber maupun antar PNS saat menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Bagian Kelima

Evaluasi Pelaksanaan

Program Pengembangan Kompetensi dan Karier

Pasal 21

- (1) Evaluasi pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, dilaksanakan oleh unit kerja eselon II yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian, mentor, dan penyelenggara program Pengembangan Kompetensi dan Karier.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-17-

- (2) Evaluasi pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah program Pengembangan Kompetensi dan Karier selesai dilaksanakan.
- (3) Evaluasi pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi:
  - a. aktivitas PNS; dan
  - b. pendampingan mentor (*Mentoring*).
- (4) Evaluasi aktivitas PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, dilaksanakan untuk mengukur realisasi, keterlibatan, dan keaktifan PNS dalam melaksanakan program Pengembangan Kompetensi dan Karier dengan mengacu pada kisi-kisi atau indikator evaluasi aktivitas PNS dalam pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier di lingkungan LPSK sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI Peraturan Sekretaris Jenderal ini.
- (5) Evaluasi pendampingan mentor (*Mentoring*) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dilaksanakan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan Kompetensi PNS antara sebelum dan setelah program Pengembangan Kompetensi dan Karier.
- (6) Evaluasi pendampingan mentor (*Mentoring*) sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dilakukan dengan pemberian penilaian oleh Mentor Tetap dan/atau Mentor Tidak Tetap dengan skala 1 (satu) sampai dengan 100 (seratus) yang dihitung dari rata-rata seluruh program Pengembangan Kompetensi dan Karier yang diikuti oleh PNS.
- (7) Pelaksanaan evaluasi pendampingan mentor (*Mentoring*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dituangkan dalam format formulir evaluasi *Mentoring* yang tercantum dalam Lampiran VII Peraturan Sekretaris Jenderal ini.
- (8) Hasil evaluasi pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi dan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3),



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-18-

disampaikan oleh pimpinan unit kerja eselon II yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian kepada Sekretaris Jenderal selaku PPK dengan rekomendasi sebagai berikut:

- a. PNS yang bersangkutan dinyatakan memenuhi syarat untuk diusulkan dalam Rencana Pengembangan Karier PNS; atau
- b. PNS yang bersangkutan dinyatakan belum memenuhi syarat sehingga usulan Rencana Pengembangan Karier PNS ditunda sampai dengan PNS yang bersangkutan menyusun kembali Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

**BAB III**

**DOKUMEN RENCANA  
PENGEMBANGAN KARIER PNS**

**Pasal 22**

- (1) PNS yang telah menyelesaikan keseluruhan program Pengembangan Kompetensi dan Karier akan dimasukkan ke dalam dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (2) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh PPK untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan dan disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan persetujuan.
- (3) Pelaksanaan Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan menggunakan:
  - a. Pola Karier horizontal;
  - b. Pola Karier vertikal; atau
  - c. Pola Karier diagonal.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-19-

Pasal 23

- (1) Pola Karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf a, digunakan pada PNS dengan Jabatan Pelaksana, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Administrator yang melaksanakan pengembangan Karier dengan menduduki Jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, satu rumpun Jabatan Fungsional, atau dari Jabatan Fungsional yang akan melaksanakan pengembangan Karier dengan menduduki Jabatan Administrasi.
- (2) Pola Karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf b, digunakan pada PNS yang melaksanakan pengembangan Karier dengan menduduki jabatan yang lebih tinggi jenjangnya dalam jenis Jabatan yang sama.
- (3) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) huruf c, digunakan pada:
  - a. PNS dengan Jabatan Administrasi yang melaksanakan pengembangan Karier dengan menduduki Jabatan Fungsional dengan jenjang yang lebih tinggi, begitu pula sebaliknya sesuai dengan pangkat dan golongan ruang; atau
  - b. PNS dengan Jabatan Fungsional yang melaksanakan pengembangan Karier dengan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka.
- (4) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 disusun ke dalam tabel rencana pengembangan Karier PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII Peraturan Sekretaris Jenderal ini.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-20-

**BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 24**

Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 2 Oktober 2023

SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA,





LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA

LAMPIRAN I  
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN  
INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

