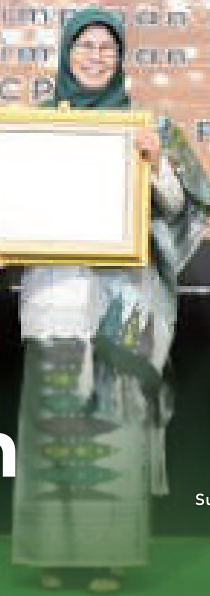
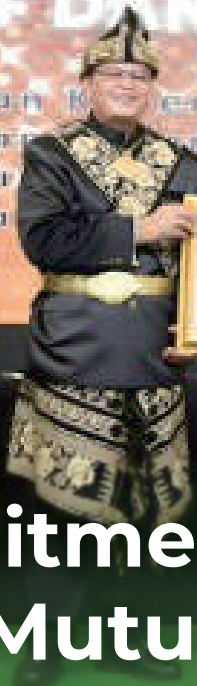
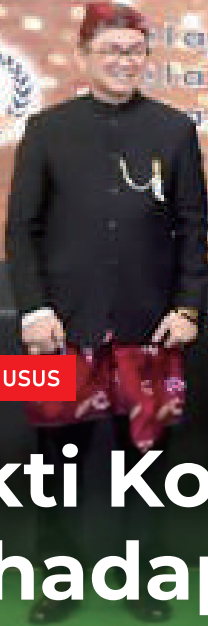


Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek

IN

SPIRASI

Faktual, Kreatif, dan Berkualitas



LIPUTAN KHUSUS

• Bukti Komitmen Terhadap Mutu Penyelenggaraan Pelatihan

Sumber foto dari LAN RI, tanggal 7 November 2023

• Akreditasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek

Wawancara Khusus Memperingati Hari Ibu

Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Kiki Yulianti

LIPUTAN REGULER

Perkuat Peran Widyaprada dalam Penjaminan Mutu Pendidikan dan Advokasi Kebijakan Merdeka Belajar ke Pemerintah Daerah

Pamong Budaya, Garda Terdepan Mewujudkan Pemajuan Kebudayaan dan Peradaban Bangsa

INFO KEDIKLATAN

Capaian Kinerja dan Pengembangan Pembelajaran Digital WKMB



<http://pusdiklat.kemdikbud.go.id>

@pusdiklat pegawai

Pusdiklat Pegawai

Pusdiklat Kemendikbud RI

@diklatpegawai

Pengantar REDAKSI



Dewan Redaksi

Akreditasi Pusdiklat Pegawai

Kemendikbudristek Tahun 2023

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2023 ini meraih akreditasi A dari Lembaga Administrasi negara (LAN) RI. Adapun pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pegawai mendapatkan akreditasi A dari LAN RI adalah Pelatihan Dasar CPNS dengan nilai 93,706, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan nilai 93,527, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan nilai 93,566 dan Pelatihan Teknis Bidang Pendidikan dengan nilai 91,33. Pencapaian ini merupakan hal yang sangat membanggakan bagi Pusdiklat Pegawai karena dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelatihan yang dilakukannya. Dalam edisi kedua Majalah Inspirasi tahun 2023 ini keberhasilan tersebut diangkat menjadi Liputan Khusus yang dapat menjadi informasi bagi para pembaca Majalah inspirasi terkait praktik baik Pusdiklat Pegawai dalam mencapai akreditasi A tersebut.

Selain itu dalam edisi kedua ini, kami tampilkan informasi lain seperti Pelatihan Orientasi Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tahun 2023, Pelatihan Teknis terbaru seperti Governansi, Perencanaan dan SAKIP.

Majalah Inspirasi Edisi kedua tahun 2023 juga menampilkan informasi seputar kegiatan internal yang kembali dilakukan yaitu donor darah oleh semua karyawan Pusdiklat Pegawai. Edisi ini juga menampilkan tulisan tentang magang yang dilakukan oleh mahasiswa dari perguruan tinggi negeri di kawasan Ciputat selama 2 bulan di Pusdiklat Pegawai.

Sebagai penutup kami melakukan wawancara dengan wanita hebat yang saat ini menjabat sebagai Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek, Kiki Yuliati. Wawancara tersebut dilakukan dalam rangka memperingati Hari Ibu yang jatuh pada tanggal 22 Desember.

Kami berharap para pembaca dapat menikmati informasi dalam edisi kedua ini dan semoga Majalah Inspirasi di tahun-tahun mendatang akan tetap menampilkan informasi yang komprehensif seputar pelatihan di lingkungan Kemendikbudristek.

Salam Inspirasi

Pembina

Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek

Penanggung Jawab

Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek

Wakil Penanggung Jawab

Dewi Andayani, S.E.Ak, M.AB.

Pemimpin Redaksi

Sitti Lestari Martika, MM.

Wakil Pemimpin Redaksi

Esty Sulistyarningsih, M.Pd

Redaktur Pelaksana

Kwarta Adimphrana, S.I.Kom

Editor

Falentine K. Ningrum, S.Psi, M.Psi

Reporter

M. Rizqo Yanuananda, S.E.

Fotografer

Andri Apriliando Sumampouw

Desainer

Rizqo M. Yanuanda

Edi Sopyan

Diterbitkan Oleh :

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi

Alamat Redaksi :

Jln. Raya Ciputat-Parung Km.19
Bojongsari Depok 16517
Telp. (021) 7490411
Fax. (021) 7491174, 7491175

Redaksi : Menerima sumbangan tulisan dan artikel yang berhubungan dengan visi dan misi Majalah. Redaksi berhak mengubah/menyempurnakan judul dan isi tulisan sejauh tidak menyimpang dari esensi tulisan.



Perjalanan Akreditasi Pelatihan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2023

Dr. Ir. Mustangimah, M.Si.

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi

Pembaca yang budiman, tidak terasa tahun 2023 akan segera berakhir. Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek telah mengalami hal yang luar biasa di tahun ini. Pelatihan melalui WKMB telah sukses dilakukan diantaranya adalah Pelatihan Literasi Digital untuk PNS Kemendikbudristek dan Sosialisasi 3 Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja untuk ASN Kemendikbudristek (PNS dan PPPK). Saat ini sedang berjalan Pelatihan PBJ melalui WKMB bekerja sama dengan LKPP.

Pusdiklat Pegawai juga menorehkan prestasi yang sangat baik dalam hal Akreditasi Lembaga Pelatihan yang dilaksanakan oleh LAN RI untuk

beberapa pelatihan yang dilakukan Pusdiklat Pegawai. Topik mengenai akreditasi tersebut kami jadikan liputan khusus pada edisi kedua majalah Inspirasi tahun ini.

Target output Pusdiklat Pegawai yang berjumlah 10.582 peserta pelatihan di tahun 2023 adalah target yang luar biasa besar untuk diraih oleh Pusdiklat Pegawai. Melalui pelatihan kepemimpinan, teknis dan teknis fungsional target tersebut Alhamdulillah dapat tercapai dengan baik.

Tiada gading yang tak retak, tentunya kami juga terus introspeksi diri untuk hal-hal yang belum kami capai di tahun 2023. Kami akan terus berusaha untuk mencapai predikat WBBM yang belum kami dapatkan dan tetap melakukan perubahan-perubahan yang positif dalam pelayanan kami sebagai lembaga pelatihan.

Dalam edisi ini kami menampilkan tulisan tentang Srikandi-Srikandi Kemendikbudristek yang diwakili oleh Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek, Suharti dan Dirjen Pendidikan Vokasi, Kiki Yulianti. Tulisan ini kami turunkan sebagai kontribusi kami dalam memperingati Hari Ibu yang jatuh pada tanggal 22 Desember.

Terakhir kami harapkan anda semua pembaca majalah Inspirasi bisa memperoleh tambahan informasi yang berguna untuk memperluas wawasan anda dalam hal pengembangan kompetensi.

Terima Kasih dan
Salam Inspirasi.(*)



Pangantar Redaksi

Sambutan

- 01 Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
- 03 **Bukti Komitmen Terhadap Mutu Penyelenggaraan Pelatihan**
- 08 Akreditasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek
- 10 **Rencana/Tindak Lanjut Akreditasi Pusdiklat Pegawai**
- 12 Wawancara Singkat Seputar Akreditasi Lembaga Pelatihan
- 14 **Pelaksanaan Pelatihan Orientasi PPPK 2023**
- 17 Gerakan Membangun Zona Integritas di Lingkungan Kemendikbudristek
- 20 **Alumni Peserta Pelatihan RB/ZI untuk Pimpinan Tahun 2023**
- 21 Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
- 24 **Pamong Budaya, Garda Terdepan Mewujudkan Pemajuan Kebudayaan dan Peradaban Bangsa**
- 27 “Memahami Pemdalogy dengan Hati”
- 30 **Visitasi Virtual Wisata Arsip**
- 32 Pelatihan Teknis Governasi Pengelolaan Perguruan Tinggi
- 35 **Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran**
- 38 Karya Peserta pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun 2023

DAFTAR ISI

- 41 **Sosialisasi Pencegahan Tiga Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja**
- 44 Kemendikbudristek Dorong Peserta PKN Tingkatkan Kualitas Kepemimpinan SDM di Indonesia
- 47 **Akreditasi Program dan Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan**
- 49 Penggunaan Model Refleksi dalam Evaluasi Level Reaksi
- 54 **Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Bergabung Menjadi Tenant ASN Unggul**
- 56 “Akselerasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kemendikbudristek”
- 63 **Capaian Pembangunan ZI-WBBM Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2023**
- 68 Wawancara Khusus Hari Ibu
- 72 **Capaian Kinerja dan Pengembangan Pembelajaran Digital WKMB**
- 80 Beramal dan Menjadi Lebih Sehat dengan Donor Darah
- 82 **Pengalaman Nyata dalam Dunia Kerja**
- 85 **Pojok Inspirasi: Rasa**
- 86 Pojok Inspirasi: Mimpi yang Belum Sempurna
- 87 Kaleidoskop 2023

Catatan Perjalanan Meraih Akreditasi:

Bukti Komitmen Terhadap Mutu Penyelenggaraan Pelatihan

(oleh Grandis Harlandi Choirul Nisa)

Sebagai sebuah Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang mengemban tugas dan fungsi dalam menyiapkan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan, Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) terus berupaya dalam meningkatkan kualitas layanan di berbagai aspek. Komitmen terhadap mutu tersebut salah satunya diwujudkan dalam perolehan predikat akreditasi program pelatihan. Pada tahun 2018, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek berhasil meraih predikat Akreditasi A untuk program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II dan III; Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III (Pelatihan Kepemimpinan Administrator); dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas), yang berlaku untuk jangka waktu lima tahun. Kemudian pada tahun 2019, Pusdiklat Pegawai kembali meraih predikat Akreditasi B untuk

program Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II yang berlaku untuk jangka waktu tiga tahun.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan, akreditasi pelatihan adalah penilaian kelayakan pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Akreditasi diperlukan untuk menjamin kualitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara, yang mencakup pelatihan struktural, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, dan pelatihan dasar CPNS. Terdapat tiga jenis akreditasi yaitu Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan; Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program; dan Akreditasi Program. Dalam hal ini, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek termasuk pada kategori Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Akreditasi Program.



Dengan berakhirnya masa berlaku akreditasi program Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) pada tahun 2023, maka Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek berkomitmen mempertahankan predikat Akreditasi A untuk ketiga program pelatihan tersebut.

Pada tahun ini pula, Pusdiklat Pegawai berkesempatan untuk mengajukan proses Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan. Berdasarkan surat Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 182/D.3/PDP.09 tanggal 19 Januari 2023, Pusdiklat Pegawai termasuk dalam 1 dari 20 Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang dapat mengajukan proses Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan pada tahun 2023.

Selain itu, Pusdiklat Pegawai juga berkomitmen untuk meraih akreditasi program Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar, yang merupakan pelatihan teknis substantif di bidang pendidikan. Dengan kemantapan tekad dan dukungan tim yang solid, Pusdiklat Pegawai siap untuk mempertahankan Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS, PKA,

PKP, serta meraih Akreditasi Program Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan dan Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan untuk yang pertamakalinya.

Perjalanan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek untuk meraih akreditasi telah dimulai sejak awal tahun. Melalui Surat Keputusan Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Nomor 0180/J2/PP.00.07/2023 tanggal 27 Januari 2023, dibentuk Tim Penyusun Dokumen Mutu Akreditasi Penyelenggara Pelatihan di Lingkungan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Pada bulan Februari 2023, Pusdiklat Pegawai secara resmi menyampaikan surat permohonan akreditasi kepada Kepala Lembaga Administrasi Negara RI.

Sebagai tindak lanjut atas permohonan tersebut, Pusdiklat Pegawai kemudian menyelenggarakan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) Persiapan Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Program Pelatihan Tahun 2023 yang dilaksanakan pada tanggal 22 Februari 2023. Dalam kegiatan tersebut, hadir Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Lembaga Admi-

nistrasi Negara, Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm. beserta tim, yang memberikan penjelasan mengenai ketentuan dan prosedur pengajuan akreditasi.

Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan

Berpedoman pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan penguatan yang diperoleh dari hasil DKT Persiapan Akreditasi, Tim Penyusun Dokumen Mutu Akreditasi (Tim Akreditasi) Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek mulai bergerak.

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1874/K.1/PDP.09/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Akreditasi Pelatihan yang Menjadi Kewenangan Lembaga Administrasi Negara, terdapat tujuh tahapan dalam Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan yaitu Penyusunan Rencana Akreditasi; Penetapan Tim Asesor dan Tim Sekretariat; Pemeriksaan dan Penelitian Kelengkapan Data Akreditasi; Penelitian dan Penilaian Data Akreditasi; Visitasi Akreditasi; Rapat Penilaian Akhir Akreditasi; dan Penyampaian Status Akreditasi.

Dalam hal ini, Tim Akreditasi Pusdiklat Pegawai harus menyiapkan kelengkapan data akreditasi untuk dapat diperiksa

dan diteliti oleh Tim Asesor Akreditasi dari Lembaga Administrasi Negara.

Terdapat 8 unsur penilaian Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang harus dipersiapkan oleh Tim. Kedelapan unsur ini meliputi unsur Organisasi dan Kepemimpinan (yang terdiri dari subunsur Kelembagaan Pelatihan; Kepemimpinan dan Budaya Organisasi; dan Rencana Strategis); unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (terdiri dari subunsur Pejabat Struktural; Penyelenggara Pelatihan; Tenaga Pengajar Pelatihan; dan Pengelola Sistem Informasi Pelatihan); unsur Manajemen Sumber Daya (terdiri dari subunsur Sarana dan Prasarana dan Pembiayaan); unsur Kemitraan dan Hubungan Pemangku Kepentingan (terdiri dari subunsur Hubungan Pemangku Kepentingan dan Kemitraan); subunsur Manajemen Pelayanan (terdiri dari subunsur Pelayanan Peserta dan Media Komunikasi); unsur Manajemen Mutu (dengan indikator penilaian Unit atau Tim Penjamin Mutu serta Dokumen penjaminan mutu yang lengkap dan Tindak lanjut hasil penjaminan mutu); unsur Hasil Kinerja Utama (terdiri dari subunsur Capaian Kinerja Utama; Penghargaan; dan Penerapan Wilayah Bebas dari Korupsi); dan unsur Manajemen Pengetahuan dan Inovasi (terdiri dari subunsur Manajemen Pengetahuan dan Inovasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan).

24
orang

anggota Tim Akreditasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bekerja sama untuk memenuhi seluruh dokumen yang dipersyaratkan. Agar lebih efektif dan efisien, maka Tim Akreditasi dibagi ke dalam penanggung jawab di masing-masing unsur. Dokumen yang telah terkumpul selanjutnya diunggah dalam laman <https://e-trainingmanagement.sipka.lan.go.id/>, untuk mendapat verifikasi dari Lembaga Administrasi Negara.

Akreditasi Program

Parallel dengan penyusunan dokumen persyaratan administrasi untuk Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan, Tim Akreditasi Pusdiklat Pegawai juga mempersiapkan dokumen persyaratan administrasi untuk Akreditasi Program Pelatihan. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1874/K.1/PDP.09/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Akreditasi Pelatihan yang Menjadi Kewenangan Lembaga Administrasi Negara, terdapat enam unsur yang dinilai dalam akreditasi pro

gram yaitu unsur Perencanaan Program Pelatihan; unsur Penyelenggaraan Pelatihan (terdiri dari subunsur Tenaga Pelatihan; Kesesuaian Kurikulum; dan Pengelolaan Pelatihan); unsur Evaluasi Pelatihan (terdiri dari subunsur *Monitoring* dan Evaluasi); unsur Hasil Penyelenggaraan Pelatihan (terdiri dari subunsur Pemenuhan Kompetensi Pelatihan; Pengelolaan Produk Pelatihan; dan Evaluasi Pasca Pelatihan); unsur Pembiayaan Pelatihan; dan unsur Sarana Pendukung Pelatihan (terdiri dari subunsur Kesesuaian dengan Kebijakan Pelatihan dan Kualitas Sarana Penunjang Pelatihan).

Enam unsur penilaian akreditasi program tersebut di atas harus dipenuhi untuk seluruh Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek sepanjang tahun 2020 s.d. 2022. Secara total, terdapat setidaknya 375 pelatihan yang dokumennya harus diunggah ke dalam aplikasi akreditasi Lembaga

Administrasi Negara. Seluruh dokumen tersebut kemudian dilakukan proses penelitian dan penilaian



data oleh tim Asesor.

Visitasi Tim Asesor

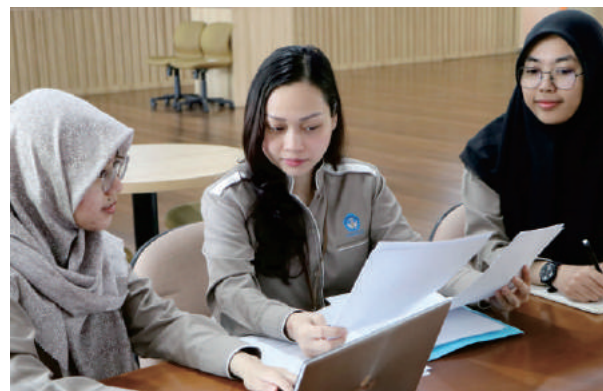
Berdasarkan hasil penelitian dan penilaian data, selanjutnya tim Asesor memberikan umpan balik terhadap Pusdiklat Pegawai melalui kegiatan visitasi. Kegiatan ini bertujuan untuk melakukan verifikasi, meneliti, dan menilai bukti fisik unsur penilaian Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS, PKA, PKP, dan Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar. Bertempat di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek pada tanggal 15 Agustus 2023, visitasi dihadiri oleh Asesor dari Lembaga Administrasi Negara, yaitu Dra. Army Winarti, M.Si. (Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan); Ir. Euis Nurmalia, M.Si. (Kepala Bagian Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN); dan Azizah Puspasari, S.Pd., M.P.A. (Analisis Kebijakan Ahli Muda), serta tim Sekretariat yaitu Teguh Henry Prayitno, S.IAN. (Analisis Pengembangan Kompetensi) dan Nadine Amarsha, S.H., M.H. (Analisis Kebijakan Ahli Pertama).

Selain melakukan verifikasi, penelitian, dan penilaian terhadap bukti fisik, pada kesempatan ini Tim Asesor juga melakukan wawancara terhadap perwakilan pengelola, perwakilan penyelenggara, perwakilan widyaiswara, perwakilan alumni pada masing-masing program pelatihan, dan perwakilan tim penjaminan mutu. Hadir dalam kegiatan tersebut Kepala Pusdiklat Pegawai, Dr. Ir.

Mustangimah, M.Si.; Kepala Bagian Tata Usaha, Dewi Andayani, S.E.Ak., M.A.B.; para Ketua Tim Kerja, Widyaiswara, dan Tim Penjaminan Mutu di lingkungan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.

Adapun sebagai perwakilan Alumni PKA hadir Mardi Wibowo, S.S., M.A.P. (Kepala Bagian Tata Usaha Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat); Manifes Zubayr, S.E., M.M.Ak. (Kepala Bagian Tata Usaha Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Kemendikbudristek); dan Niniek Ariyani, S.H., M.H. (Kepala Bagian Pemantauan Perilaku Hakim Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial). Mewakili Alumni PKP, hadir Dr. Herawati, S.S., M.A. (Kepala Balai Bahasa Provinsi Jawa Barat); Asep Juanda, S.Ag., M.Hum. (Kepala Kantor Bahasa Provinsi Banten); dan Suci Hasiati, AMK., S.K.M., M.M. (Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang).

Untuk Pelatihan Dasar CPNS dihadiri perwakilan alumni Nahri Meilani (Pengelola Barang Milik Negara pada Pusat Penguatan Karakter Kemendikbudristek) dan Widyaning Setya Hapsari (Pengelola Kepegawaian pada Pusat Data dan Informasi Kemendikbudristek), sedangkan untuk Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan Tingkat Dasar dihadiri oleh Josephine Patricia, A.Md. (Pengelola Bahan Perencana pada



Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara dan Hasnawati, S.Pd., M.Si. (Penyusun Program Sertifikasi Pendidik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bone). Untuk Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan, dihadiri pula oleh perwakilan fasilitator Edy Hardiyanto, S.Pd., M.T. (Widyaprada Ahli Muda pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat).

Secara umum, dalam visitasi ini Tim Asesor menilai mengenai pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Dalam kesempatan ini Tim Asesor juga mengunjungi sarana-prasarana/fasilitas yang ada di lingkungan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, seperti ruang kelas, auditorium, ruang *microteaching*, perpustakaan, poliklinik, asrama, ruang makan, ruang ibadah/masjid, fasilitas olahraga, hingga fasilitas pendukung layanan bagi peserta penyandang disabilitas.

Hasil Akreditasi

Setelah melewati tahapan penilaian oleh Tim Penilai Akhir, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dinyatakan berhasil meraih gelar akreditasi. Untuk Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan, Pusdiklat berhasil meraih predikat akreditasi “Bintang 2” dengan nilai 91,894. Berdasarkan penilaian Lembaga Administrasi Negara, beberapa hal yang menjadi poin penting dalam tercapainya akreditasi ini antara lain karena pengembangan inovasi yang dilakukan oleh Pusdiklat Pegawai sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan, predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (ZI WBK) yang telah diraih pada tahun 2020, ketersediaan sarana prasarana yang sesuai dengan kebijakan, dan pengelolaan anggaran yang mendapatkan apresiasi dari

Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Adapun untuk seluruh Program Pelatihan yang diajukan berhasil memperoleh Akreditasi A, dengan total nilai untuk PKA sebesar 93,527; PKP sebesar 93,566; Pelatihan Dasar CPNS sebesar 93,706; dan Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan sebesar 91,336. Secara umum, faktor yang dinilai menjadi kekuatan dari Pusdiklat Pegawai adalah kualitas penyelenggaraan dan layanan pelatihan yang diberikan kepada seluruh *stakeholder*.

Status Akreditasi Lembaga Pelatihan tersebut disampaikan oleh Lembaga Administrasi Negara pada tanggal 1 September 2023. Selanjutnya pada tanggal 7 November 2023, diselenggarakan penyerahan sertifikat akreditasi secara resmi oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara, Prof. Dr. Adi Suryanto, M.Si. kepada Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.

Diraihnya status akreditasi menjadi salah satu bukti bahwa Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek berkomitmen dalam menjaga mutu pelatihan yang diselenggarakan. Dengan status ini, peserta pelatihan maupun seluruh *stakeholder* dapat memperoleh kepastian bahwa pelatihan dan layanan yang diterima telah terjamin kualitas dan akuntabilitasnya.

Akreditasi bukanlah tujuan akhir, namun merupakan sebuah komitmen berke-lanjutan dari Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek untuk terus memberikan layanan terbaik serta berinovasi dalam memenuhi kebutuhan *stakeholder* dan menjawab tuntutan zaman. Dengan keterlibatan penuh manajemen, peningkatan kompetensi internal pegawai, dan pemanfaatan teknologi informasi, diharapkan Pusdiklat Pegawai dapat mempertahankan standar mutu dan bahkan meningkatkan prestasinya di masa yang akan datang. (*)

Akreditasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek

(oleh Falentin Kristian Ningrum)

Pada bulan Oktober tahun 2023 Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek telah meraih 4 predikat akreditasi A sekaligus pada Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA),

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan Pelatihan Dasar Calon PNS, serta Pelatihan Teknis Perencanaan Pendidikan, sedangkan untuk akreditasi Lembaga Pusdiklat Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan

telah meraih bintang dua. Seluruh Lembaga Pelatihan Pemerintah yang menyelenggarakan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara, perlu melakukan akreditasi pelatihan pada program-program pelatihan antara lain pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, dan pelatihan dasar calon Pegawai Negeri Sipil yang diselenggarakan melalui Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagaimana fungsinya sebagai Lembaga yang melakukan pengkajian dan pendidikan dan Pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai ASN

Akreditasi untuk Lembaga Pelatihan dan Program Pelatihan dilakukan dalam rangka menjamin mutu/kualitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan pegawai Aparatur

Sipil Negara, diharapkan dengan proses akreditasi baik akreditasi Lembaga Pelatihan maupun program pelatihan maka Lembaga Pelatihan akan melakukan perbaikan berkelanjutan pada seluruh aspek penyelenggaraan pelatihan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi pascapelatihan.

