

MODUL BerAKHLAK LATSAR CPNS

KOMPETEN

Lembaga Administrasi Negara



Agenda

- Pengantar
- Ruang Lingkup Modul
- Q&A (*Feedback*)

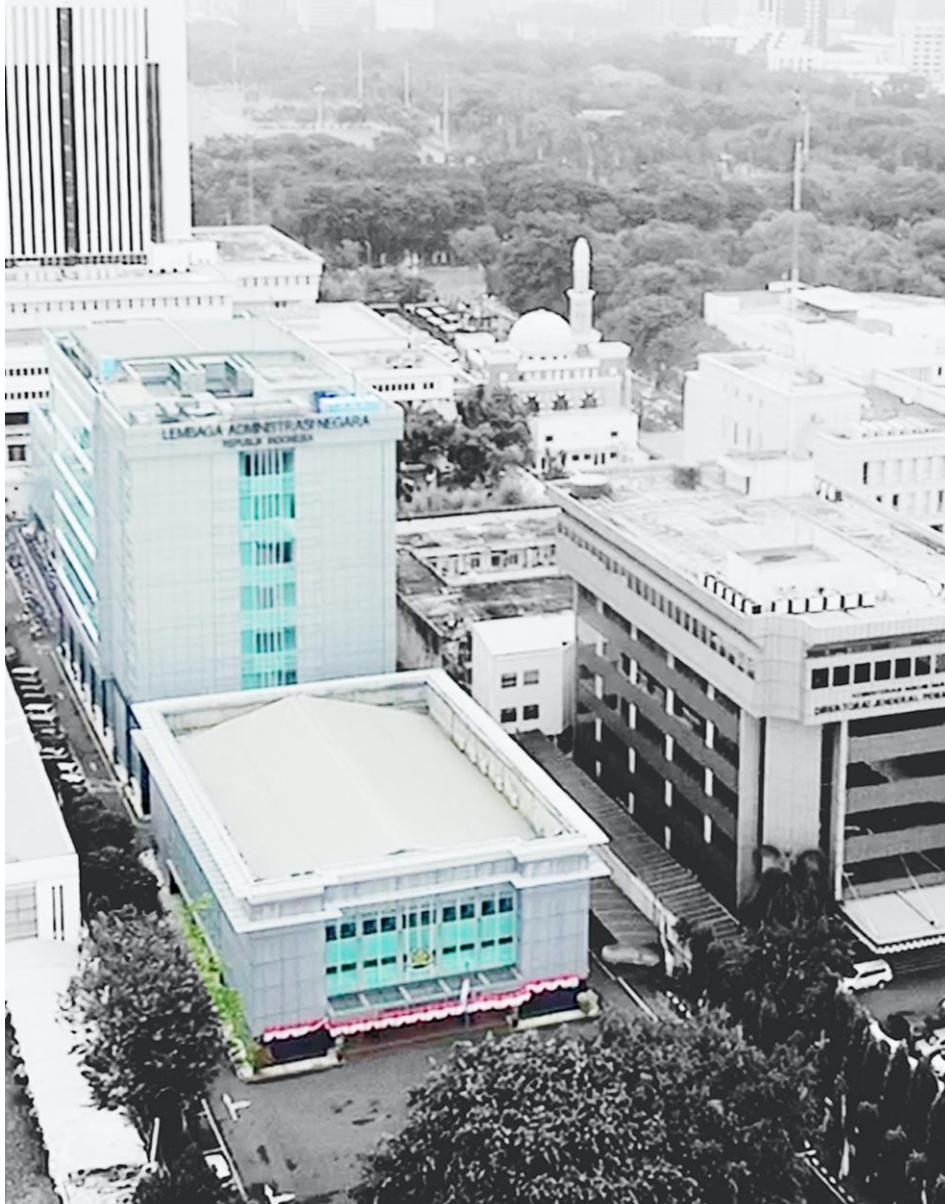


Pengantar Modul KOMPETEN

- LAMA= Manajemen ASN (Prinsip Manajemen ASN+ Kebijakan Pengembangan ASN)+Aneka
- BARU= Manajemen ASN (Prinsip Manajemen ASN+Kebijakan Pengembangan)+Perilaku Kompeten-BerAkhlaK

Deskripsi Singkat

- 
- 01** Modul ini merupakan bagian materi latsar CPNS untuk materi BerAkhlak.
 - 02** Materi BerAkhlak adalah nilai-nilai operasional perilaku ASN sesuai dengan kode etik dan nilai-nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 Undang Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 dan Surat Edaran PermenpanRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang operasional Nilai-Nilai Dasar ASN BerAkhlak.
 - 03** Untuk menanamkan pemahaman dan perilaku tersebut salah satunya setiap ASN perlu kompeten.
 - 04** Modul ini akan membahas upaya pemahaman dan pentingnya serta perlunya pengamalan nilai kompeten dalam setiap pelaksanaan tugas bagi peserta latsar CPNS.



Tujuan Pembelajaran

1. Memahami konteks lingkungan strategis yang mempengaruhi pengelolaan dan tuntutan karakter dan kompetensi ASN yang sesuai;
2. Memahami kebijakan dan pendekatan pengelolaan ASN;
3. Memahami dan peka terhadap isu-isu kritikal dalam merespons penyesuaian kompetensi ASN;
4. Memahami pentingnya pengelolaan pengembangan ASN dalam konteks pembangunan Aparatur dan tantangan global;
5. Mampu mengajukan pemikiran-pemikiran kritis dalam penguatan kompetensi ASN di lingkungan instansi dan konteks nasional serta global;
6. Menjelaskan aspek kompeten secara konseptual-teoritis dengan perilaku terus belajar dan mengembangkan kapabilitas diri;
7. Menjelaskan panduan perilaku kompeten sebagai wujud nilai kompeten sebagai bagian nilai-nilai dasar ASN, BerAkhlaq;
8. Memberikan contoh perilaku dengan peningkatan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar serta pelaksanaan tugas dengan kualitas terbaik; dan
9. Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan nilai kompeten.

Metodologi Pembelajaran

- ❑ Proses pembelajaran menggunakan pendekatan pembelajaran orang dewasa (andragogy).
- ❑ Metode: ceramah, diskusi, penugasan mandiri dan penugasan kelompok, dan pembahasan studi kasus serta Rencana Tindak Lanjut.
- ❑ Pemaparan Rencana Tindak Lanjut mewujudkan nilai Kompeten
- ❑ Evaluasi kepada peserta berasal dari penilaian sikap perilaku, hasil tugas individu dan tugas kelompok dan Rencana Tindak Lanjut mewujudkan nilai Kompeten dan sumber lainnya yang diberikan.