I. JABATAN PIMPINAN TINGGI

NO	JABATAN	KOMPETENSI	LEVEL
1	2	3	4
1	Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	Manajerial	
		1. Integritas	5
		2. Kerjasama	5
		3. Komunikasi	5
		4. Orientasi pada hasil	5
		5. Pelayanan Publik	5
		6. Pengembangan diri dan orang lain	5
		7. Mengelola Perubahan	5
		8. Pengambilan Keputusan	5
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	5
2	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Manajerial	
		1. Integritas	4
		2. Kerjasama	4
		3. Komunikasi	4
		4. Orientasi pada hasil	4
		5. Pelayanan Publik	4



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-2-

NO	JABATAN	KOMPETENSI	LEVEL
1	2	3	4
		6. Pengembangan diri dan orang lain	4
		7. Mengelola Perubahan	4
		8. Pengambilan Keputusan	4
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	4

II. JABATAN ADMINISTRASI

NO	JABATAN	KOMPETENSI	LEVEL
1	2	3	4
1	Jabatan Administrator	Manajerial	
		1. Integritas	3
		2. Kerjasama	3
		3. Komunikasi	3
		4. Orientasi pada hasil	3
		5. Pelayanan Publik	3
		6. Pengembangan diri dan orang lain	3
		7. Mengelola Perubahan	
		8. Pengambilan Keputusan	3
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	3
2	Jabatan Pengawas	Manajerial	
		1. Integritas	2
		2. Kerjasama	2
		3. Komunikasi	2
		4. Orientasi pada hasil	2
		5. Pelayanan Publik	2
		6. Pengembangan diri dan orang lain	2





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-3-

NO	JABATAN	KOMPETENSI	LEVEL
1	2	3	4
		7. Mengelola Perubahan	2
		8. Pengambilan Keputusan	2
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	2
3	Jabatan Pelaksana	Manajerial	
		1. Integritas	1
		2. Kerjasama	1
		3. Komunikasi	1
		4. Orientasi pada hasil	1
		5. Pelayanan Publik	1
		6. Pengembangan diri dan orang lain	1
		7. Mengelola Perubahan	1
		8. Pengambilan Keputusan	1
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	1

III. JABATAN FUNGSIONAL KEAHLIAN

NO	JABATAN	KOMPETENSI	LEVEL
1	2	3	4
1	Jabatan Fungsional Ahli Madya	Manajerial	
		1. Integritas	4
		2. Kerjasama	4
		3. Komunikasi	4
		4. Orientasi pada hasil	4
		5. Pelayanan Publik	4
		6. Pengembangan diri dan orang lain	4
		7. Mengelola Perubahan	4
		8. Pengambilan Keputusan	4



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-4-

NO	JABATAN	KOMPETENSI		LEVEL
1	2	3		4
		Sosial Kultural		
		9. Perekat Bangsa		4
2	Jabatan Fungsional Ahli Muda	Manajerial		
		1. Integritas		3
		2. Kerjasama		3
		3. Komunikasi		3
		4. Orientasi pada hasil		3
		5. Pelayanan Publik		3
		6. Pengembangan diri dan orang lain		3
		7. Mengelola Perubahan		3
		8. Pengambilan Keputusan		3
		Sosial Kultural		
		9. Perekat Bangsa		3
3	Jabatan Fungsional Ahli Pertama	Manajerial		
		1. Integritas		2
		2. Kerjasama		2
		3. Komunikasi		2
		4. Orientasi pada hasil		2
		5. Pelayanan Publik		2
		6. Pengembangan diri dan orang lain		2
		7. Mengelola Perubahan		2
		8. Pengambilan Keputusan		2
		Sosial Kultural		
		9. Perekat Bangsa		2



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-5-

IV. JABATAN FUNGSIONAL KETERAMPILAN

NO	JABATAN	KOMPETENSI	LEVEL
1	2	3	4
1	Jabatan Fungsional Penyelia	Manajerial	
		1. Integritas	3
		2. Kerjasama	3
		3. Komunikasi	3
		4. Orientasi pada hasil	3
		5. Pelayanan Publik	3
		6. Pengembangan diri dan orang lain	3
		7. Mengelola Perubahan	3
		8. Pengambilan Keputusan	3
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	3
2	Jabatan Fungsional Mahir	Manajerial	
		1. Integritas	2
		2. Kerjasama	2
		3. Komunikasi	2
		4. Orientasi pada hasil	2
		5. Pelayanan Publik	2
		6. Pengembangan diri dan orang lain	2
		7. Mengelola Perubahan	2
		8. Pengambilan Keputusan	2
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	2
3	Jabatan Fungsional Terampil	Manajerial	
		1. Integritas	2
		2. Kerjasama	2
		3. Komunikasi	1
		4. Orientasi pada hasil	1