Proses meraih akreditasi tidak dilakukan dalam waktu yang singkat, perbaikan seluruh aspek yang berkontribusi dalam penyelenggaraan pelatihan seperti pengajar, penyelenggara, sarana dan prasarana dan tata usaha dilakukan selama kurang lebih selama 5 tahun semenjak Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek meraih predikat A pertama kali di tahun 2018. Komitmen bersama menjadi kunci sukses dalam mempertahankan prestasi yang telah diraih oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Mari maju bersama bersama Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, Melayani dengan Amanah dan Memberikan yang terbaik.(kiki)

JENIS PELATIHAN

NILAI

Pelatihan Kepemimpinan Administrator

93.527



Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

93.566



Pelatihan Dasar CPNS

93.706



Pelatihan Teknis Bidang Pendidikan

91.336



Rencana/Tindak Lanjut Akreditasi Pusdiklat Pegawai

(oleh Nur Amrizal)

Pusdiklat Pegawai pada tahun 2023 berhasil mempertahankan kualitas penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS), Pelatihan Kepimpinan Pengawas (PKP), dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dengan memperoleh predikat Akreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk ketiga program pelatihan tersebut.

Pencapaian ini merupakan hasil dari upaya perbaikan berkesinambungan yang dilakukan oleh Pusdiklat Pegawai selama lima (5) tahun terakhir sejak pertama kali memperoleh predikat akreditasi untuk program pelatihan yang sama di tahun 2018. Tahun 2023 menjadi awal pula bagi Pusdiklat Pegawai menjadi lembaga pelatihan terakreditasi bintang 2 berdasarkan penilaian yang dilakukan Lembaga Administrasi Negara dikarenakan Pusdiklat Pegawai belum pernah dinilai untuk kategori ini pada tahun-tahun sebelumnya. Pencapaian lain yang diraih di tahun 2023 adalah Pusdiklat Pegawai berhasil memperoleh Akreditasi

A untuk Program Pelatihan Teknis Bidang Pendidikan.

Keseluruhan capaian akreditasi yang diterima oleh Pusdiklat Pegawai di tahun 2023 merupakan buah kesabaran dan kerja keras Pusdiklat Pegawai untuk melakukan perbaikan kualitas penyelenggaraan pelatihan secara berkesinambungan dan bukan diraih secara instan. Oleh karena itu, Pusdiklat Pegawai tidak lantas berpuas diri atas capaian yang diraih 2023. Beberapa upaya telah direncanakan untuk tetap mempertahankan kualitas penyelenggaraan pelatihan di tahun-tahun mendatang dengan melibatkan para agen perubahan sebagai katalis atau pionir perubahan, antara lain:

1. Redesain dan Leveling Pelatihan Teknis

Redesain dan Leveling Pelatihan Teknis digunakan untuk penyediaan informasi untuk kebutuhan pembinaan, evaluasi, pengawasan, pengembangan, dan peningkatan mutu layanan di Kemendikbudristek berdasarkan jenjang tugas dan

fungsi.

2. Transformasi Pembelajaran berbasis Digital

Pusdiklat Pegawai memiliki tanggung jawab pengembangan kompetensi lebih dari 120 ribu orang Pegawai ASN di Kemendikbudristek. Hal ini tentunya tidak dapat diselesaikan dengan pelatihan secara konvensional (business as usual), oleh karena itu diperlukan solusi strategis untuk memenuhi hak pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 JP untuk PNS dan maksimal 24 JP untuk PPPK setiap tahun sesuai amanat Undang-Undang. Desain pembelajaran dirancang dengan metode pembelajaran digital (e-learning) melalui pendekatan product-based training. Peserta dapat melakukan aktivitas pembelajaran secara fleksibel mulai dari pre-test, mengakses materi pembelajaran, menyelesaikan kuis, post-test, dan unggah hasil pelatihan.

3. Penjaminan Mutu Pelatihan

Salah satu diantara rangkaian kegiatan dalam penerapan sistem mutu yang mengacu pada prinsip Perencanaan, Pelaksanaan, Pemeriksaan dan Tindakan (Plan, Do, Check, Action) adalah dilaksanakannya penjaminan mutu internal. Penyelenggara pelatihan dapat mengetahui keadaan manajemen mutu yang sedang berlangsung dan dapat menentukan sistem mutu, sehingga dapat segera melakukan perbaikan sebelum timbul permasalahan.

4. Lingkungan Belajar yang Ramah Disabilitas dan Inklusif

Pusdiklat berupaya untuk memberikan pelayanan inklusif dengan penuh rasa aman, nyaman, dan ramah bagi disabilitas. Pusdiklat juga berkomitmen menciptakan suasana kerja yang mendukung dalam pembelajaran dan bekerja dengan aman, nyaman, dan memenuhi standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) serta memberikan pelayanan birokrasi yang bersih dan melayani.

5. Pengelolaan Air Siap Minum

Air dengan kualitas layak dikonsumsi

mempunyai standar dan persyaratan tertentu yaitu persyaratan fisis, kimiawi, dan bakteriologis, dan syarat tersebut merupakan satu kesatuan, sehingga apabila ada satu saja parameter yang tidak memenuhi syarat tersebut maka air tersebut tidak layak minum. Pusdiklat Pegawai membuat pengolahan air siap minum yang mengacu pada Kepmenkes No. 907/Menkes/SK/VII/2002 tentang syarat-syarat dan pengawasan kualitas air minum dengan mengoptimalkan potensi mata air yang tersedia di lingkungan Pusdiklat Pegawai

6. Optimalisasi Pemetaan SDM

Berdasarkan Per LAN No. 5 Tahun 2018 yang mengatur hak setiap ASN mengembangkan kompetensi minimal 20 JP per tahun. Perhitungan 1 (satu) jam pelajaran setara dengan 45 menit. Hal ini yang mendasari PPK untuk menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi serta melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN

7. Optimalisasi Pelayanan Prima

Pelayanan prima merupakan sikap melayani yang ditunjukkan dengan adanya perhatian dan tindakan nyata dengan tujuan untuk memberi kenyamanan dan rasa aman kepada kelompok rentan. Pelayanan prima dapat diberikan kepada kelompok rentan termasuk penyandang disabilitas dapat beraktivitas di Pusdiklat Pegawai dengan aman, nyaman, dan mandiri tanpa harus menggunakan bantuan pendampingan secara berlebihan. Pemenuhan hak dan kewajiban kelompok rentan dapat terpenuhi sesuai amanat konstitusi.

Keseluruhan program di atas diharapkan dapat meningkatkan kualitas program pelatihan, menjawab pemenuhan kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan organisasi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan serta memberikan nilai tambah dari sarana prasarana sehingga dapat menyediakan kualitas layanan yang inklusif (berpihak kepada Kelompok Rentan).(*)



Seputar Akreditasi Lembaga Pelatihan

(oleh Sitti Lestari Martika)

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2023 telah meraih akreditasi A untuk pelatihan kepemimpinan dan teknis. Untuk mengupas hal tersebut, Majalah Inspirasi edisi ke 2 (dua) Pusdiklat Pegawai menghadirkan wawancara dengan pihak Lembaga Administrasi Negara (LAN) melalui Bapak Bimo Prakoso (Analisis Kebijakan) yang memberikan informasi singkat mengenai akreditasi lembaga pelatihan.

Apakah yang perlu dipersiapkan oleh lembaga pelatihan untuk mendapatkan status akreditasi?

Akreditasi didapatkan apabila Lembaga Pelatihan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Terdapat 3 jenis Akreditasi yaitu Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan, Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program dan Akreditasi Program Pelatihan. Setiap jenis Akreditasi memiliki unsur yang harus dipenuhi

sesuai dengan standar.

Tantangan apa yang paling sering dihadapi oleh sebuah lembaga pelatihan dalam meraih akreditasi?

Pelaksanaan akreditasi didasari dengan evidence based yang artinya Lembaga Pelatihan selain membuktikan secara aktual tetapi juga perlu didukung dengan dokumentasi yang lengkap dan jelas. Disisi lain, mutasi atau perpindahan pegawai di lingkungan Lembaga Pelatihan menjadi sebuah

hambatan apabila dokumentasi belum dikelola dengan baik. Selain itu juga, apabila telah terakreditasi menjadi sebuah tantangan bagi Lembaga Pelatihan untuk mempertahankan atau meningkatkan hasil Akreditasi yang sudah didapatkan.

Apakah semua pelatihan bagi ASN yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan harus di Akreditasi oleh LAN? Kalau tidak, jenis pelatihan apa saja yang harus terakreditasi oleh LAN?

Sebagaimana di amanatkan dalam Undang Undang ASN, LAN melakukan Akreditasi terhadap penyelenggaraan pelatihan bagi ASN. Dalam pelaksanaannya, LAN melakukan Akreditasi Program secara langsung bagi penyelenggara Pelatihan Stuktural Kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS

dan Pelatihan Sosial Kultural.

Sedangkan untuk pelatihan teknis maupun fungsional, LAN melakukan Akreditasi terhadap instansi pembina dalam bentuk Akreditasi Lembaga Pengakreditasi. Untuk Akreditasi Program Pelatihan Teknis maupun Fungsional dilakukan Akreditasi oleh Instansi Pembina terhadap penyelenggara pelatihan tersebut.

Berapa lama-masa berlaku akreditasi yang diberikan LAN?

Untuk Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Akreditasi Program Pelatihan, apabila mendapatkan status TERAKREDITASI maka diberikan masa berlaku selama 5 Tahun. Sedangkan untuk Akreditasi Program Pelatihan terdapat kategori nilai yang m e m p e n g a r u h i m a s a berlakunya, antara lain Nilai

Akreditasi A berlaku selama 5 tahun, Nilai Akreditasi B berlaku selama 3 tahun dan Nilai Akreditasi C berlaku selama 2 tahun.

Pesan bapak untuk Lembaga pelatihan yang ingin mengajukan akreditasi?

Akreditasi yang dilaksanakan oleh LAN, tidak hanya sekedar sebuah pengakuan kelayakan terhadap mutu pelatihan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan tetapi juga sebagai bentuk perbaikan kualitas secara berkelanjutan. Lembaga Pelatihan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi dalam memberikan layanan pelatihan kepada stakeholder khususnya para ASN. Para Tenaga Pelatihan baik pengelola, penyelenggara maupun pengajar juga harus memiliki kesadaran dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan. (*)

Pelaksanaan Pelatihan Orientasi PPPK 2023

(oleh Helmi Azharudin)

Masa Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan amanah dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yang sekarang diubah menjadi Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Orientasi PPPK merupakan pelatihan bagi pegawai yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah. PPPK memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti sistem penggajian, tunjangan, dan jenjang karir.

Orientasi adalah kegiatan pengenalan dan penyediaan informasi mengenai aparatur sipil negara dan pembekalan kepada PPPK. Orientasi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku PPPK sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN, yaitu Berakhlak,

Berkinerja, Berdaya Saing, dan Berorientasi pada Pelayanan Publik.

Peran Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemdikbudristek sebagai kawah candradimuka khusus nya bagi peserta pelatihan orientasi PPPK yang baru diangkat untuk mempersiapkan PPPK agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka dengan baik, agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional yang berkarakter sebagai pelayan masyarakat.

Sasaran penyelenggaraan Pelatihan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi Tenaga kependidikan adalah terwujudnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang profesional dan berkarakter sebagai pelayan masyarakat.

Pusdiklat Pegawai Kemdikbudristek pada tahun ini menyelenggarakan pelatihan orientasi PPPK dengan 8 gelombang yang terbagi atas 57

angkatan, dengan jumlah 2642 peserta.

Kompetensi yang dibangun dalam Pelatihan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah kompetensi PPPK sebagai pelayan masyarakat yang profesional, yang diindikasikan dengan kemampuan:

1. Memahami Struktur Organisasi dan Tata Kerja
2. Memahami peta jabatan
3. Memahami manajemen kinerja organisasi
4. Memahami Tugas dan Fungsi ASN di tempat kerja

Materi orientasi PPPK dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

Pengenalan fungsi dan tanggung jawab ASN. Bagian ini menjadi tanggung jawab Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai instansi pembina diklat. Materi yang disampaikan meliputi:

Sejarah dan perkembangan Aparatur Sipil Negara, Visi, misi, tujuan, dan strategi ASN. Peraturan perundang-undangan terkait ASN Hak dan kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Sistem pengembangan kompetensi, Sistem penilaian kinerja, Sistem penghargaan dan sanksi, Sistem informasi manajemen ASN.

Pengenalan nilai dan etika pada instansi pemerintah. Bagian ini menjadi tanggung jawab instansi tempat PPPK bertugas. Materi yang disampaikan meliputi:

A. Pengenalan Struktur organisasi dan Tata Kerja.

1. Organisasi dan Tatakerja di lingkungan Kemdikbudristek

2. Ketatalaksanaan (Proses bisnis, POS, dan Standar Pelayanan)
3. Pengenalan Tata Naskah Dinas
4. Transformasi digital di Lingkungan Kemdikbudristek.