Kegiatan Pembelajaran

1. Peserta melakukan belajar mandiri *mereview* isi modul dan mengeksplorasi link materi yang direkomendasikan dan mencatat poin-poin penting yang diserahkan kepada fasilitator untuk *direview*, sesuai jadual pembelajaran;
2. Peserta mengerjakan latihan soal dan tugas mandiri sesuai dengan perintah pada masing-masing bab (Bab II – Bab VI);
3. Berdiskusi dipandu fasilitator dalam kelas (daring/luring) mengenai pemahaman peserta terkait materi pada Bab II sampai dengan Bab VI;
4. Berdiskusi kelompok diarahkan Fasilitator terkait studi kasus/pembahasan isu nilai Kompeten yang disiapkan fasilitator;
5. Peserta membuat Rencana Tindak Lanjut mewujudkan nilai Kompeten diakhir pembelajaran yang diserahkan kepada fasilitator untuk *direview*; dan
6. Pada akhir pembelajaran, Peserta memaparkan rencana tindak lanjut mewujudkan nilai Kompeten dan fasilitator mencatat *feedback* dan harapan peserta terkait materi pembelajaran.

SISTEMATIKA MODUL

Pendahuluan (Deskripsi Singkat, Tujuan Pembelajaran, Metodologi Pembelajaran, Kegiatan Pembelajaran, dan Sistematika Modul)

Tantangan Lingkungan Strategis (Dunia Vuca, Disrupsi Teknologi/Informasi, Kebijakan Pembangunan Aparatur, Tugas Kelompok Implikasi Lingstra pada Tuntutan Karakter dan Kompetensi ASN, dan Ringkasan dan Evaluasi)

Kebijakan Pembangunan Aparatur (Sistem Merit, Pembangunan Apartur 2020-2024, Karakter ASN, Tugas Individu Mereview Program Pengembangan Kompetensi Instansi Dalam Kerangka SMART ASN, dan Ringkasan dan Evaluasi)

Pengembangan Kompetensi (Konsepsi Kompetensi, Hak Pengembangan Kompetensi, Pendekatan Pengembangan Kompetensi, Tugas Individu Mengidentifikasi Pendekatan Pengembangan Instansi Masing2, Ringkasan dan Evaluasi)

Perilaku Kompeten (Berkinerja Yang BerAkhlak, Meningkatkan Kompetensi Diri, Membebantu Orang Lain Belajar, Melaksanakan Tugas Terbaik, Tugas Kelompok Merumuskan Upaya Mewujudkan Perilaku Kompeten Secara Nyata, Ringkasan dan Evaluasi)

Penutup (Menjelaskan pokok-pokok materi dan tindak lanjut setelah mempelajari modul ASN Kompeten)

01

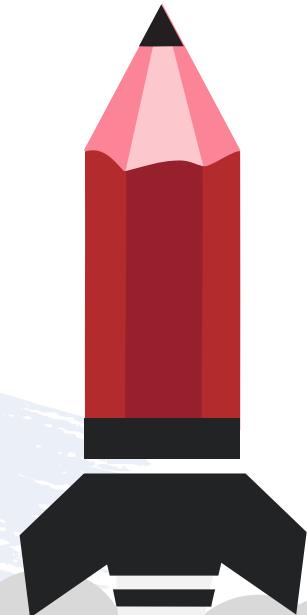
02

03

04

05

06





II

TANTANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS

VUCA vs VUCA



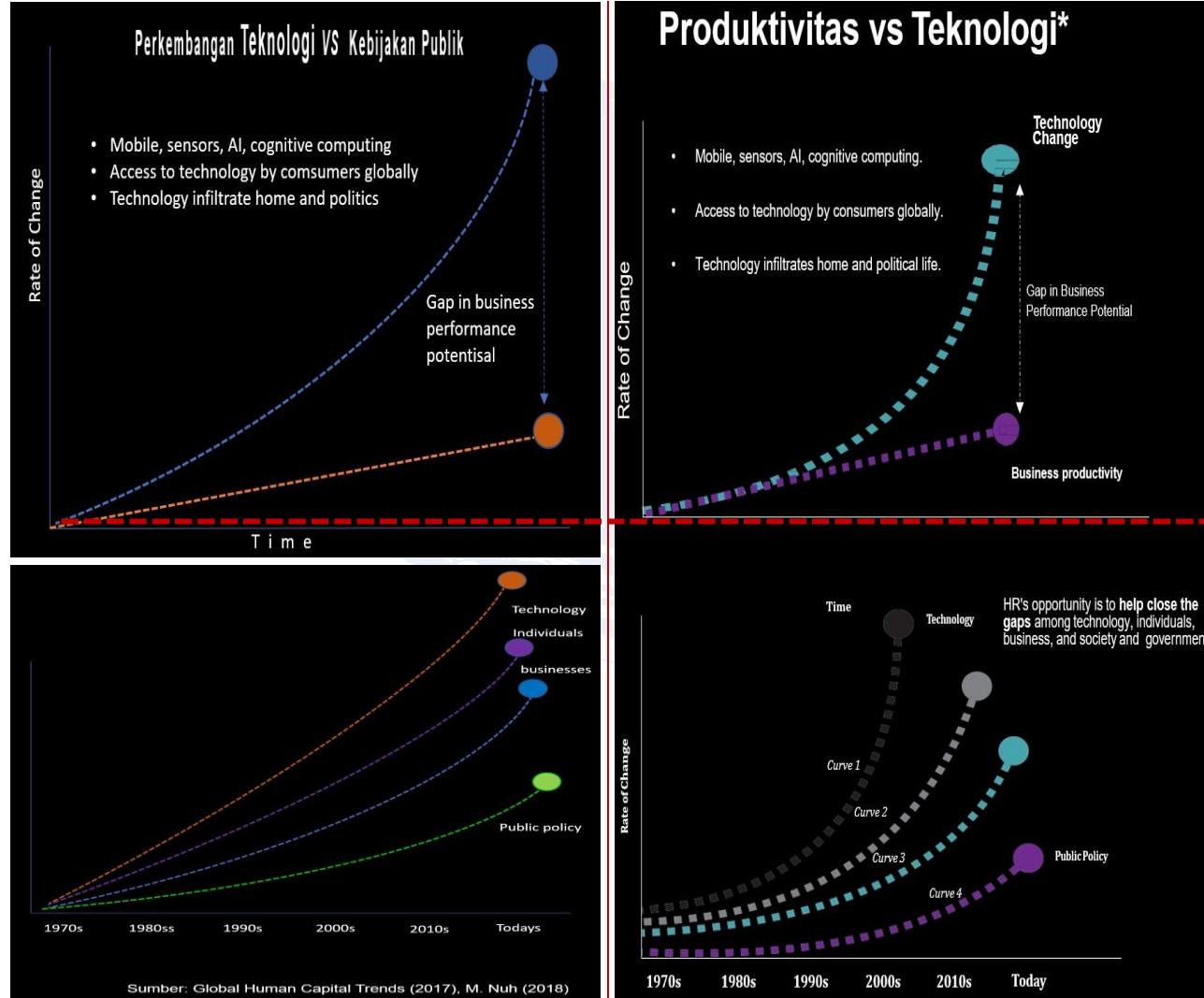
- **Rule based**
- **Document focus**
- **Mechanistic**
- **Inadaptive**