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-6-

NO	JABATAN	KOMPETENSI	LEVEL
1	2	3	4
		5. Pelayanan Publik	1
		6. Pengembangan diri dan orang lain	1
		7. Mengelola Perubahan	1
		8. Pengambilan Keputusan	1
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	2
4	Jabatan Fungsional Pemula	Manajerial	
		1. Integritas	1
		2. Kerjasama	1
		3. Komunikasi	1
		4. Orientasi pada hasil	1
		5. Pelayanan Publik	1
		6. Pengembangan diri dan orang lain	1
		7. Mengelola Perubahan	1
		8. Pengambilan Keputusan	1
		Sosial Kultural	
		9. Perekat Bangsa	1

SEKRETARIS JENDERAL

LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

REPUBLIK INDONESIA,



NOOR SIDHARTA



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-7-

LAMPIRAN II  
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN  
INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

CONTOH PENGISIAN FORMULIR RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU  
(*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)

**RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU  
(*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)**

**PERIODE : OKTOBER 2023 s.d. OKTOBER 2024**

**I. IDENTITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Nama	Sadam Bagus Perdana, S.H.
NIP	198808182018021001
Pangkat/Golongan	Penata Muda Tk. I / (III/b)
Pendidikan	S-1 Ilmu Hukum
Masa Kerja	6 Tahun 8 Bulan
Jabatan saat ini	Penata Kelola Hukum dan Perundang-undangan
Unit Kerja	Biro Hukum, Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat

**II. RENCANA KARIER**

Keahlian dan karier yang Saudara harapkan untuk dimiliki di LPSK dalam 1 (satu) tahun ke depan:

Rencana Karier	<del>Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/ Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/ Jabatan Administrator/ Jabatan Pengawas/ Jabatan Fungsional Keahlian/ Jabatan Fungsional Keterampilan*)</del> ( <i>pilih salah satu</i> )
Nomenklatur Jabatan	Perancang Peraturan Perundang-undangan Ahli Pertama
Harapan	Dalam 1 (satu) tahun ke depan, saya berharap diri saya dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan di bidang perancangan peraturan perundang-undangan,



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-8-

	berada di posisi Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan Ahli Pertama, dan dapat berperan dalam pengusulan produk hukum di lingkungan Sekretariat Jenderal LPSK.
--	--

**III. KEKUATAN DAN AREA PENGEMBANGAN**

Kompetensi yang saudara harapkan untuk mencapai rencana Karier tersebut? (Lihat Standar Kompetensi Jabatan dan Kamus Kompetensi)		
Kompetensi Teknis	Kompetensi Manajerial	Kompetensi Sosial Kultural
1. Diklat Penyesuaian dan Perancangan Peraturan Perundang-undangan; 2. Diklat Penulisan Naskah Dinas; 3. Diklat <i>Public Speaking</i> .	1. Integritas Level 2; 2. Kerjasama Level 2; 3. Komunikasi Level 2; 4. Orientasi pada hasil Level 2; 5. Pelayanan Publik Level 2; 6. Pengembangan diri dan orang lain Level 2; 7. Mengelola perubahan Level 2; dan 8. Pengambilan keputusan Level 2.	Perekat Bangsa Level 2.

**IV. RENCANA PROGRAM PENGEMBANGAN**

No	Jenis, Unsur, Level & Indikator Kompetensi	Jenis, Metode, & Aktivitas Pengembangan	Waktu Pelaksanaan
1	Teknis	Pengembangan <i>off the job Training (On Class)</i> Metode : Klasikal - Pendidikan dan Pelatihan  Aktivitas: Diklat Penyesuaian dan Perancangan Peraturan Perundang-undangan	November 2023 s.d. April 2024
2	Teknis	Pengembangan <i>off the job Training (On Class)</i> Metode : Non-Klasikal - Pelatihan Jarak jauh	November 2023 s.d. April 2024