B. Pengenalan Jabatan

1. Jabatan di Lingkungan Kemdikbudristek (Manajemen p3k, jenis jabatan, tugas jabatan, dan perjanjian kerja dll yang relevan).
2. Peran P3k dalam pencapaian sasaran program prioritas Kemdikbudristek.

C. Pengenalan Manajemen Kinerja Organisasi.

1. Anti korupsi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
2. RB Kemdikbudristek
3. Pengenalan SAKIP
4. Mekanisme kerja di Lingkungan Kemdikbudristek (KepSesjen No. 19/2023) dan SKP.

D. Penerapan Tugas dan Fungsi ASN di tempat kerja.

1. Etika Birokrasi, dan Disiplin P3K di Kemdikbudristek
2. Penerapan Core Value BerAKHLAK (sesuai panduan perilaku).

Manfaat Orientasi PPPK khususnya di lingkungan Kemdikbudristek sehingga dianggap penting karena memiliki manfaat sebagai berikut:

- . Membantu PPPK beradaptasi dengan lingkungan kerja baru secara cepat dan efektif.
- . Meningkatkan motivasi, komitmen, loyalitas, dan kebanggaan PPPK sebagai bagian dari ASN.
- . Menyamakan persepsi, harapan, dan standar kinerja antara PPPK dan instansi pemerintah.
- . Mencegah terjadinya kesalahan, konflik, atau



pelanggaran yang disebabkan oleh ketidaktahuan atau kesalahpahaman PPPK.

. Mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif di instansi pemerintah.

Pelaksanaan orientasi PPPK di Pusdiklat Pegawai Kemdikbudristek adalah sebagai berikut:

. Orientasi dilakukan sesuai kebutuhan instansi pemerintah paling lambat 1 (satu) bulan terhitung sejak diangkat pertama kali sebagai PPPK.

. Orientasi dilaksanakan hanya untuk 1 (satu) kali sepanjang berstatus sebagai PPPK¹.

. Orientasi dilakukan dengan metode pembelajaran campuran (blended learning), yaitu gabungan antara pembelajaran mandiri secara daring (online) dan pembelajaran tatap muka secara luring (offline).

. Pembelajaran mandiri secara daring dilakukan melalui aplikasi MOOC (Massive Open Online Courses) yang disediakan oleh Lembaga Administrasi Negara. PPPK dapat meng-

akses materi, video, kuis, dan tugas orientasi melalui



aplikasi tersebut kapan saja dan di mana saja. Pembelajaran mandiri secara daring berlangsung selama 15 hari dengan total 45 jam Pelajaran

. Pembelajaran tatap muka secara luring atau klasikal dilakukan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemdikbudristek serta Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jambi yang ditunjuk oleh instansi pemerintah. PPPK akan mendapatkan materi, diskusi, simulasi, dan evaluasi orientasi yang dipandu oleh fasilitator yang kompeten. Pembelajaran tatap muka secara luring berlangsung selama 5 hari dengan total 47 jam Pelajaran.

. PPPK wajib mengikuti seluruh kegiatan orientasi dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sesuai dengan komitmen bersama yang di bacakan salah satu

perwakilan peserta. PPPK yang tidak mengikuti orientasi atau tidak memenuhi standar kelulusan orientasi dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

. Antusias peserta mengikuti pelaksanaan orientasi PPPK yang datang dari berbagai perguruan tinggi negeri dan unit utama di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, terdiri dari Tenaga Kependidikan dan Tenaga Dosen di Perguruan Tinggi Negeri yang sudah terverifikasi SI ASN BKN.

. Fasilitator atau narasumber orientasi adalah Widyaiswara Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Biro Sumber Daya Manusia Kemdikbud, Lembaga Administrasi Negara dan Badan Narkotika Nasional.

. Kedepannya semoga kegiatan orientasi PPPK ini dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, demi terwujudnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang profesional dan berkarakter sebagai pelayan masyarakat di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.*)



Pelatihan Teknis Implementasi RB/ZI Tahun 2023:

Gerakan Membangun Zona Integritas di Lingkungan Kemendikbudristek

(oleh Kwartia Adimphrana)

Pembangunan Zona Integritas (ZI) di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi telah dimulai sejak tahun 2017. Hingga tahun 2023, unit kerja yang berhasil meraih predikat ZI berjumlah 59 (lima puluh sembilan) unit kerja, 55 (lima puluh lima) unit kerja meraih predikat ZI menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (ZI-WBK) dan 2 (dua) unit kerja meraih predikat ZI menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Memperhatikan jumlah unit kerja yang berhasil meraih predikat ZI-WBK/WBBM dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) baru mencapai 17,8% dari total 331 unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek, maka kementerian mengeluarkan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 228/O/2023 tentang Unit Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Ko-



rupsi di Lingkungan Kemendikbudristek yang mewajibkan semua unit utama, unit kerja, unit pelaksana teknis, perguruan tinggi negeri, dan lembaga layanan pendidikan tinggi untuk membangun ZI-WBK yang sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Peraturan Menteri PANRB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pembangunan dan





Evaluasi ZI-WBK dan WBBM di Instansi Pemerintah.

Dalam rangka mendukung program pembangunan ZI-WBK di lingkungan Kemendikbudristek, Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai merancang dan menyelenggarakan Pelatihan Teknis Implementasi Reformasi Birokrasi/Zona Integritas (RB/ZI) jenjang Tinggi bagi Pimpinan, Lanjut bagi Asesor ZI, dan Dasar bagi Tim Kerja ZI serta Agen Perubahan unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek secara luring dengan mata pelatihan teknis sebagaimana tabel silabus berikut ini.

No.	Mata Pelatihan	Jenjang		
		Tinggi	Lanjut	Dasar
		Pimpinan	Tim Asesor	Tim Kerja ZI & Agen Perubahan
1	Pembangunan RB/ZI (WBK/WBBM) di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah	3 JP		
2	Peran Pimpinan dalam Pembangunan RB/ZI (WBK/WBBM) Unit Kerja di Lingkungan Kemendikbudristek	3 JP		
3	Peran Inspektorat Jenderal dalam Pembangunan dan Penyelenggaraan RB/ZI (WBK/WBBM) di Lingkungan Kemendikbudristek	3 JP		
4	Praktik Baik Keterlibatan Pimpinan dalam Pembangunan dan Penyelenggaraan RB/ZI (WBK/WBBM)	3 JP		
5	Praktik Baik Pembangunan dan Penyelenggaraan RB/ZI (WBK/WBBM)	3 JP		
6	Penyusunan Rencana Aksi Pembangunan RB/ZI (WBK/WBBM)	12 JP		
7	Kebijakan Pembangunan ZI WBK/WBBM di Lingkungan Kemendikbudristek		3 JP	3 JP
8	Pedoman Pembangunan ZI WBK/WBBM		3 JP	6 JP
9	Pedoman Penilaian ZI WBK/WBBM		3 JP	
10	Penilaian LKE oleh Tim Penilai Internal (TPI)		3 JP	
11	Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Bukti Dukung		15 JP	18 JP
12	Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi		3 JP	3 JP
13	Evaluasi Bahan Paparan dan Teknik Mengomunikasikan Pembangunan ZI WBK/WBBM		6 JP	6 JP
14	Visitasi dan Praktik Baik		5 JP	
15	Etika dan Standar Penilaian		3 JP	
16	Core Values ASN BerAKHLAK		3 JP	3 JP
17	Agen Perubahan			3 JP
18	Penyusunan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Rencana Tindak Agen Perubahan			9 JP

Tabel 1. Silabus Pelatihan Teknis Implementasi RB/ZI

Selama tahun 2023, Pusdiklat Pegawai telah melatih 754 Pegawai ASN Kemendikbudristek yang terdiri atas 302 Pimpinan dari 254 unit kerja, 130 Asesor dari 81 unit kerja, dan 322 Tim Kerja ZI/Agen Perubahan dari 120 unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek.

Pelatihan Implementasi RB/ZI Tingkat Tinggi bagi Pimpinan Unit Kerja diselenggarakan dalam 10 angkatan yang diikuti oleh 302 peserta, Tingkat Lanjut bagi Asesor Unit Kerja diselenggarakan dalam 5 angkatan yang diikuti oleh 130 peserta, dan Tingkat Dasar bagi Tim Kerja ZI/Agen Perubahan dalam 14 angkatan yang diikuti oleh 322 peserta.

No.	Unit Utama	PNS	Unit Kerja		Predikat ZI (TPN)		Alumni Pelatihan RB/ZI		
			UU/PTN	UPT	WBBM	WBK	Pimpinan	Lanjut	Dasar
1	Sekretariat Jenderal	1.524	15	-	-	2	12	11	-
2	Inspektorat Jenderal	351	6	-	-	-	-	4	-
3	Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	2.512	6	33	-	5	28	42	19
4	Ditjen PAUD, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah	3.277	6	34	1	23	35	16	43
5	Ditjen Pendidikan Vokasi	1.537	6	7	1	6	12	12	7
6	Ditjen Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi	335	5	-	-	-	-	3	5
7	Ditjen Kebudayaan	2.807	6	26	-	4	23	9	11
8	Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan	351	5	1	-	3	-	4	-
9	Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa	1.138	4	30	-	3	34	7	25
10	Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI)	6.996	-	16	-	2	14	4	15
11	Perguruan Tinggi Negeri*	99.582	125	-	-	9	144	18	197
Total		120.410	184	147	2	57	302	130	322

Tabel 2. Rekapitulasi Data Alumni Pelatihan Teknis Implementasi RB/ZI

Pelatihan ini dilaksanakan di Pusdiklat Pegawai, BBGP Provinsi Sulawesi Selatan di Makassar, BBGP Provinsi Jawa Tengah di Karanganyar, BPMP Provinsi Kalimantan Selatan di Banjarbaru, BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik di Medan, dan Prime Plaza Hotel Sanur Bali.

No.	Unit Utama	Unit Kerja Peserta Pelatihan RB/ZI		
		Pimpinan	Lanjut	Dasar
1	Sekretariat Jenderal	11	10	-
2	Inspektorat Jenderal	-	4	-
3	Ditjen Giri dan Tenaga Kependidikan	28	9	8
4	Ditjen PAUD, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah	35	11	17
5	Ditjen Pendidikan Vokasi	10	9	4
6	Ditjen Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi	3	3	-
7	Ditjen Kebudayaan	22	6	9
8	Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan	-	3	-
9	Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa	34	6	13
10	Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI)	14	4	7
11	Perguruan Tinggi Negeri	97	16	62
Total		245	81	120

Tabel 3. Rekapitulasi Data Unit Kerja Peserta Pelatihan Teknis Implementasi RB/ZI



Berdasarkan 2 (dua) dari 7 (tujuh) rekomendasi atas hasil evaluasi Zona Integritas tahun 2023 pada Kemendikbudristek di dalam surat Deputy Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kementerian PANRB Nomor B/254/PW.04/2023 tanggal 27 November 2023 perihal Hasil Evaluasi Zona Integritas menuju WBK/WBBM Tahun 2023 berikut:

1. Meningkatkan kualitas



substansi dan pemahaman SDM TPI (Tim Penilai Internal) mengenai pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM sehingga hasil evaluasi internal dapat menggambarkan kualitas unit yang akan diajukan kepada TPN untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM; dan

2. Memastikan pada enam area perubahan dalam pembangunan ZI sudah dilengkapi data dukung yang baik serta handal dan memastikan implementasinya sudah berjalan secara efektif sehingga dapat membantu peningkatan sasaran pembangunan ZI yaitu pada peningkatan integritas, pelayanan, dan kinerja.

Maka Pusdiklat Pegawai akan melakukan penyesuaian kurikulum dan silabus Pelatihan Teknis Implementasi RB/ZI Tahun 2024 dengan kedua rekomendasi tersebut untuk meningkatkan kualitas unit kerja yang dipilih dan ditetapkan sebagai calon ZI-WBK melalui pengembangan kompetensi TPI serta Asesor, Tim Kerja ZI, dan Agen Perubahan unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek. (ka)



Wawancara dengan:

Alumni Peserta Pelatihan RB/ZI untuk Pimpinan Tahun 2023

(oleh Sitti Lestari Martika)

Pelatihan Teknis RB/ZI untuk Pimpinan telah berlangsung selama tahun 2023. Salah satu peserta yang turut ikut dalam pelatihan ini adalah Kasubag Tata Usaha BKH, Dr. Efrini yang sempat berbagi dengan Majalah Inspirasi mengenai pengalamannya bergabung dalam pelatihan ini. Berikut wawancara dengan Dr. Efrini.

Bagaimana materi yang diberikan dalam pelatihan ini?