IMPLIKASINYA?

| No | Trend Skills 2025*, dll. | Review Skills Yang Relevan Dalam Konteks Jabatan/Instansi Sdr? | Keterangan (Pendekatan) Pengembangan |
|----|--------------------------|--|--------------------------------------|
| | | | |
| | | | |

*WEF, June 2020



DISRUPSI TEKNOLOGI DAN IMPLIKASINYA?

| No | Trend Skills 2025*, dll. | Review Skills Yang Relevan Dalam Konteks Jabatan/Instansi Sdr? | Keterangan (Pendekatan) Pengembangan |
|----|--------------------------|--|--------------------------------------|
| | | | |
| | | | |

In The New World, It Is Not The Big Fish Which Eats The Small Fish, It's The Fast Fish Which Eats The Slow fish (Klause Schwab, Founder And Executive Chairman World Economic Forum)



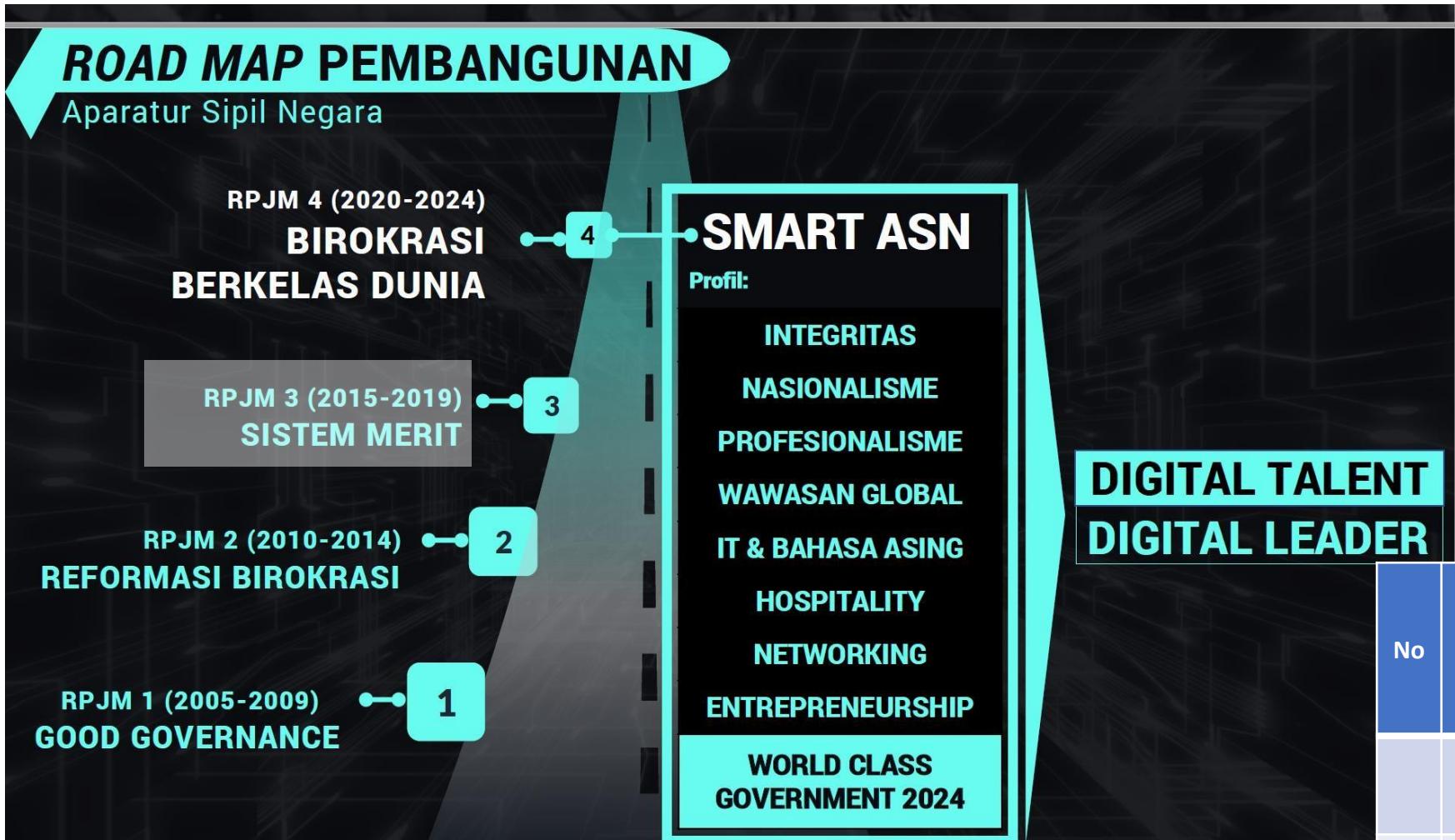
* Indonesia urutan ke 50: <https://www.huru.my.id/2019/10/global-competitiveness-report.html>



III

KEBIJAKAN PEMBANGU NAN APARATUR





Tindak Lanjut?

| No | SMART ASN | Review Prioritas SMART ASN Dalam Konteks Jabatan/Instansi Sdr? | Keterangan (Pendekatan) Pengembangan |
|----|-----------|--|--------------------------------------|
| | | | |

Aparatur Sipil

PNS (Pasal 1 butir 3 & pasal 7)

- Berstatus pegawai tetap dan Memiliki NIP secara Nasional;
- Menduduki jabatan pemerintahan.

PPPK (Pasal 1 butir 4 & pasal 7)

- Diangkat dengan perjanjian kerja sesuai kebutuhan instansi dan ketentuan Undang-Undang;
- Melaksanakan tugas pemerintahan.