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-9-

No	Jenis, Unsur, Level & Indikator Kompetensi	Jenis, Metode, & Aktivitas Pengembangan	Waktu Pelaksanaan
		Aktivitas: Diklat Penulisan Naskah Dinas	
3	Teknis	Pengembangan <i>off the job Training (On Class)</i> , Metode: Klasikal - Pendidikan dan Pelatihan  Aktivitas: Diklat <i>Public Speaking</i>	November 2023 s.d. April 2024
4	Manajerial, Integritas Level 2 Indikator Kompetensi: Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	Pengembangan <i>on the job Training (Non-Class)</i> , Metode: Penugasan Khusus  Aktivitas: Penugasan baik secara tim maupun individu untuk mengevaluasi kelayakan proses kerja pada unit kerja yang dapat berdampak pada peningkatan efektifitas dan efisiensi proses kerja di dalam organisasi	November 2023 s.d. April 2024
5	Dst sampai Kompetensi Sosial Kultural, Perekat Bangsa, Level 2 Indikator Kompetensi: Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	Pengembangan <i>on the job Training (Non-Class)</i> , Metode : <i>Job Shadowing</i>  Aktivitas: Mendampingi Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap, dan/atau pejabat lain pada kegiatan yang	November 2023 s.d. April 2024





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-10-

No	Jenis, Unsur, Level & Indikator Kompetensi	Jenis, Metode, & Aktivitas Pengembangan	Waktu Pelaksanaan
		berhubungan dengan pihak eksternal	

Dengan ditandatangani Formulir ini:

1. PNS berkomitmen untuk menjalankan Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) sebagaimana tercantum dalam Rencana Program Pengembangan dan mengisi Jurnal *Mentoring*.
2. Mentor berkomitmen untuk mendampingi dan memfasilitasi agar dapat dilaksanakannya seluruh Rencana Program Pengembangan (*Individual Development Plan*) bagi PNS serta melakukan evaluasi keaktifan PNS dan evaluasi pendampingan Mentor (*Mentoring*).
3. PNS yang telah menyelesaikan Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) dengan baik berhak untuk diusulkan dalam Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS.

Jakarta, 20 September 2023

Disusun oleh,		Mengetahui,
PNS,	Mentor Tetap,	Atasan Langsung Mentor Tetap,
Sadam Bagus Perdana, S.H. NIP. 198808182018021001	Bening Mitrianing, S.H. NIP. 19870603201012022001	Sriyana, S.H., LLM NIP. 197001021989031001

SEKRETARIS JENDERAL

LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

REPUBLIK INDONESIA,



NOOR SIDHARTA



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-11-

LAMPIRAN III  
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN  
INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

KAMUS KOMPETENSI MANAJERIAL  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
1	Integritas	Konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya.	1	Mampu bertindak sesuai nilai, norma, etika organisasi dalam kapasitas pribadi	1.1.	Bertingkah laku sesuai dengan perkataan; berkata sesuai dengan fakta.
					1.2.	Melaksanakan peraturan, kode etik organisasi dalam lingkungan kerja sehari-hari, pada tataran individu/pribadi.
					1.3.	Tidak menjanjikan/memberikan sesuatu yang bertentangan dengan aturan organisasi.
			2	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	2.1.	Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.
					2.2.	Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-12-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
						terkecil/kelompok kerjanya.
					2.3.	Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi.
					3.1.	Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
			3	Mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal	3.2.	Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
					3.3.	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.
					4.1.	Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
			4	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	4.2.	Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya.
					4.3.	Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-13-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
			5	Mampu menjadi <i>role model</i> dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional	5.1.	Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya.
					5.2.	Menjadi “ <i>role model</i> ” /keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional.
					5.3.	Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.
2	Kerjasama	Kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi.	1	Berpartisipasi dalam kelompok kerja	1.1.	Berpartisipasi sebagai anggota tim yang baik, melakukan tugas/bagiannya, dan mendukung keputusan tim
					1.2.	Mendengarkan dan menghargai masukan dari orang lain dan memberikan usulan-usulan bagi kepentingan tim
					1.3.	Mampu menjalin interaksi sosial untuk penyelesaian tugas
			2	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif	2.1.	Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim;
					2.2.	Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim; mempertimbangkan masukan dan keahlian



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-14-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
						anggota dalam tim/kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain;
					2.3.	Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.
			3	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	3.1.	Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal
					3.2.	Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja
					3.3.	Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok
			4	Membangun komitmen tim, sinergi	4.1.	Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin
					4.2.	Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-15-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
			5	Menciptakan situasi kerja sama secara konsisten, baik di dalam maupun di luar instansi	4.3.	Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
					5.1.	Menciptakan hubungan kerja yang konstruktif dengan menerapkan norma / etos / nilai-nilai kerja yang baik di dalam dan di luar organisasi; meningkatkan produktivitas dan menjadi panutan dalam organisasi
					5.2.	Secara konsisten menjaga sinergi agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama dengan orang di dalam maupun di luar organisasi.
					5.3.	Membangun konsensus untuk menggabungkan sumberdaya dari berbagai pemangku kepentingan untuk tujuan bangsa dan negara.
3	Komunikasi	Kemampuan untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis disertai argumentasi yang logis dengan cara-cara yang sesuai baik	1	Menyampaikan informasi dengan jelas, lengkap, pemahaman yang sama	1.1.	Menyampaikan informasi (data), pikiran atau pendapat dengan jelas, singkat dan tepat dengan menggunakan cara/media yang sesuai dan mengikuti alur yang logis
					1.2.	Memastikan pemahaman yang sama atas instruksi yang diterima/ diberikan