Materi yang diberikan pada pelatihan terkait ZI-WBK ini sangat bermanfaat, karena berkaitan langsung dan juga mendorong Satker untuk segera bisa memperoleh ZI-WBK. Selain itu, diberitahukan juga bagaimana dan kiat-kiat serta best practices agar dapat memperoleh ZI-WBK.

Pendapat saudara tentang narasumber yang memberikan materi?

Narasumber yang memberikan materi adalah narasumber-narasumber yang mumpuni terhadap substansi, selain itu mereka juga menyampaikan pengalaman-pengalaman atau best practices yang dapat Satker adopsi dan adaptasi agar dapat memperoleh ZI-WBK.



Dikaitkan dengan satuan kerja tempat anda bekerja, bagaimana RB/ZI ini dilakukan?

Di Satker kami telah mengajukan beberapa kali untuk ZI WBK, tetapi terkendala dengan temuan-temuan di tahun-tahun sebelumnya. Akan tetapi melalui pelatihan ini, kami juga mendapatkan masukan dan cara-cara agar temuan dapat diselesaikan dan serta mendorong agar bisa segera mendapatkan ZI-WBK.

Setelah ikut pelatihan ini bagaimana kesan yang anda dapatkan? Apakah anda akan

berbagi dengan rekan-rekan sekerja mengenai hal-hal yang sudah anda dapatkan, dan anda akan mengimplementasikannya di tempat kerja?

Kesan yang saya dapat, sebenarnya untuk memperoleh ZI-WBK ini yang diperlukan adalah ketekunan dan kedisiplinan dalam menghimpun dokumen-dokumen pendukung. Karena sesungguhnya dokumen atau kegiatan yang dimin-ta sudah dilakukan, tetapi permasalahannya kita tidak disiplin mengumpulkannya. Kemudian untuk inovasi, dapat kita ciptakan dengan mengadopsi dan mengadaptasi dari inovasi yang sudah ada sesuai dengan kondisi dan kebutuhan di Satuan Kerja.

Pesan dan harapan untuk pelatihan sejenis ini?

Semoga pelatihan sejenis ini dapat dilakukan lagi di awal tahun dengan mengundang Kepala Satker, sehingga kami bisa sejalan dengan pimpinan Satker. Selain itu, mgkn ada semacam mentoring agar dalam penyusunan dokumen juga bisa dibantu sehingga bisa memberikan yang maksimal. (*)



Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

Pranata Laboratorium Pendidikan

(oleh Sindhu Hanggara Putra)

Laboratorium Pendidikan adalah unit penunjang akademik pada lembaga pendidikan, berupa ruangan tertutup atau terbuka, bersifat permanen atau bergerak, dikelola secara sistematis untuk kegiatan pengujian, kalibrasi, dan/atau produksi dalam skala terbatas, dengan menggunakan peralatan dan bahan berdasarkan metode keilmuan tertentu, dalam rangka pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan/atau pengabdian kepada masyarakat (PermenPANRB no 7 tahun 2019). Dengan kata lain, Laboratorium Pendidikan adalah fasilitas yang digunakan untuk tujuan pengajaran dan pembelajaran di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, rekayasa, dan matematika (STEM). Di laboratorium pendidikan inilah, para pelajar dapat melakukan eksperimen, belajar melalui simulasi, serta menggunakan alat dan perangkat teknologi untuk memperdalam pemahaman mereka tentang konsep-konsep STEM. Harapan dari penggunaan pranata laboratorium pendidikan ini adalah agar para pelajar dapat lebih terampil dan kompeten dalam memecahkan masalah, berpikir kritis, dan

merancang solusi inovatif untuk masalah-masalah dunia nyata.

Mengingat begitu pentingnya Laboratorium Pendidikan, Pemerintah memandang perlu dibentuk suatu jabatan yang mengelola Laboratorium tersebut. Oleh karena itu, melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2019, pemerintah membentuk dan mengatur tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengelolaan Laboratorium Pendidikan. Sedangkan Pejabat Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan yang selanjutnya disebut Pranata Laboratorium Pendidikan adalah pegawai PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan di bidang pengelolaan Laboratorium pendidikan.

Tugas Jabatan Fungsional Pranata

Laboratorium Pendidikan yaitu melaksanakan kegiatan pengelolaan Laboratorium yang meliputi perencanaan, pengoperasian peralatan dan penggunaan bahan, pemeliharaan/perawatan peralatan dan bahan, pengevaluasian sistem kerja dan pengembangan kegiatan Laboratorium. Dalam hal ini, keberadaan seorang pranata laboratorium pendidikan sangat penting bagi dunia pendidikan karena ia memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran siswa maupun mahasiswa di laboratorium. Melalui tugas-tugasnya, seorang pranata laboratorium pendidikan dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang aman, efektif dan optimal bagi para pelajar. Oleh karena itu, jabatan fungsional pranata laboratorium pendidikan merupakan salah satu posisi yang sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia pendidikan.

Mengingat betapa pentingnya tugas dan peran Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai bekerja sama dengan Direktorat Sumber Daya Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Kemendikbudristek menyelenggarakan pengembangan kompetensi berupa Pelatihan Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan.

Pelatihan ini membekali para Pejabat Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan dengan kompetensi berupa:

1. Perencanaan Pengelolaan Laboratorium

- 2. Pengoperasian Peralatan dan Penggunaan Bahan
- 3. Pemeliharaan Peralatan dan Bahan pada Pengelolaan Laboratorium
- 4. Pengembangan Profesi Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan
- 5. Keselamatan Kesehatan Kerja & Lingkungan (K3L) dalam pengelolaan Laboratorium
- 6. Pendidikan & Penunjang Kegiatan Pengelolaan Laboratorium
- 7. Penjaminan Mutu Pengelolaan Laboratorium
- 8. Pengevaluasian pada Pengelolaan Laboratorium dan Jenis Pekerjaannya
- 9. Pengembangan Pengelolaan Laboratorium dan Jenis Pekerjaannya, dan
- 10. Adaptasi implementasi pengelolaan laboratorium

Selain itu, Pelatihan ini juga membuka wawasan para Pejabat Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan tentang:

- 1. Kebijakan Kemendikbudristek tentang Merdeka Belajar Kampus Merdeka
- 2. Profesionalitas ASN
- 3. Sistem Kepangkatan dan Karir Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan
- 4. Pengembangan Kompetensi (teknis, manajerial, dan sosial kultural), serta
- 5. Kode Etik dan Kode Perilaku (dikaitkan dengan Core Value ASN - Berakhlak)

Pada tahun 2023, Pusdiklat Pegawai



Kemendikbudristek melanjutkan penyelenggaraan Pelatihan bagi Pejabat Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan yang sebelumnya telah dilaksanakan di tahun 2022 sebanyak 8 (delapan) angkatan dengan rincian sebagai berikut:

No.	Nama Pelatihan	Tanggal Penyelenggaraan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 1	15 - 24 September 2022	39
2	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 2	27 September - 6 Oktober 2022	40
3	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 3	3-13 Oktober 2022	38
4	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 4	24 Oktober - 3 November 2022	39
5	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 5	7 - 17 November 2022	35
6	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 6	14 - 23 November 2022	22
7	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keterampilan - Angkatan 1	21 - 30 September 2022	18
8	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keterampilan - Angkatan 2	21 - 30 November 2022	17
Total Peserta			248

Sedangkan pada tahun 2023, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek menyelenggarakan pelatihan bagi Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan sebanyak 2 angkatan dengan rincian sebagai berikut:

No.	Nama Pelatihan	Tanggal Penyelenggaraan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 1	10 - 16 September 2023	29
2	Pelatihan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan Kategori Keahlian - Angkatan 2	10 - 16 September 2023	28

Setelah pelatihan ini, diharapkan para pejabat fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan bisa memenuhi kompetensi standar jabatan dan dapat mengimplementasikan hasil pembelajaran demi meningkatkan kinerja individu yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja organisasi.(*)



Pamong Budaya, Garda Terdepan Mewujudkan Pemajuan Kebudayaan dan Peradaban Bangsa

(oleh Novia Nurul Badi'ah)



Para Pamong Budaya mengikuti pelatihan pembekalan JF Pamong Budaya, bertempat di BBGP Provinsi Sulawesi Selatan, pada November 2023

Berkenalan Dengan Pamong Budaya

Tidak seperti dokter, guru, ataupun dosen, profesi Pamong Budaya mungkin masih terdengar asing bagi beberapa kalangan. Mengapa dan bagaimana budaya menjadi bidang yang harus memiliki pamong.

Jadi siapakah Pamong Budaya itu? Sejatinya Pamong Budaya adalah sebutan untuk tenaga profesional yang bertugas di bidang kebudayaan yang berada di bawah instansi pembina, Kemendikbudristek. Jabatan Pamong Budaya mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan tugas di bidang

pemajuan kebudayaan dan pelestarian cagar budaya. Peran penting ini membutuhkan kerja keras yang kemudian membuat mereka layak untuk disematkan sebagai garda terdepan dalam mewujudkan pemajuan kebudayaan untuk mencapai peradaban bangsa.

Pamong budaya di Indonesia tersebar di berbagai daerah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Mereka tersebar di berbagai lembaga kebudayaan, misal di Kemendikbudristek dan UPT seperti Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK), Museum dan Cagar Budaya, Balai Media Kebudayaan, maupun di Dinas Pendidikan Kebudayaan yang ada di masing-masing kabu-

paten/kota atau propinsi.

Jika ditilik dari latar belakang pendidikannya, Pamong Budaya dapat diisi oleh kualifikasi pendidikan mulai dari bidang seni, sejarah, antropologi, manajemen kebudayaan, bahkan dari jurusan kimia maupun fisika. Biasanya mereka yang berasal dari jurusan eksakta ini berperan membuat formula-formula khusus dalam rangka pelestarian cagar budaya maupun benda-benda purbakala agar lebih awet dan tidak mudah punah atau terkikis.

Upaya Pemajuan Kebudayaan

Undang-Undang No. 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan mendefinisikan

dengan jelas bahwa pemajuan kebudayaan adalah upaya meningkatkan ketahanan budaya dan kontribusi budaya Indonesia di tengah peradaban dunia melalui Pelindungan, Pengembangan, Pemanfaatan, dan Pembinaan Kebudayaan.

Pelindungan dimaksudkan untuk menjaga keberlanjutan kebudayaan yang dilakukan dengan cara inventarisasi, pengamanan, pemeliharaan, penyelamatan, dan publikasi. Sementara pengembangan adalah upaya menghidupkan ekosistem kebudayaan serta meningkatkan, memperkaya, dan menyebarluaskan kebudayaan.

Dalam UU tersebut juga membahas mengenai apa itu pemanfaatan, yang merupakan pendayagunaan Objek Pemajuan Kebudayaan untuk menguatkan ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan dalam mewujudkan tujuan nasional. Yang terakhir yaitu pembinaan, sebagai upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kebudayaan, Lembaga Kebudayaan, dan Pranata Kebudayaan dalam meningkatkan dan memperluas peran aktif dan inisiatif masyarakat.

Pelatihan Pembekalan Jabatan Fungsional Pamong Budaya

Pelatihan Pembekalan Jabatan Fungsional (JF) Pamong Budaya ini dirancang oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bersama dengan Ditjen Kebudayaan untuk memberikan pembekalan kepada para Pamong Budaya. Secara umum struktur kurikulum dari pelatihan ini meliputi Mata Pelatihan: 1) Pola Karier JF Pamong Budaya; 2) Kinerja, Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Jenjang JF Pamong Budaya; 3) Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan; 4) Pemajuan Nilai Budaya; 5) Pemajuan Kebudayaan; 6) Pemajuan Kesenian; 7) Pelestarian Permuseuman; 8) Pelestarian Cagar Budaya; 9) Registrasi Nasional Cagar Budaya; 10) Karya Tulis Ilmiah Pamong Budaya; 11) Pemajuan Perfilman; 12) Core Value ASN BerAKHLAK; 13) Penguatan Pelatihan JF Pamong Budaya; dan 14) Pelayanan Prima.

Mata pelatihan yang diberikan di atas diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dalam mendukung pelaksanaan tugas jabatan fungsional sebagai seorang Pamong Budaya.

Persebaran Pamong Budaya

yang berada di berbagai penjurur wilayah di Indonesia dengan kompetensi yang beragam, memerlukan standar kompetensi jabatan fungsional Pamong Budaya. Pelatihan pembekalan ini menjadi salah satu upaya untuk memenuhi gap kompetensi yang ada sehingga harapannya Pamong Budaya dapat memiliki kelincahan, kemampuan beradaptasi dalam rangka pemenuhan amanah untuk pemajuan kebudayaan dapat terwujud.

Selaras dengan hal tersebut, Tubagus Sukmana, Pamong Budaya Ahli Madya pada Ditjen Kebudayaan atau yang lebih dikenal dengan panggilan Andre yang sekaligus sebagai salah satu tim penyusun modul pelatihan JF Pamong Budaya dan sebagai fasilitator pada pelatihan ini memberikan pernyataan terkait pelatihan tersebut.