FUNGSI:

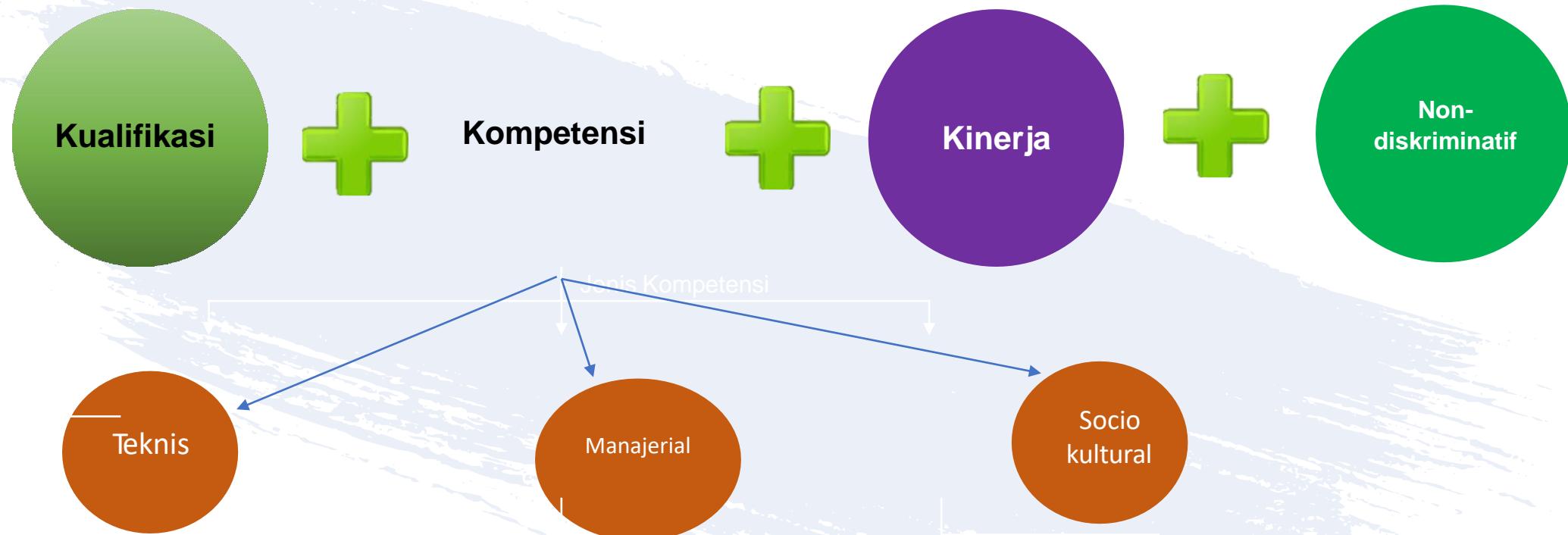
1. Pelaksana kebijakan publik;
2. Pelayan publik; dan
3. Perekat dan pemersatu bangsa

PERAN ASN:

Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas:

1. penyelenggaraan tugas umum pemerintahan
2. pelaksana pembangunan nasional melalui Yanlik yang profesional,
3. bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme).

Pengelolaan ASN Berbasis Sistem Merit



Nilai Dasar ASN*

* Pasal 4 UU ASN No 5/2014

1. Memegang teguh ideologi Pancasila;
2. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3. Mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. **Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;**
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. **Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;**
9. **Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;**
10. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. **Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;**
14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Kode Etik dan Kode Perilaku ASN*

1. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
2. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
3. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
6. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
7. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
8. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
9. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
10. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
11. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
12. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapasitas:

- ✓ Mengembangkan kompetensi diri
- ✓ Membantu orang lain belajar
- ✓ Melaksanakan tugas terbaik

Akuntabel

Kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan

Berorientasi Pelayanan

Kami siap memberikan pelayanan terbaik untuk rakyat Indonesia

Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perubahan

“Bangga Melayani Bangsa”

ASN
Ber AKHLAK*

Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam mengerakkan ataupun menghadapi perubahan

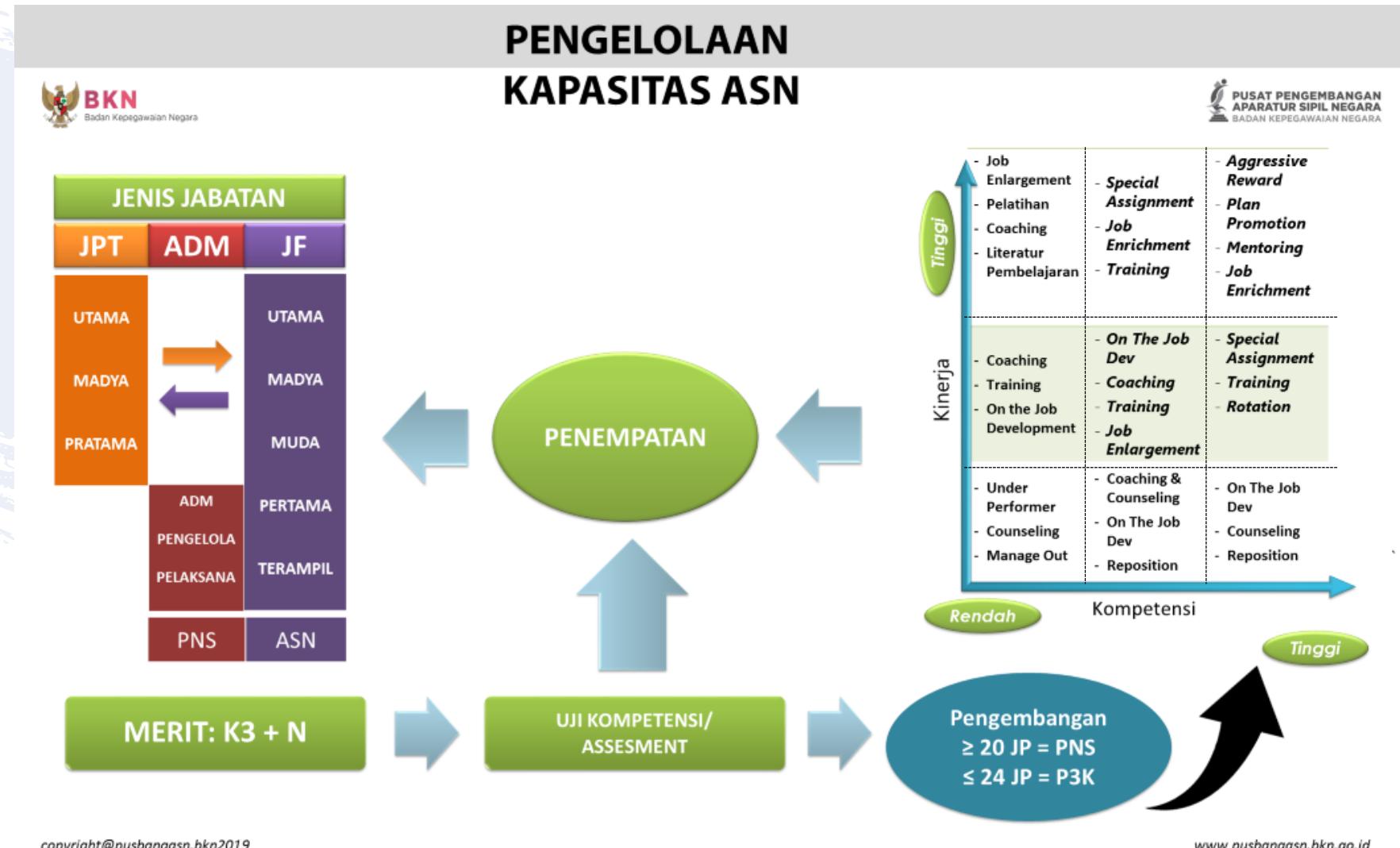
Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis



IV

PENGEMBANGAN KOMPETENSI



Kompetensi ASN



Kompetensi Teknis

- yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;



Kompetensi Manajerial

- yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan

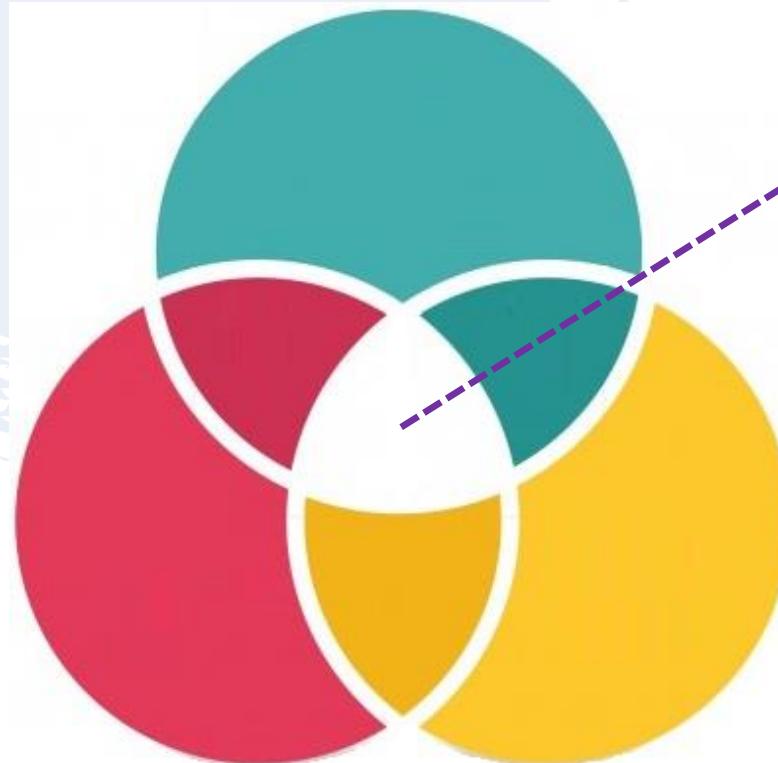


Kompetensi Sosial Kultural

- diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.



Konsep Kompetensi



KOMPETENSI

Kompetensi merupakan perpaduan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terindikasikan dalam kemampuan dan perilaku seseorang sesuai tuntutan pekerjaan.

Standar Kompetensi Jabatan ASN



| No | Jenis Jabatan | Jenjang | Jenis Kompetensi dan Level | | | | | | | | Sosial Kultural | Teknis | Persyaratan Jabatan |
|----|---------------|---------------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------------|--------|---------------------|
| | | | Manajerial* | | | | | | | | | | |
| 1 | JPT | Utama | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | | Madya | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | | Pratama | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | Administrasi | Administrator | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | | Pengawas | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | | Pelaksana | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |

* Kompetensi Manajerial:

1. Integritas
2. Kerjasama
3. Komunikasi

4. Orientasi pada hasil
5. Pelayanan Publik
6. Pengembangan Diri

7. Mengelola Perubahan
8. Pengambilan Keputusan

Lanjutan...



| No | Jenis Jabatan | Jenjang | Jenis Kompetensi dan Level | | | | | | | | Persyaratan Jabatan | |
|----|---------------|---------------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------------|--------|
| | | | Manajerial | | | | | | | | | |
| 1 | JPT | Utama | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Sosial Kultural | Teknis |
| | | Madya | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | | Pratama | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | Administrasi | Administrator | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | | Pengawas | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | | Pelaksana | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |

* Kompetensi Manajerial:

1. Integritas
2. Kerjasama
3. Komunikasi
4. Orientasi pada hasil
5. Pelayanan Publik
6. Pengembangan Diri

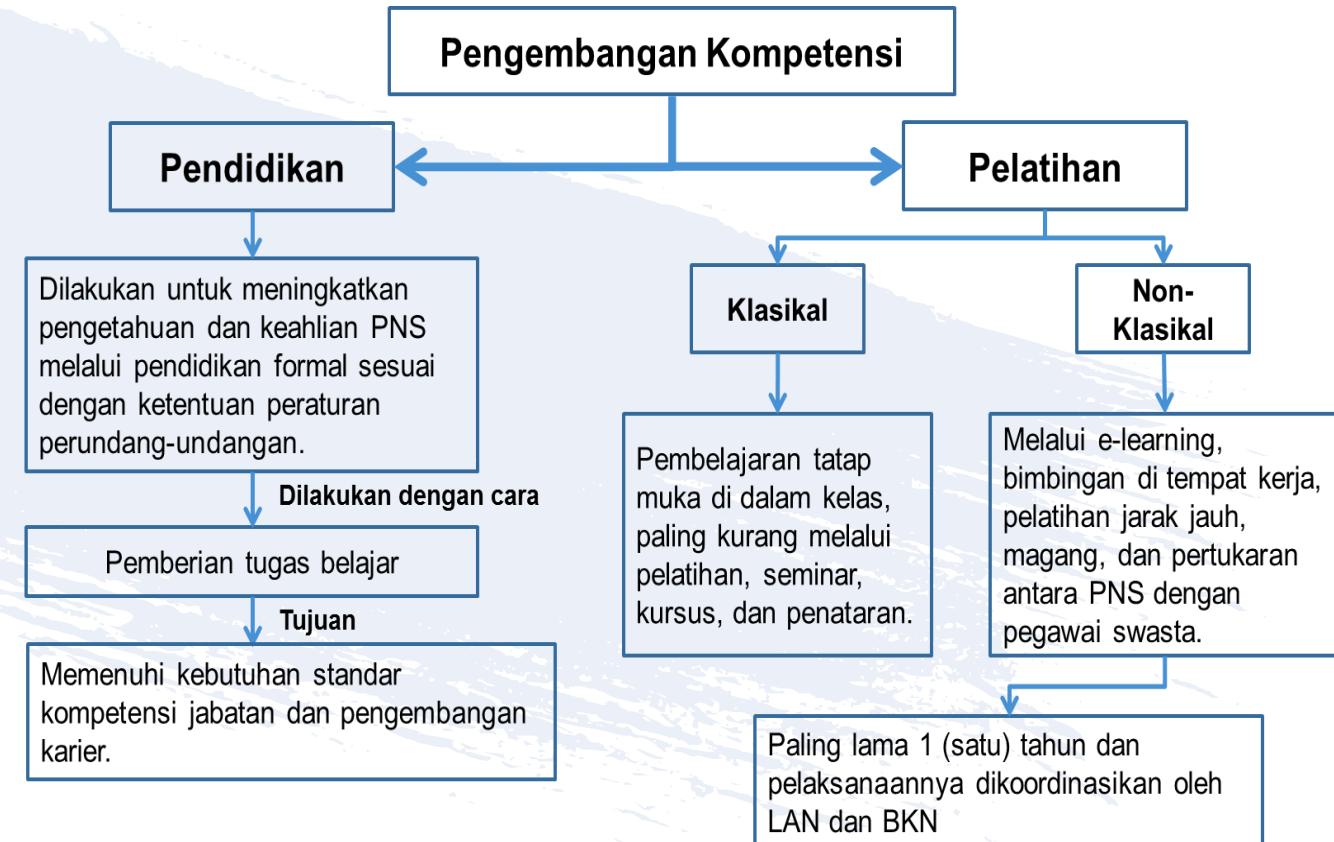
7. Mengelola Perubahan
8. Pengambilan Keputusan

Prinsip Pengembangan Kompetensi ASN

- ❑ Upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan organisasi maupun individu melalui proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai
- ❑ Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi
- ❑ Diarahkan pada pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan jabatan
- ❑ Pengembangan kompetensi sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karir

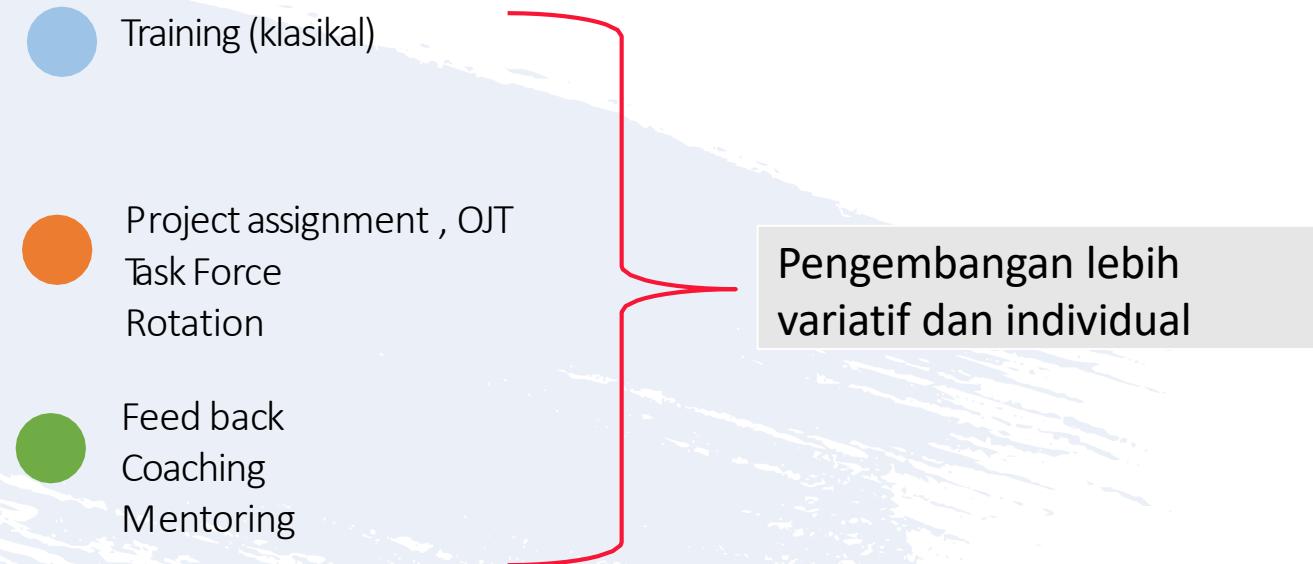
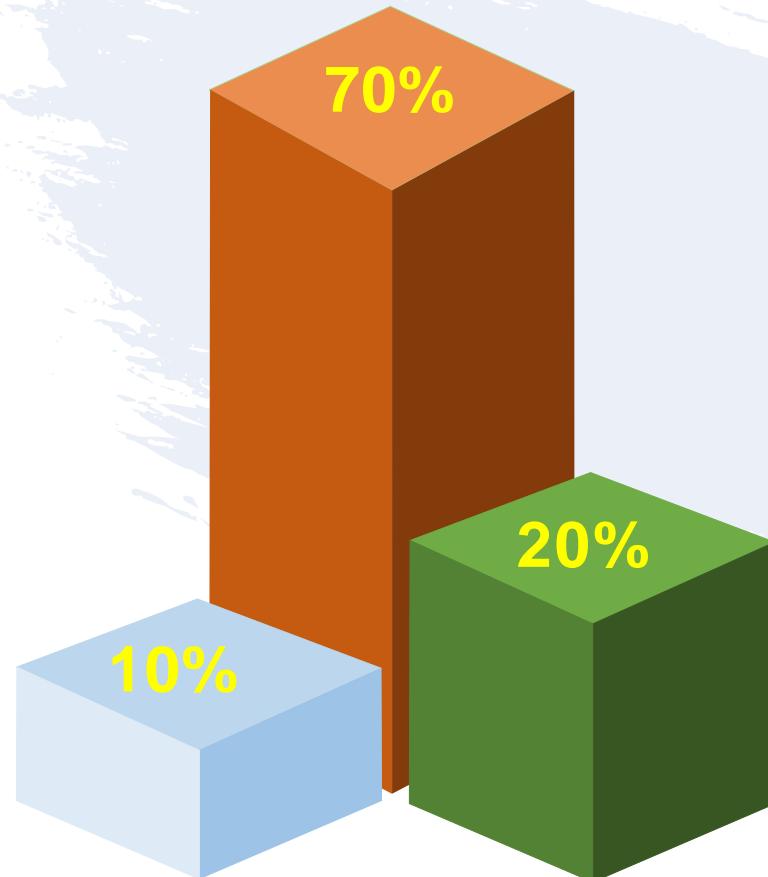


Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN*



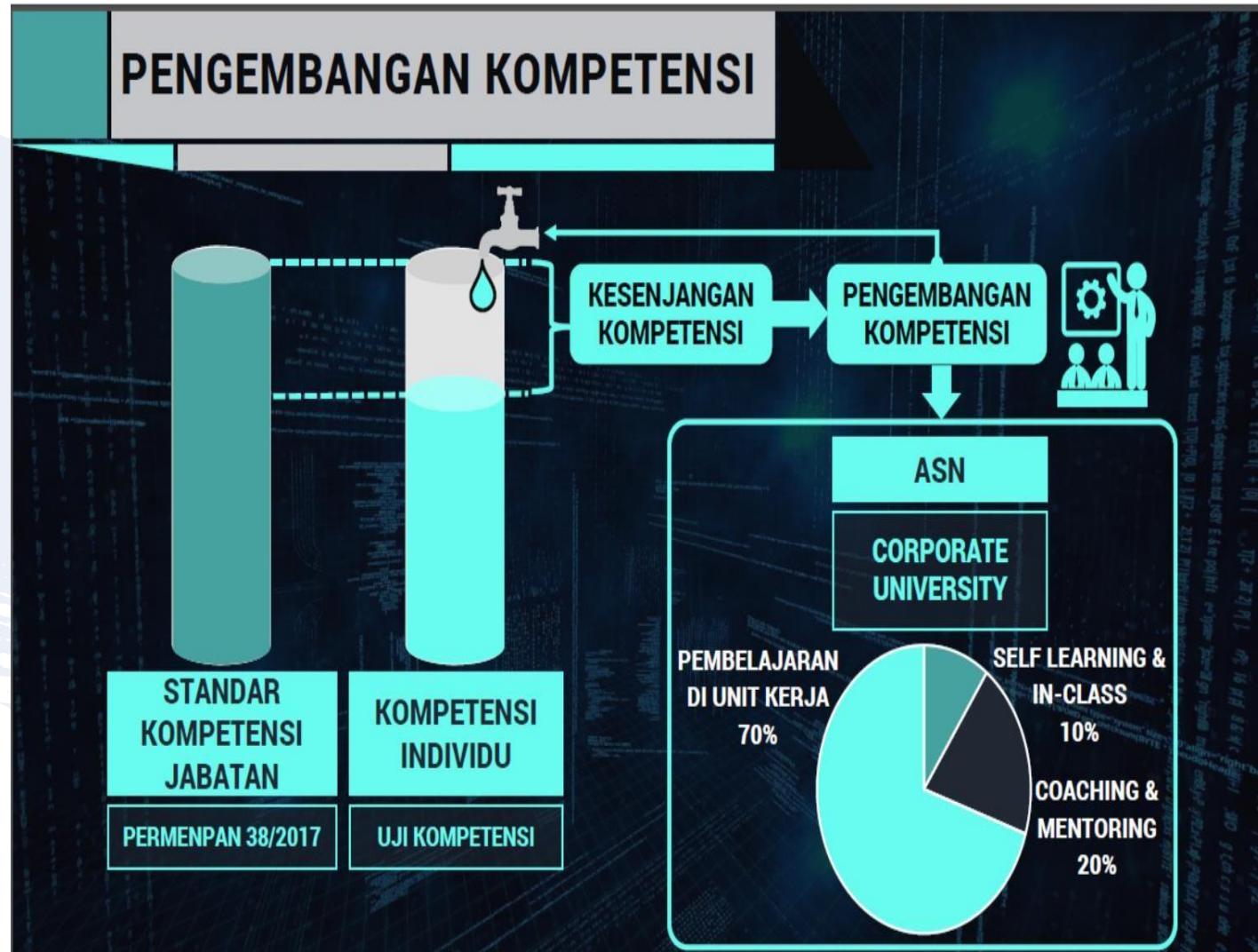
* PP No. 11 Tahun 2017 Pasal 210-212 dan PerLAN 5/2018 dan PerLAN 10/2018

Pendekatan Pengembangan Kompetensi



SOURCE:
Assignments - Other People – Coursework: Comparison Six
Lessons of Experience Studies by Cynthia McCauley
Center for Creative Leadership - 2013

*"Link and Match
dengan Kebutuhan
Organisasi/Instansi
dan Pegawai"*



Rencana Pengembangan Kompetensi ASN

1. Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang dituangkan dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi.
2. Perencanaan pengembangan kompetensi untuk mewujudkan profesionalitas ASN dengan mempertimbangkan kebutuhan individu pegawai dan kebutuhan umum organisasi dengan sistem perencanaan yang rasional, holistik (terintegrasi), terarah, efektif dan efisien.



Tingkat Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN

TAHAP
1

Perencanaan K/L/D

Dilakukan unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang sumber daya manusia (SDM) dengan melakukan rekapitulasi dan validasi perencanaan pengembangan kompetensi individu.

TAHAP
2

Perencanaan Nasional

Perencanaan Pengembangan disampaikan K/L/D ke instansi Pembina. Instansi Pembina menyusun rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN secara nasional.