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-16-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
		secara lisan maupun tertulis; memastikan pemahaman; mendengarkan secara aktif dan efektif; mempersuasi, meyakinkan dan membujuk orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	2	Aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal; Bersedia mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dll	1.3.	Mampu melaksanakan kegiatan surat menyurat sesuai tata naskah organisasi.
					2.1.	Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional;
					2.2.	Mendengarkan pihak lain secara aktif; menangkap dan menginterpretasikan pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai
					2.3.	Membuat materi presentasi, pidato, draft naskah, laporan dll sesuai arahan pimpinan
			3	Berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/ tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/ rumit/ kompleks	3.1.	Menyampaikan suatu informasi yang sensitif/rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat, sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain;
					3.2.	Menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah dipahami dan diterima orang lain;
					3.3.	Membuat laporan tahunan/periodik/naskah/dokumen/proposal yang kompleks; Membuat surat resmi yang sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda; membuat proposal yang rinci dan lengkap;
			4	Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi	4.1.	Mengintegrasikan informasi-informasi penting dari berbagai sumber dengan pihak





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-17-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
				secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan		lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama;
					4.2.	Menuangkan pemikiran/konsep dari berbagai sudut pandang/ multidimensi dalam bentuk tulisan formal;
					4.3.	Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
			5	Menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja	5.1.	Menghilangkan hambatan komunikasi, mampu berkomunikasi dalam isu-isu nasional yang memiliki resiko tinggi, menggalang hubungan dalam skala strategis di tingkat nasional
					5.2.	Menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
					5.3.	Menggagas sistem komunikasi dengan melibatkan pemangku kepentingan sejak dini untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat instansi/nasional
4	Orientasi pada Hasil	Kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang	1	Bertanggung jawab untuk memenuhi standar kerja	1.1.	Menyelesaikan tugas dengan tuntas; dapat diandalkan;



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-18-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
		tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistimatis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil, untuk keberhasilan organisasi.			1.2.	Bekerja dengan teliti dan hati-hati guna meminimalkan kesalahan dengan mengacu pada standar kualitas (SOP).
					1.3.	Bersedia menerima masukan, mengikuti contoh cara bekerja yang lebih efektif, efisien di lingkungan kerjanya.
					2.1.	Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi
			2	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	2.2.	Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya.
					2.3.	Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.
			3	Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja	3.1.	Menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi.
					3.2.	Memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya
					3.3.	Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja unitnya.
			4	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau	4.1.	Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-19-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
				melebihi hasil kerja sebelumnya	4.2.	Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi.
					4.3.	Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi
			5	Meningkatkan mutu pencapaian kerja organisasi	5.1.	Memastikan kualitas sesuai standar dan keberlanjutan hasil kerja organisasi yang memberi kontribusi pada pencapaian target prioritas nasional.
					5.2.	Memastikan tersedianya sumber daya organisasi untuk menjamin tercapainya target prioritas instansi/nasional
					5.3.	Membuat kebijakan untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif-efisien dalam mencapai tujuan prioritas nasional
5	Pelayanan Publik	Kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan	1	Menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan.	1.1.	Mampu mengerjakan tugas-tugas dengan mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi/keompok/partai politik.
					1.2.	Melayani kebutuhan, permintaan dan keluhan pemangku kepentingan



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-20-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
		yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/golongan/partaipolitik	2	Mampu mensupervisi/ mengawasi/ menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas tugas pemerintahan/ pelayanan publik secara transparan	1.3.	Menyelesaikan masalah dengan tepat tanpa bersikap membela diri dalam kapasitas sebagai pelaksana pelayanan publik
					2.1.	Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan/ pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil;
					2.2.	Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik secara cepat dan tanggap;
					2.3.	Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tatacara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.
			3	Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja	3.1.	Memahami, mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan), dan