"Pamong Budaya mulai dari jenjang terampil dan keahlian akan memperoleh pengetahuan dan wawasan dalam berbagai bidang, yakni bidang nilai budaya, kesejarahan, keseni-



Suasana diskusi kelompok Pelatihan Pembekalan JF Pamong Budaya

an, permuseuman, cagar budaya dan perfilman, melalui Diklat Pembekalan ini seluruh pejabat fungsional pamong budaya diharapkan siap mengemban tugas untuk melaksanakan pemajuan kebudayaan dan pelestarian cagar budaya, diklat ini menjadi sangat penting dan relevan manakala Jafung Pamong Budaya tidak lagi dikategorikan atau semata melaksanakan tugas sesuai bidang keilmuan dan kepakaran, tetapi diharapkan memiliki pengetahuan umum dari seluruh ruang lingkup bidang kebudayaan sesuai dengan program kerja institusi serta sesuai penguasaan dan ekspektasi pimpinan, sebagaimana yang diisyaratkan oleh Permen PAN-RB No.1 tentang Jabatan Fungsional”, kata Andre saat dikonfirmasi melalui obrolan Whatsapp.

“Kesan dan suka duka sebagai Fasilitator, bagi saya lebih dirasakan sukanya, karena selain mendapat amanah dan kepercayaan untuk menjadi salah satu Fasilitator, juga merupakan kesempatan untuk mengamalkan dan mentransformasikan pengetahuan, wawasan dan pengalaman kepada para Pamong Budaya, khususnya dibidang pemajuan kesenian, permuseuman, perfilman yang telah saya tekuni selama menjadi ASN di bidang kebudayaan, selain itu selama proses Diklat, saya juga senang bisa berkenalan dan mengenali para pegawai atau pejabat fungsional Pamong Budaya dari berbagai instansi/lembaga di pusat maupun daerah, dengan segala tugas fungsinya dalam mengelola objek pemajuan kebudayaan dan cagar budaya di

berbagai daerah dengan berbagai program kegiatan dan berbagai kendala atau keterbatasannya”, tambah Andre saat ditanya kesan dan suka duka selama menjadi fasilitator.

Penyelenggaraan pelatihan ini dilaksanakan di berbagai lokus, yaitu di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Tengah, Balai Besar Peningkatan Mutu Pendidikan (BBPMP) DIY, dan di BBGP Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 6 angkatan dengan peserta dari berbagai provinsi. Hal ini lebih membuka peluang menjalin interaksi dan berbagi pengalaman secara langsung dengan para Pamong Budaya dari berbagai wilayah dengan beragam permasalahan kebudayaan yang dialami serta berbagai pengalaman yang berbeda.

Ninik Yuniarsi, peserta pelatihan yang merupakan Pamong Budaya Ahli Muda berasal dari Disparbud Kabupaten Kediri, saat ditanya tanggapan setelah mengikuti pelatihan ini menyatakan bahwa, Diklat Pamong Budaya memberi banyak manfaat buat kami, selain kami lebih paham tugas dan fungsi pamong, banyak info dan pengetahuan yang kami dapatkan.

Terkait dengan penyelenggaraan dan materi, Ninik merasakan tempat pelaksanaan kegiatan nyaman dan membuatnya senang. “Lokasi nyaman, peserta dan materi juga asyik”, tambah Ninik.

Ninik juga berharap agar jika ada kegiatan yang terkait pengembangan kompetensi Pamong Budaya, dirinya dapat mengikuti lagi. “Semoga ada kegiatan serupa yang bisa kami

ikuti lagi”, harap Ninik.

Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh koleganya, Listyo, Pamong Budaya yang juga peserta pelatihan ini, “bila ada lagi (pelatihan Pamong Budaya), kami diundang nggih”, harapnya. Pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan kompetensi, dan tentu saja upaya pengembangan kompetensi tidak saja hanya didapat melalui sarana pelatihan klasikal/terstruktur saja.

Pengembangan kompetensi dapat juga melalui berbagai macam metode, misalnya pembelajaran berbasis sosial dan pembelajaran berbasis lapangan, karena sejatinya dari hal-hal yang didapatkan dari interaksi sosial dengan para community practice atau sejawat didapatkan berbagai tacit knowledge yang ini tidak tertulis dalam modul-modul pembelajaran terstruktur.

Dari pembelajaran berbasis sosial ini selanjutnya dapat ditindaklanjuti melalui pembelajaran lapangan. Disinilah kompetensi peserta dapat diasah untuk menyelesaikan segala permasalahan kebudayaan di masyarakat dan menemukan upaya penyelesaiannya sehingga menjadi wisdom bagi upaya pemajuan kebudayaan.

Selanjutnya, selamat berkarya dan mengabdikan bagi para Pamong Budaya Indonesia dan mudah-mudahan kontribusinya dalam menjalankan amanah pemajuan kebudayaan dapat terlaksana sehingga harapan bahwa kebudayaan dapat menjadi peradaban bangsa Indonesia yang lebih global dan berpengaruh dapat dipercepat pencapaiannya. (*)



“Perkuat Peran Widyapra dalam Penjaminan Mutu Pendidikan dan Advokasi Kebijakan Merdeka Belajar ke Pemerintah Daerah”

“Memahami Pemdalogy dengan Hati”

(oleh Ana Susanti)

Widyapra merupakan garda terdepan dalam melaksanakan penjaminan mutu Pendidikan di daerah sekaligus juga dalam melakukan advokasi kebijakan Merdeka Belajar ke pemerintah daerah. Kebijakan Merdeka Belajar juga mengkondisikan widyapra ikut terlibat dalam peran untuk melakukan advokasi kebijakan di daerahnya, tentunya kemampuan untuk berkomunikasi dan kolaborasi menjadi sangat penting guna mendukung pelaksanaan tugasnya. Tantangan yang dihadapi Widyapra dalam mengemban tugas yaitu kemampuan untuk beradaptasi pada situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya sehingga aktivitas kerja yang dilakukan dapat masuk dalam capaian kinerja Lembaga.

Pentingnya Widyapra untuk memahami kebijakan yang mengatur tentang pemerintah daerah dan mengerti tentang kondisi psikologis pemerintah daerah dalam menentukan kebijakannya tentu bukan hal yang mudah sekaligus menantang untuk dilakukan. Mendalami



psikologis pemerintah daerah atau “Pemdalogy” ungkapan yang disampaikan oleh Ketua Umum Asosiasi Widyapra Indonesia (AWI) Ir. Harris Iskandar, Ph. D sekaligus widyapra utama sebagai pembina widyapra dan tim pengembang dalam peningkatan kompetensi jabatan fungsional Widyapra, istilah tersebut disampaikan saat diskusi penyusunan bahan materi ajar pelatihan bagi widyapra, ungkapan yang menarik sekaligus penuh syarat makna bagi widyapra mengingat

peran widyaprada saat ini.

Jika mengacu kepada Peraturan Badan Kepegawain Negara Nomor 21 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Widyaprada, bahwa Jabatan Fungsional Widyaprada adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan penjaminan mutu Pendidikan.

Pelatihan teknis untuk Jabatan Fungsional Widyaprada

Upaya Kemendikbudristek dalam memperkuat keberadaan widyaprada di unit pelaksana teknis dalam melakukan Penjaminan Mutu Pendidikan dan advokasi kebijakan merdeka kepada pemerintah



daerah adalah dengan memberikan pelatihan teknis untuk jabatan fungsional widyaprada yang berada di UPT Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan dan Balai Penjaminan Mutu Pendidikan.

Untuk mempercepat proses pelaksanaannya Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai bekerja sama dengan Sekretariat Dirjen Paudikdasmen selaku Pembina Jabatan Fungsional Widyaprada Kemendikbudristek menyelenggarakan Pelatihan Teknis bagi Widyaprada.

Tujuan dari pelatihan

ini Pelatihan Teknis ini baik Penjaminan Mutu Pendidikan dan Advokasi dan Komunikasi Stakeholder Pendidikan diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi: teknis, manajerial dan sosial kultural bagi Jabatan Fungsional Widyaprada agar mampu memahami tugas dan fungsi sebagai Widyaprada yang berkaitan dengan pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.

Pelatihan ini dilakukan secara full luring dengan jumlah pembelajaran sebanyak 78 JP, dilakukan di Pusdiklat Pegawai, BBGP Sulawesi Selatan, dan BPMP Jawa Timur. Kompetensi yang menjadi fokus untuk ditingkatkan kompetensinya adalah peningkatan kompetensi teknis.

Materi inti yang dipelajari oleh widyaprada dalam pelatihan teknis advokasi dan komunikasi stake holder Pendidikan adalah komunikasi dan kolaborasi, Sistem Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Satuan Pendidikan, Kepemimpinan Partisipatif, Manajemen Sumber Daya Pendidikan dan Peran Widyaprada



prada dalam Advokasi Kebijakan terhadap Stakeholder, materi ini dikemas dalam pelatihan tatap muka full luring dengan memberikan pengalaman belajar agar peserta pelatihan dipacu untuk berpartisipasi secara aktif dalam pembelajaran termasuk dalam praktik dan simulasi bagaimana berkomunikasi dan berkolaborasi dengan pemerintah daerah. Sedangkan Pelatihan Teknis Penjaminan Mutu Pendidikan bagi Widyaprada diberikan pengalaman belajar berupa pemahaman tentang Sistem dan Kebijakan Pendidikan (WP Adaptif), Standar Mutu Pendidikan, Platform Digital Penjaminan Mutu Pendidikan, Perencanaan Berbasis Data, Desain Inovasi Pendidikan.

Saling Sharing Antar Widyaprada

Sejalan dengan tanggapan widyaprada ahli utama Dr. Muktiono Waspodo sekaligus sekjen AWI dan pengembang pelatihan untuk widyaprada menyampaikan bahwa Kedua



pelatihan ini, dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi teknis bagi widyaprada. Substansi materi pelatihan juga mengakomodir kondisi real yang terjadi, sehingga kontekstual dengan kenyataan yang dihadapi oleh Widyaprada dalam mengemban tugasnya.

Pelatihan ini tidak sekedar upaya meningkatkan kompetensi teknis untuk widyaprada, namun juga diharapkan merupakan “kesempatan” saling berbagi pengalaman antar

widyaprada terkait dengan pelaksanaan tugasnya di lapangan. Waspodo juga menyampaikan saat kami bersama dengan rekan Widyaiswara Pusdiklat mengembangkan desain pelatihan dan perangkatnya telah meniatkan agar pasca pelatihan ada rencana tindak lanjut yang dilakukan oleh alumni peserta dan dapat digunakan sebagai bahan dialog kinerja dengan pimpinan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh. (*)

Visitasi Virtual Wisata Arsip

(oleh Sindu Hanggara Putra)

Sebagaimana kita ketahui bersama, bahwa sistem kearsipan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan. Beberapa peran arsip diantaranya adalah merupakan sumber data, sumber informasi, alat monitoring dan pengawasan serta peran lainnya sangat dibutuhkan dalam organisasi. Kegiatan perencanaan, analisis program, desain dan pengembangan, perumusan kebijakan, pengambilan keputusan, pembuatan laporan, sebagai pertanggungjawaban, penilaian, dan lain sebagainya.

Arsip merupakan salah satu sumber informasi dalam kegiatan administrasi maupun pelaksanaan tugas pada organisasi. Mengingat arti pentingnya arsip bagi organisasi, diperlukan sistem penyelenggaraan kearsipan yang sistematis, efektif, dan efisien sesuai dengan norma, standar, dan pedoman bidang kearsipan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan pada Pasal 5, ayat (1) menyatakan, bahwa, “Ruang lingkup penyelenggaraan kearsipan meliputi keseluruhan penetapan kebijakan pembinaan kearsipan, dan

pengelolaan arsip dalam suatu sistem kearsipan nasional yang didukung oleh sumber daya manusia, prasarana dan sarana, serta sumber daya lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Seiring perkembangan teknologi dan kondisi lingkungan strategis serta tuntutan adanya dari para pemangku kepentingan sistem kearsipan juga dituntut untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan kondisi dan kebutuhan dalam pelayanan publik.

Sejalan dengan perubahan pola pelatihan yang efektif, inovatif dan relevan dengan cara pemanfaatan media teknologi dan informasi, dalam sistem kearsipan. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek menyelenggarakan Pelatihan Teknis Dasar - Dasar Kearsipan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kemendikbudristek.

Pelatihan Teknis Dasar-Dasar Kearsipan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta terkait :

1. Konsepsi pengelolaan arsip dinamis dan statis,
2. Pengelolaan arsip aktif;



3. Pengelolaan arsip inaktif;
4. Pengelolaan arsip statis;
5. Kapita Selekta Jabatan Fungsional Arsiparis;
6. Pelaksanaan Nilai-Nilai Core Value ASN;
7. Serta Penyusunan Rencana Tindak Lanjut.