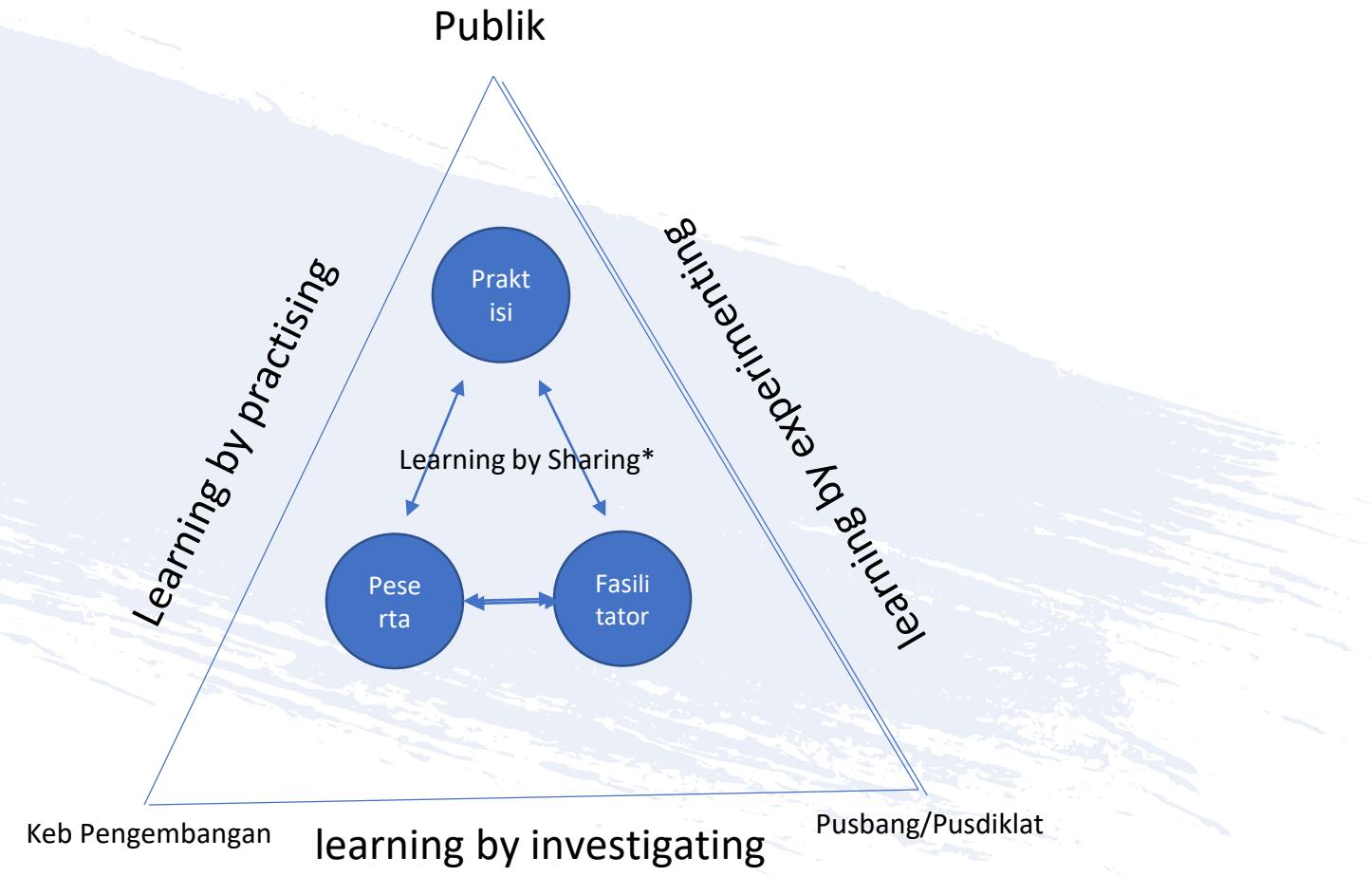


V

PERILAKU KOMPETEN



Basis Sinergi Perilaku Kompeten



*Diadaptasi dari. *Learning by Sharing: a Model for Life-Long Learning*, Thomas P. T. Thijssen, Rik Maes and Fons T.J. Vernooy, Mei 2016

Berkinerja Yang *BerAkhlaK*

- Setiap ASN sebagai profesional sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja
- ASN terikat dengan etika profesi sebagai pelayan publik (pasal 4 dan 5 UU ASN)
- Perilaku etika profesional secara operasional tunduk pada perilaku **BerAkhlaK** (SE MenpanRB 22 Tahun 2021)





Meningkatkan Kompetensi Diri

- Merubah *mindset*: aktif meningkatkan kompetensi diri adalah keniscayaan, merespons tantangan lingkungan yang selalu berubah, dengan paradigma: **learn, unlearn** dan **relearn** (Warell, Margie. Learn, Unlearn and Relearn: How to Stay Current and Get Ahead. Forbes.com, tautan:<https://www.forbes.com/sites/margieewarrell/2014/02/03/learn-unlearn-and-relearn/?sh=bc7f9e5676fe>); "*The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those cannot learn, unlearn, and relearn*" (Alfin Toffler, Future Shock. Bantam Books: New York, 1971).
- Mengembangkan mandiri secara heutagogik atau "net-centric", berbasis sumber pembelajaran utama dari Internet (jembatan belajar yang lebih personal).
- Memanfaatkan sumber keahlian pakar/konsultan, yang mungkin dimiliki unit kerja/instansi tempat bekerja atau tempat lain.
- Melakukan jejaring formal/informal (*network*), yang mengatur diri sendiri dalam interaksi dengan pegawai lain dalam dan atau luar organisasi.

Membantu Orang Lain Belajar



shutterstock.com · 449015962

- Aktif dalam “pasar pengetahuan” atau forum terbuka (*Knowledge Fairs and Open Forums*) (Thomas H.& Laurence, 1998).
- Memanfaatkan dokumen kerja seperti laporan kerja, materi presentasi, artikel, dan memasukannya ke dalam repositori, di mana ia dapat dengan mudah disimpan dan diambil (*Knowledge Repositories*).
- Aktif mengakses dan mentransfer Pengetahuan (*Knowledge Access and Transfer*), dalam bentuk: melibatkan dalam jejaring ahli (*experts network*); mendokumentasikan pengalaman/pengetahuan; dan menuliskan pengetahuan bersumber dari refleksi pengalaman (*lessons learned*) (Thomas H.& Laurence, 1998).
- Sosialisasi informal seperti *morning tea/coffee* (sering kali menjadi ajang transfer pengetahuan).



Melaksanakan Tugas Terbaik

- Pengetahuan menjadi karya:** mewujudkan pengetahuan yang bertumbuh menjadi karya nyata.
- Makna hidup dan bekerja baik:** Pentingnya berkarya terbaik sejalan dengan tujuan hidup seseorang.
- Tipikal individu semangat berkarya:** yang dapat mendorong dan menahan kesuksesan pekerjaan Anda.

PENUTUP

- Kompeten: Mengembangkan Kompetensi Diri, Membantu Orang Lain Belajar, dan. Melaksanakan Tugas Terbaik (3M)
- Rencana Tindak Lanjut mewujudkan 3M untuk kompetensi peserta
- Evaluasi dan Feedback materi pelatihan

Sumber Pembelajaran



Regulasi

- Kepegawaian
- Pembangunan



Buku

- SDM



Jurnal

- Pengembangan
- Motivasi



Studi Kasus/Data Kepegawaian

- Global
- Nasional
- Instansi
- dll



BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten

Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga
melayani
bangsa

TERIMA KASIH