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-21-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
						dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan netral, tidak memihak;
					3.2.	Menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara-cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya;
					3.3.	Mengimplementasikan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerjanya
			4	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan,	4.1.	Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas - tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-22-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
				objektif, dan profesional		professional dalam lingkup organisasi;
					4.2.	Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;
					4.3.	Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.
			5	Mampu memastikan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.	5.1.	Mampu menciptakan kebijakan pelayanan publik yang menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.
					5.2.	Menginternalisasikan nilai dan semangat pelayanan publik yang mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-23-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
						terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok kepada setiap individu di lingkungan instansi/nasional.
					5.3.	Menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.
6	Pengembangan Diri dan Orang Lain	Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan	1	Pengembangan diri	1.1.	Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri dan menyeleksi sumber serta metodologi pembelajaran yang diperlukan
					1.2.	Menunjukkan usaha mandiri untuk mempelajari keterampilan atau kemampuan baru dari berbagai media pembelajaran
					1.3.	Berupaya meningkatkan diri dengan belajar dari orang-orang lain yang berwawasan luas di dalam organisasi
			2	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan	2.1.	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
					2.2.	Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-24-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
		balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya.	3	Memberikan umpan balik, membimbing	2.3.	Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan
					3.1.	Memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya
					3.2.	Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan.
					3.3.	Mendorong kepercayaan diri bawahan; memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang
			4	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1.	Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/pengembangan kompetensi dan karir





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-25-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
					4.2.	Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;
					4.3.	Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi - posisi di unit kerjanya.
			5	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1.	Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi
					5.2.	Merekomendasikan/me mberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi;
					5.3.	Memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
7	Mengelola Perubahan	Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan	1	Mengikuti perubahan dengan arahan	1.1.	Sadar mengenai perubahan yang terjadi di organisasi dan berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut
					1.2.	Mengikuti perubahan secara terbuka sesuai petunjuk/pedoman.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-26-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
		pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan insiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif	2	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan	1.3.	Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru dengan bimbingan orang lain.
					2.1.	Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain
					2.2.	Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan
					2.3.	Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan
			3	Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat	3.1.	Membantu orang lain dalam melakukan perubahan
					3.2.	Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan
					3.3.	Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat. Memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan
			4	Memimpin perubahan pada unit kerja	4.1.	Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi
					4.2.	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-27-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
						kerjanya secara berkala;
					4.3.	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.
			5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/nasional	5.1.	Membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong perubahan yang berdampak pada pencapaian sasaran prioritas nasional;
					5.2.	Menggalang dan menggerakkan dukungan para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan
					5.3.	Secara berkelanjutan, mencari cara-cara baru untuk memberi nilai tambah bagi perubahan yang tengah dijalankan agar memberi manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.
8	Pengambilan Keputusan	Kemampuan membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri setelah mempertimbangkan prinsip kehati-hatian, dirumuskan secara sistematis dan seksama	1	Mengumpulkan informasi untuk bertindak sesuai kewenangan	1.1.	Mengumpulkan dan mempertimbangkan informasi yang dibutuhkan dalam mencari solusi
					1.2.	Mengenali situasi/pilihan yang tepat untuk bertindak sesuai kewenangan.
					1.3.	Mempertimbangkan kemungkinan solusi yang dapat diterapkan dalam pekerjaan rutin berdasarkan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-28-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
		berdasarkan berbagai informasi, alternatif pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	2	Menganalisis masalah secara mendalam	2.1.	Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi
					2.2.	Mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada sebelum membuat kesimpulan
					2.3.	Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada.
			3	Membandingkan berbagai alternatif, menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi	3.1.	Membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya,
					3.2.	Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian.
					3.3.	Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya
			4	Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko	4.1.	Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/seluruh fungsi dalam organisasi
					4.2.	Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain.



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-29-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
			5	Menghasilkan solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional	4.3.	Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko)
					5.1.	Menghasilkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan jangka panjang.
					5.2.	Menghasilkan solusi strategis yang berdampak pada tataran instansi/nasional.
					5.3.	Membuat keputusan atau kebijakan yang berdampak nasional dengan memitigasi risiko yang mungkin timbul.