Selain kompetensi-kompetensi di atas, terdapat satu sesi yang sangat penting pada Pelatihan Dasar-Dasar Kearsipan dalam meningkatkan pemahaman peserta untuk menyerap materi yang telah diberikan, yaitu sesi visitasi ke instansi pengelola kearsipan. Hal ini dianggap sangat penting, karena peserta pelatihan bisa melihat secara langsung pengelolaan arsip, serta bertanya kepada narasumber di lapangan sesuai kebutuhan masing-masing peserta. Kegiatan pembelajaran ini juga dianggap sangat menarik dan tidak membosankan karena peserta tidak hanya duduk mendengarkan materi secara teoretis tapi bisa mengeksplorasi secara utuh terkait pengelolaan kearsipan yang sesungguhnya terjadi di lapangan.

Pada tahun 2023, Pusdiklat telah melaksanakan pelatihan Dasar-Dasar Kearsipan sebanyak 26 (dua puluh enam) angkatan, dan melakukan visitasi ke 6 (enam) lokus, yaitu:

1. Unit Kearsipan Universitas Udayana
2. Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan
3. Kantor Dinas Perpustakaan dan Arsip Surakarta
4. Kantor Arsip Universitas Sumatera Utara
5. Kantor Arsip Provinsi Sumatera Utara
6. Kantor Arsip Universitas Gadjah Mada

Seiring dengan perkembangan teknologi, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek memandang perlu adanya inovasi agar sesi visitasi dapat menjangkau area yang lebih luas. Berdasarkan alasan tersebut, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bekerja sama dengan Kantor Arsip Universitas Gadjah Mada berusaha membuat suatu video dengan konsep Visitasi



Virtual dengan tema Wisata Arsip yang mengajak peserta pelatihan merasa sedang melakukan perjalanan secara virtual ke dalam Kantor Arsip UGM. Video tersebut menjelaskan secara detail hal-hal yang sering disampaikan pada saat kunjungan secara langsung, sehingga diharapkan peserta tetap mendapatkan pengalaman mengunjungi kantor arsip UGM namun secara virtual. Narasumber juga tetap mendampingi sesi visitasi virtual untuk mengakomodir pertanyaan-pertanyaan dari peserta pelatihan yang akan muncul setelah peserta melakukan visitasi secara virtual, sehingga esensi dari sesi visitasi tetap tercapai secara komprehensif.

Visitasi Virtual telah diterapkan pada Pelatihan Dasar-Dasar Kearsipan sebanyak 8 (delapan) angkatan, dengan peserta pelatihan yang berasal dari wilayah Kalimantan Barat, Jakarta, Jawa Barat, Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, Jambi, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Lampung, Kepulauan Riau, Kalimantan Timur, Bangka Belitung, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan Selatan, Maluku Utara, Kalimantan Utara, Papua, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Maluku, Sumatera Barat, Aceh, Sulawesi Selatan, Papua Barat, Nusa Tenggara Timur, dan Bali.

Data membuktikan bahwa visitasi virtual ini mampu menjangkau hampir seluruh wilayah Indonesia dalam pelatihan yang diselenggarakan hanya dalam 8 angkatan saja. Visitasi virtual ini juga mengatasi permasalahan berupa keterbatasan anggaran dan waktu dengan hasil yang lebih optimal.

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas Visitasi Virtual dan memperbanyak lokus yang dapat dijadikan praktik baik pengelolaan arsip secara virtual, sehingga esensi dari visitasi tetap terjaga dengan efisiensi yang semakin optimal. (*)



Pelatihan Teknis Governansi Pengelolaan Perguruan Tinggi

(oleh Debora Astrabellia Widiprasetyo)



Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Adapun governansi dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-

urusan publik meliputi pengaturan, pemberdayaan, pemberian fasilitas, pelaksanaan pelayanan, dan pengawasan, serta pengendalian.

Perkembangan zaman yang semakin kompleks dan tingginya kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan tinggi tak ayal memunculkan sebuah tantangan bagi perguruan tinggi untuk senantiasa relevan dan hadir sebagai solusi. Dalam hal ini, perguruan tinggi dituntut untuk

memberikan pelayanan prima sebagai sebuah institusi yang dapat dipercaya dengan tata kelola yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, prinsip-prinsip good governance dalam kaitannya dengan pengelolaan perguruan tinggi dipandang penting untuk dipahami dan diimplementasikan oleh setiap pimpinan di perguruan tinggi.

Sejalan dengan kepentingan dimaksud, pada tanggal 6-16 November 2023 Pusat Pendidikan dan Pelatihan



Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi bekerja sama dengan Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi - Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada telah menyelenggarakan Pelatihan Teknis Governansi Pengelolaan Perguruan Tinggi (Level Dasar) Angkatan 1 s.d. 6 bagi Ketua/Koordinator Program Studi/Ketua Jurusan/Jabatan lain yang setara pada Perguruan Tinggi Negeri di

lingkungan Kemendikbudristek. Pelatihan tersebut telah dilaksanakan menggunakan

moda pembelajaran campuran (blended learning) dengan skema program sebagai berikut:

Skema Pelaksanaan Pelatihan Governansi Angkatan 1 s.d. 6

A. Moda Sinkronus 1	Hari, tanggal : Senin s.d. Selasa, 6 s.d. 7 November 2023 tempat : Zoom Meeting (tatap muka daring)
B. Moda Klasikal	Hari, tanggal : Rabu s.d. Jumat, 8 s.d. 10 November 2023 tempat : Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Jalan Raya Ciputat-Parung Km.19, Bojongsari, Kota Depok (tatap muka luring)
C. Moda Asinkronus	Hari, tanggal : Senin s.d. Selasa, 13 s.d. 14 November 2023 tempat : LMS Pijar (belajar mandiri)
D. Moda Sinkronus 2	Hari, tanggal : Rabu s.d. Kamis, 15 s.d. 16 November 2023 tempat : Zoom Meeting (tatap muka daring)



Dalam Moda Sinkronus 1, beberapa materi pokok yang dihadirkan antara lain: Kepemimpinan Intrapreneurial dan Personal Effectiveness oleh Prof. Nurdiana Gaus, M.Sc., Ph.D. (UGM); Value dan Ethics oleh Prof. Agus Wahyudi, M.Si., M.A., Ph.D. (UGM);

Pengendalian dan Pengawasan oleh Drs. Edison, MBA (Widyaiswara Ahli Utama Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek); dan Pendayagunaan Mahadata untuk Pengambilan Keputusan oleh Dr. Tarman Budianto, M.Pd.

Adapun dalam Moda Klasikal, peserta

Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran

(oleh Sunarto)

Tahun 2023, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai - Kemendikbudristek telah menyusun dan melaksanakan beberapa pelatihan baru. Salah satu pelatihan baru yang disusun adalah Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran. Pelatihan ini disusun dengan bekerjasama dengan Biro Perencanaan serta Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas).

Terdapat beberapa hal yang melatar belakangi dibuatnya pelatihan Perencanaan dan Penganggaran ini yaitu:

• Penyediaan anggaran yang signifikan dari berbagai sumber pembiayaan untuk pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi. Ini merupakan salah satu fokus utama kebijakan pemerintah Indonesia dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang berkualitas, merata, dan relevan.

• Dengan meningkatnya alokasi anggaran yang diharapkan dapat mendukung pengembangan infrastruktur dan akses yang lebih luas terhadap pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi. Dimana investasi dalam pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi dianggap sebagai investasi jangka panjang untuk pengembangan sumber daya manusia.

• Alokasi anggaran yang lebih besar untuk pendidikan juga diarahkan untuk mengurangi kesenjangan antar daerah atau wilayah, serta meningkatkan akses bagi masyarakat. Komitmen ini merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi di Indonesia.

• Implementasi dan efektivitas penggunaan anggaran tersebut juga perlu didukung oleh pemenuhan SDM yang kompeten dan profesional di bidang Perencanaan. Sehingga pelaksanaan program dan anggaran dapat diawasi dan dievaluasi secara berkelanjutan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun tujuan dari pelatihan Perencanaan dan Penganggaran ini adalah untuk menyiapkan pegawai setelah mengikuti

Pelatihan ini, diharapkan akan memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang berbagai aspek perencanaan dan penganggaran di bidang pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, seperti kemampuan untuk:

1. memahami kebijakan pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang berlaku dan dapat menerapkannya dalam merancang program dan kegiatan yang sesuai dengan arah kebijakan nasional;
2. memiliki pengetahuan dan keahlian dalam perencanaan dan penganggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, termasuk pemantauan dan evaluasi penggunaan anggaran secara efektif serta pelaporan yang akurat;
3. melakukan analisis komprehensif terkait kebutuhan pendidikan, baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif.



melaksanakan pelatihan secara luring bertempat di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek yang dibuka secara resmi oleh Kapusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, Dr. Ir. Mustangimah, M.Si. yang juga menyampaikan materi Pengelolaan SDM dan Organisasi.

Selain penguatan materi pokok yang telah diberikan dalam Moda Sinkronus 1, dalam pelatihan luring ini peserta juga mendapatkan materi mengenai Administrasi Keuangan dan BMN yang diampu oleh Firmansyah, S.E., M.Si., (Biro Keuangan Kemendikbudristek) dan Pengelolaan Aset dan BMN oleh Marlon C. Maitimoe, S.H. (Biro Keuangan Kemendikbudristek).

Pada tahap selanjutnya yaitu Moda Asinkronus, peserta diinstruksikan untuk melaksanakan pembelajaran mandiri melalui Learning Management System (LMS) Pijar Kemdikbud. Materi-materi pokok yang dipelajari melalui LMS kemudian diperkuat oleh para pengampu melalui Moda Sinkronus 2 yang merupakan tahap terakhir. Beberapa materi tersebut antara lain: Manajemen Kinerja oleh Dr. Cyti Daniela Aruan, MHRM

(Biro Perencanaan Kemendikbudristek); IKU Perguruan Tinggi, Action dan Achievement oleh Ir. Djoko Luknanto M.Sc., Ph.D. (UGM); Pengembangan Program, Akreditasi dan Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi oleh Dr. Ir. J. Pramana Gentur Sutapa (UGM), dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam Mendukung Transformasi digital di Perguruan Tinggi oleh Diah Wulandari (Pusdatin Kemendikbudristek).

Secara keseluruhan, pelatihan dapat terselenggara dengan baik berkat kerja sama dan partisipasi aktif dari berbagai pihak yang terlibat. Pelatihan ini tercatat diikuti oleh 127 peserta dari berbagai perguruan tinggi negeri meliputi wilayah Indonesia bagian barat hingga timur.

Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta diharapkan dapat mendesiminasikan dan mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dalam pelatihan pada saat kembali ke instansi masing-masing. Dengan tata kelola yang baik, kiranya perguruan tinggi negeri di Indonesia dapat terus meningkatkan mutu dan kualitasnya sehingga memberikan dampak positif berkelanjutan bagi dunia pendidikan. (*)



Hal ini meliputi analisis data pendidikan, tren, serta tantangan dan peluang di bidang pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi;

4. merumuskan program dan kegiatan strategis Kemendikbudristek jangka pendek dan jangka menengah untuk pengembangan sistem pendidikan nasional. Ini membutuhkan identifikasi tujuan, prioritas, dan langkah-langkah konkret dalam mencapai visi dan misi pendidikan;

5. bekerja secara kolaboratif dengan berbagai pihak terkait, termasuk instansi pemerintah, lembaga pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, serta masyarakat, guna membangun sinergi dalam perencanaan dan implementasi program pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.

Sasaran pelatihan perencanaan dan penganggaran adalah para pemegang jabatan fungsional Perencana serta staf yang terlibat dalam perencanaan unit kerja yang kemungkinan diproyeksikan menjadi rencana.

Pejabat fungsional perencana yang kompeten di Kemendikbudristek akan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan dan perbaikan sistem pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, serta pencapaian tujuan nasional dalam bidang pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.

Desain Kurikulum pelatihan perencanaan dan penganggaran sebenarnya disiapkan dengan model blended learning mengacu model learning and development 10-20-70. Dimana pembelajaran dilakukan dalam tiga tahap yaitu, daring (asinkronus dan sinkronus), pem-



belajaran di tempat kerja, serta pembelajaran tatap muka klasikal di Pusdiklat Pegawai Kemendikbusristek.

Terdapat 8 mata pelatihan inti dalam kurikulum Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran.

1. Kebijakan Perencanaan Pembangunan, hal yang dipelajari”

• Kebijakan Kementerian PPN/ Bappenas dan regulasi pelaksanaan dan proses perencanaan dan penganggaran Pembangunan

• Para pelaku kebijakan dalam proses penyusunan perencanaan dan penganggaran pembangunan.