SEKRETARIS JENDERAL

LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

REPUBLIK INDONESIA,



NOOR SIDHARTA



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-30-

LAMPIRAN IV  
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN  
INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

KAMUS KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
1	Perekat Bangsa	Kemampuan dalam mempromosikan sikap toleransi, keterbukaan, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat; mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mempersatukan masyarakat dan membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat di tengah kemajemukan Indonesia sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN	1	Peka memahami dan menerima kemajemukan	1.1.	Mampu memahami, menerima, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat;
					1.2.	Terbuka, ingin belajar tentang perbedaan/kemajemukan masyarakat;
					1.3.	Mampu bekerja bersama dengan individu yang berbeda latar belakang dengan-nya
			2	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	2.1.	Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan
					2.2.	Membangun hubungan baik antar individu dalam organisasi, mitra kerja, pemangku kepentingan;



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-31-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
		dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri; menjaga, mengembangkan, dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara Indonesia	3	Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan	2.3.	Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya.
					3.1.	Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan
					3.2.	Melakukan pemetaan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku. Mengidentifikasi potensi kesalahpahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada
			4	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	3.3.	Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik
					4.1.	Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-32-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
						dalam kehidupan bermasyarakat
					4.2.	Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi
					4.3.	Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik
			5	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	5.1.	Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.
					5.2.	Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi





LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA

-33-

No	Kompetensi Manajerial	Definisi	Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	
1	2	3	4	5	6	7
						politik untuk membangun hubungan jangka panjang
					5.3.	Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional

SEKRETARIS JENDERAL

LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

REPUBLIK INDONESIA,



NOOR SIDHARTA



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-34-

LAMPIRAN V  
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN  
INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

FORMAT FORMULIR JURNAL *MENTORING*

**JURNAL *MENTORING***  
**PERIODE : .... S.D. ....**

**I. IDENTITAS PRIBADI**

Nama	
NIP	
Pangkat/Golongan	
Pendidikan	
Masa Kerja	
Jabatan saat ini	
Unit Kerja	

**II. AKTIVITAS *MENTORING***

No	Aktivitas	Waktu Pelaksanaan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Kendala	Rencana Aksi
1					
2					



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-35-

No	Aktivitas	Waktu Pelaksanaan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Kendala	Rencana Aksi
3	Dst.				

Dengan ditandatanganinya formulir ini:

1. PNS berkomitmen untuk menjalankan Rencana Aksi sebagaimana tercantum Jurnal *Mentoring*.
2. Mentor berkomitmen untuk mendampingi dan memfasilitasi agar dapat dilaksanakannya Rencana Aksi yang telah tertuang dalam Jurnal *Mentoring* ini.
3. Jurnal *Mentoring* ini menjadi bahan rujukan dalam evaluasi PNS diakhir program pengembangan.

Jakarta, 2023

PNS,	Mentor Tetap,
Nama NIP.	Nama NIP.

SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA,



NOOR SIHARTA



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-36-

LAMPIRAN VI  
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN  
INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

KISI-KISI ATAU INDIKATOR  
EVALUASI AKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PELAKSANAAN  
PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KARIER  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

NO	METODE PENGEMBANGAN (JENIS KUESIONER EVALUASI)		KISI-KISI/ INDIKATOR	SUMBER PENILAIAN
1	2		3	4
1	<i>On the Job Training</i>	Penugasan Khusus	a. Pemahaman terhadap materi/bahan yang ditugaskan	Hasil Observasi Mentor
			b. Mampu mengimplementasikan tugas-tugas yang diberikan	Hasil Observasi Mentor
			c. Mampu mengatasi kendala-kendala selama menjalankan tugas secara mandiri dan kreatif	Hasil Observasi Mentor
			d. Menyelesaikan tugas secara tepat waktu	Hasil Observasi Mentor
			e. Mampu melakukan perbaikan ( <i>Improvement</i> ) terhadap materi/ bahan yang ditugaskan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien	Hasil Observasi Mentor/ Laporan Pelaksanaan <i>Job Assignment</i>
			f. Membuat laporan yang komprehensif terkait tugas yang diberikan, dengan memuat rencana tugas, pelaksanaan	Laporan Pelaksanaan <i>Job Assignment</i>



**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-37-

NO	METODE PENGEMBANGAN (JENIS KUESIONER EVALUASI)		KISI-KISI/ INDIKATOR	SUMBER PENILAIAN
1	2		3	4
			tugas, aspek perbaikan, konsep/ teori terkait, dan terobosan baru yang sistematis, mendalam, implementatif, dan penulisan formal	
		<i>Job Shadowing</i>	a. Peran aktif selama mengikuti <i>Job Shadowing</i>	Hasil Observasi Mentor
			b. Tingkat kedisiplinan dan etika selama mengikuti <i>Job Shadowing</i>	Hasil Observasi Mentor
			c. Kemampuan melaporkan hasil pelaksanaan <i>Job Shadowing</i> , kendala yang dihadapi, kelengkapan dan keruntutan laporan	Hasil Observasi Mentor/ Laporan Pelaksanaan <i>Job Shadowing</i>
		<i>Leadership Sharing Session</i>	a. Cepat dalam menangkap dan mengidentifikasi masalah diskusi/ <i>sharing</i>	Hasil Observasi Mentor
			b. Aktif memberikan argumen dan alasan-alasan selama diskusi berlangsung	Hasil Observasi Mentor
			c. Mampu mempengaruhi orang lain untuk menyetujui pendapat	Hasil Observasi Mentor
2	<i>Off the Job training</i>	<i>Leadership Sharing Session</i>	a. Mengambil keputusan dengan mempertimbangkan risiko yang ada	Hasil Observasi Mentor
			b. Memiliki perencanaan dalam melakukan kegiatan	Hasil Observasi Mentor, Bahan Materi yang disiapkan PNS
		<i>In class Training</i>	a. Memiliki inisiatif untuk mengajukan pertanyaan, masukan, pendapat, dan lain sebagainya terkait dengan materi <i>training</i>	Hasil Evaluasi Penyelenggara <i>Training</i>



LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA

-38-

NO	METODE PENGEMBANGAN (JENIS KUESIONER EVALUASI)		KISI-KISI/ INDIKATOR	SUMBER PENILAIAN
1	2		3	4
			b. Menanggapi materi <i>training</i> dengan isu-isu aktual yang terjadi di tempat kerja	Hasil Evaluasi Penyelenggara <i>Training</i>
			c. Menunjukkan sikap/ perilaku yang baik dan menghargai satu sama lain selama <i>training</i>	Hasil Evaluasi Penyelenggara <i>Training</i>
			d. Menghasilkan output sesuai dengan tujuan <i>training</i>	Hasil Evaluasi Penyelenggara <i>Training</i>
			e. Memiliki kemampuan presentasi/ komunikasi secara lisan	Hasil Evaluasi Penyelenggara <i>Training</i>

SEKRETARIS JENDERAL

LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

REPUBLIK INDONESIA,



NOOR SIDHARTA



LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA

-39-

LAMPIRAN VII  
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
NOMOR 7 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN  
INDIVIDU (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)  
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

FORMAT FORMULIR EVALUASI *MENTORING*

EVALUASI *MENTORING*  
PERIODE : .... S.D. ....

I. IDENTITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL

Nama	
NIP	
Pangkat/Golongan	
Pendidikan	
Masa Kerja	
Jabatan saat ini	
Unit Kerja	

II. PENILAIAN PENGEMBANGAN

NO	KOMPETENSI PENGEMBANGAN		PENGEMBANGAN KOMPETENSI		SKOR (1 S.D. 100)	KETE RANGA N
	KOMPETENSI	INDIKATOR	AKTIVITAS	REALISASI WAKTU PELAKSANAAN		
1	Manajerial, Pelayanan Publik, Level 2	Mampu mensupervisi/ mengawasi menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas tugas pemerintahan/ pelayanan	a. <i>Job Shadowing</i> Mendampin gi pimpinan mengikuti rapat dinas maupun rapat lintas unit eselon II maupun	November 2023 s.d. April 2024		



LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA

-40-

NO	KOMPETENSI PENGEMBANGAN		PENGEMBANGAN KOMPETENSI		SKOR (1 S.D. 100)	KETE RANGA N
	KOMPETENSI	INDIKATOR	AKTIVITAS	REALISASI WAKTU PELAKSANAAN		
		publik secara transparan	I, sekurang- kurangnya 3 (tiga) kali.			
			b. <i>Project Assignment</i> Memimpin sebuah tim kecil beranggotakan lintas bagian untuk mengevaluasi konsep rencana kerja dan anggaran, melaporkan progress setiap bulan kepada Mentor, dan mempresen tasikan hasilnya kepada Mentor dan Pejabat Eselon II.	November 2023 s.d. April 2024		
2	Dst					





**LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA**

-41-

Jakarta, 2023

PNS,	Mentor Tetap,
NIP. Nama	NIP. Nama

SEKRETARIS JENDERAL  
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN  
REPUBLIK INDONESIA,



NOOR SIHARTA