1. Teori dan Konsep Perencanaan Pembangunan, terdiri dari:

• Konsep Bangsa Bernegara dan Perencanaan dalam Pembangunan Nasional

• Teori Pertumbuhan Ekonomi dan Pembangunan

• Teori Perencanaan Pembangunan

1. Penerapan Konsep serta Regulasi Perencanaan dan Penganggaran

• Perkembangan Sistem Perencanaan di Indonesia

• Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Sistem Penganggaran

• Sinkronisasi Perencanaan dan Pembangunan

• Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan

1. Pendekatan Penyusunan

Perencanaan dan Penganggaran
• Analisis Ekonomi Makro

• Kerangka Kerja Logika (Logical Framework Analysis)

• Tema, Prioritas Nasional, Program Prioritas, prioritas, kegiatan prioritas, proyek prioritas dan major projects

• Sistem penganggaran

• Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan

• Pendekatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan

2. Praktik Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran

• Identifikasi Isu Strategis Kementerian / Lembaga

• Perencanaan dan Penganggaran Daerah

1. Kajian Praktis Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran

• Kajian Praktik Prima (Best Practice) dari Dokumen Perencanaan dan Penganggaran

• Presentasi Hasil Kajian Praktik Prima (Best Practice) dari Dokumen Perencanaan dan Penganggaran

1. Kebijakan Kemendikbudristek Merdeka Belajar;

• Pengenalan Merdeka Belajar

• RPJMN 2020-2024 dan Merdeka Belajar

• Pendanaan Merdeka Belajar (Pengelolaan Pusat, Dana Alokasi Khusus, Dana Abadi Pendidikan).

1. Pemerataan Pendidikan Berkualitas

Desain Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran



Pelatihan Yang Sudah Terlaksana

Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran sudah dilaksanakan dua gelombang pada tahun 2023. Untuk gelombang I dan gelombang II, pelatihan perencanaan dan penganggaran dilaksanakan secara klasikal saja, karena pertimbangan waktu yang tidak memungkinkan dilaksanakan secara lengkap sesuai desain blended learning. Materi yang disampaikan adalah Materi inti dari

Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran gelombang I dilaksanakan di Balai Guru

Penggerak Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Gelombang I diikuti oleh 46 peserta dari Unit Utama di lingkungan Kemendikbudristek. Dari hasil test (pre tes dan post test) diketahui terdapat peningkatan pengetahuan sebesar 28,5 dari point awal 63,7 menjadi 92,2.

Gelombang II dilaksanakan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi bidang Bangunan dan Listrik. Gelombang II dibagi menjadi 2 angkatan yaitu angkatan 2 dan angkatan 3. Distribusi peserta berasal dari lingkungan

Perguruan Tinggi dan satuan kerja Kemendikbudristek di daerah Sumatera Utara dan sekitarnya.

Angkatan II diikuti oleh 43 peserta dan angkatan III diikuti oleh 44 peserta. Peningkatan pengetahuan juga terlihat pada dua angkatan ini, yaitu untuk angkatan II yang semula 62,4 di pre test menjadi 90,6 saat post test. Sedangkan untuk angkatan III yang semula 62,4 menjadi 91,8 pada saat post test.

Para fasilitator yang terlibat dalam Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran berasal dari Biro Perencanaan, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dan dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas).

Pelatihan Perencanaan dan penganggaran di tahun 2024 diharapkan menggunakan format kurikulum model learning and Development 10-20-70 dengan moda blended learning.(*)

Karya Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun 2023

(oleh Fajar Arian Oktavianto)

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disingkat PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil, yang bertujuan untuk mengembangkan Kompetensi Peserta dalam rangka memenuhi standar Kompetensi manajerial Jabatan Pengawas.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) memiliki peran strategis yang tak terbantahkan dalam mengawal dan melaksanakan kebijakan pemerintah di tingkat operasional. Dalam kerangka peraturan pemerintah yang mengatur manajemen pegawai negeri sipil, PKP dirancang untuk mengembangkan kompetensi peserta, khususnya dalam aspek kepemimpinan melayani. Kepemimpinan melayani merupakan inti dari PKP, yang bertujuan untuk memastikan bahwa para pengawas memiliki kompetensi manajerial yang diperlukan untuk menjaga akuntabilitas Jabatan Pengawas. Dengan demikian, PKP tidak hanya sekadar memberikan pengetahuan, tetapi juga menciptakan pemimpin yang mampu mengendalikan pelaksanaan pelayanan publik sesuai dengan standar operasional prosedur.

Dalam konteks ini, peran strategis kepemimpinan pengawas muncul sebagai kunci utama dalam menjalankan kebijakan pemerintah di tingkat operasional. Para pengawas yang telah menjalani PKP memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah dapat diimplementasikan dengan efektif. Mereka harus memastikan bahwa para pejabat pelaksana berada dalam keselarasan dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, sehingga pelayanan publik dapat berjalan dengan baik. Dengan memiliki kompetensi kepemimpinan yang terasah,

pengawas dapat menjadi motor penggerak yang mendorong efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas layanan di tingkat operasional, sehingga menciptakan lingkungan birokrasi yang responsif dan sesuai dengan visi pemerintah. Melalui peran strategis ini, kepemimpinan pengawas bukan hanya menjadi penentu kesuksesan pelaksanaan kebijakan, tetapi juga menjadi tulang punggung untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang berkualitas.

Kepemimpinan pengawas yang berkualitas memiliki dampak positif yang signifikan dalam mendukung pemerintah mencapai target pembangunan nasional. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, pengawas mampu mengarahkan dan mengelola pelaksanaan kebijakan pemerintah dengan akuntabilitas tinggi, memastikan efisiensi dan efektivitas di tingkat operasional. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kepemimpinan pengawas yang proaktif dalam merespons perubahan lingkungan dan mengoptimalkan keterlibatan pejabat pelaksana dapat mempercepat pencapaian tujuan pembangunan nasional. Selain itu, citra positif pemerintah di mata masyarakat juga dapat dibangun melalui transparansi, responsivitas, dan integritas dalam tindakan kepemimpinan pengawas. Dengan demikian, kontribusi kepemimpinan pengawas yang berkualitas menjadi kunci sukses dalam mencapai sasaran pembangunan nasional.

Ahmad Syarifudin Nur, S.Kom, peserta Pelatihan Pengawas Kepemimpinan (PKP) Angkatan III Tahun 2023, membuat aksi perubahan dengan judul “Optimalisasi Tata Kelola Data Dan Dokumen Pendukung IKU Melalui Penyusunan Prosedur Operasional Standar (POS) dan Buku Petunjuk Teknis

di Lingkungan Universitas Mataram”. Sasaran aksi perubahan yang disusun dalam rancangan aksi perubahan ini adalah agar tata kelola data dan dokumen pendukung IKU di lingkungan Universitas Mataram menjadi lebih baik sehingga lebih mudah memetakan kebutuhan data dan dokumen pendukung yang diperlukan. Dengan demikian maka Biro Akademik, Kerjasama dan Perencanaan Universitas lebih mudah melaporkan data capaian IKU ke aplikasi SPASIKITA. Terobosan inovasi dalam gagasan aksi perubahan yang beliau lakukan adalah dengan membuat Prosedur Operasional Standar (POS) dan menerbitkan Buku Petunjuk Teknis (Buku Juknis).

Kemudian melakukan roadshow ke setiap fakultas sebagai bagian dari sosialisasi POS dan Buku Juknis dan juga melakukan pendampingan dalam bentuk mentoring atau semacam coaching clinic apabila diperlukan. Terobosan atau inovasi adalah pengembangan atau pengenalan baru dalam bentuk ide, konsep, produk, layanan, atau metode yang membawa perubahan positif atau memberikan solusi melalui penyusunan POS dan Buku Juknis. Berikut adalah beberapa kriteria inovasi aksi perubahan yang dijadikan acuan : 1) Efisiensi : Inovasi tersebut harus mampu meningkatkan efisiensi dalam proses tata kelola data dan dokumen pendukung IKU; 2) Mudah diterapkan: Buku Juknis akan memudahkan dalam melakukan tata kelola data IKU juga dokumen-dokumen pendukungnya; 3) Akurasi : Inovasi tersebut harus mampu menghasilkan data IKU dan dokumen pendukungnya secara akurat dan dapat diandalkan; 4) Aksesibilitas dan kecepatan : dengan adanya POS dan Buku Juknis diharapkan akan memudahkan akses data dengan lebih cepat sehingga data IKU dan dokumen pendukungnya tersedia lengkap.

Sri Budi Astuti, SKM, M.Kes, peserta dari Universitas Sumatera Utara, membuat aksi perubahan

dengan judul “Optimalisasi Ketepatan Waktu Pemberian Makanan Kepada Pasien Rawat Inap Dengan Menggunakan Formulir Online di Rumah Sakit Pendidikan Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara Tahun 2023”. Rumah Sakit USU adalah entitas Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI yang pengelolaannya dilaksanakan oleh Universitas Sumatera Utara (USU). Merupakan salah satu dari 24 Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri dengan status yang sama dan akan dikembangkan di Indonesia oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

Salah satu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh rumah sakit adalah pelayanan gizi. Sasaran mutu dalam pelayanan gizi yang berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit meliputi tiga indikator, yaitu ketepatan waktu pemberian makanan kepada pasien (100%), sisa makanan yang tidak dihabiskan oleh pasien ($\leq 20\%$) dan tidak ada kesalahan pemberian diet (100%). Ketepatan waktu pemberian makanan pada pasien rawat inap merupakan indikator mutu instalasi gizi. Keterlambatan pemberian makanan kepada pasien merupakan salah satu pengukuran kedisiplinan pegawai. Aksi perubahan yang dilakukan oleh Ibu Sri ini dapat di kategorikan sebagai inovasi pengembangan, dimana inovasi ini adalah dapat memberikan data secara up to date, akurat, terukur dan terintegrasi dengan menggunakan formulir online pada ketepatan waktu pemberian makanan pada pasien rawat inap yang sebelumnya masih menggunakan alat kerja manual.

Nuraeny Indahsari, S.Sos, peserta PKP Angkatan III dari Institut Seni Budaya Indonesia Bandung, membuat Aksi Perubahan dengan judul “Peningkatan Penyerapan Anggaran Melalui Penyusunan Melalui Penyusunan Prosedur Operasional Standar Pencairan



Dana Kegiatan Unit Kerja di Lingkungan Institut Seni Budaya Indonesia Bandung”. Institut Seni Budaya Indonesia (ISBI) Bandung adalah salah satu Perguruan Tinggi Negeri, merupakan bagian dari suatu unit organisasi pada Kementerian Negara/Lembaga (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi) yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program, atau dapat dikatakan sebagai Satuan Kerja (Satker). Penyerapan Anggaran yang belum maksimal pada ISBI Bandung selalu menjadi perhatian para pimpinan, karena ini merupakan salah satu indikator kurang optimalnya kinerja unit kerja pada ISBI Bandung, yang telah ditargetkan sebelumnya dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh Unit Perencanaan, dalam acara Pembahasan Anggaran. Penyerapan anggaran yang meningkat di akhir-akhir tahun adalah salah satu indikator yang mempengaruhi Kualitas Pelaksanaan Anggaran, dimana keadaan ini semua sudah tidak rasional lagi dari segi pencairan dana, serta melenceng dari perencanaan sebelumnya. Sasaran strategi dari aksi perubahan ini adalah terwujudnya proses pencairan dana kegiatan unit kerja yang baik, tepat waktu, dokumen SPJ yang tepat dan lengkap, serta

terintegrasi dengan aplikasi SURYADI, guna meningkatkan kemudahan akses monitoring dan evaluasi bagi pejabat perbendaharaan, pengelola keuangan, pimpinan unit kerja, pimpinan, serta civitas lainnya (transparan) dan tercapai nilai penyerapan anggaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan per triwulan. Adapun outcome yang ingin dicapai adalah terciptanya proses pencairan dana kegiatan unit kerja dengan cepat dan akurat, sehingga akan mendorong pada peningkatan penyerapan anggaran ISBI Bandung, serta akhirnya pada peningkatan Kinerja Pelaksanaan Anggaran ISBI Bandung.

Triasih Aritonang, S.T., M.T., peserta dari Universitas Tanjungpura, membuat Aksi Perubahan dengan judul “Optimalisasi Layanan Pencairan Dana Kegiatan di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura”. Proses pengajuan pencairan dana kegiatan oleh pegawai baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di Universitas Tanjungpura masih dilaksanakan secara manual, yaitu menggunakan surat permohonan bantuan dana beserta proposal kegiatan atau data dukung lainnya yang ditujukan kepada Dekan dan dikirim secara fisik atau berupa hardcopy melalui Pusat Layanan Administrasi dan Informasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (PLAI FEB) sehingga memerlukan waktu lebih panjang yaitu lima hari kerja dimulai dari proses verifikasi dan

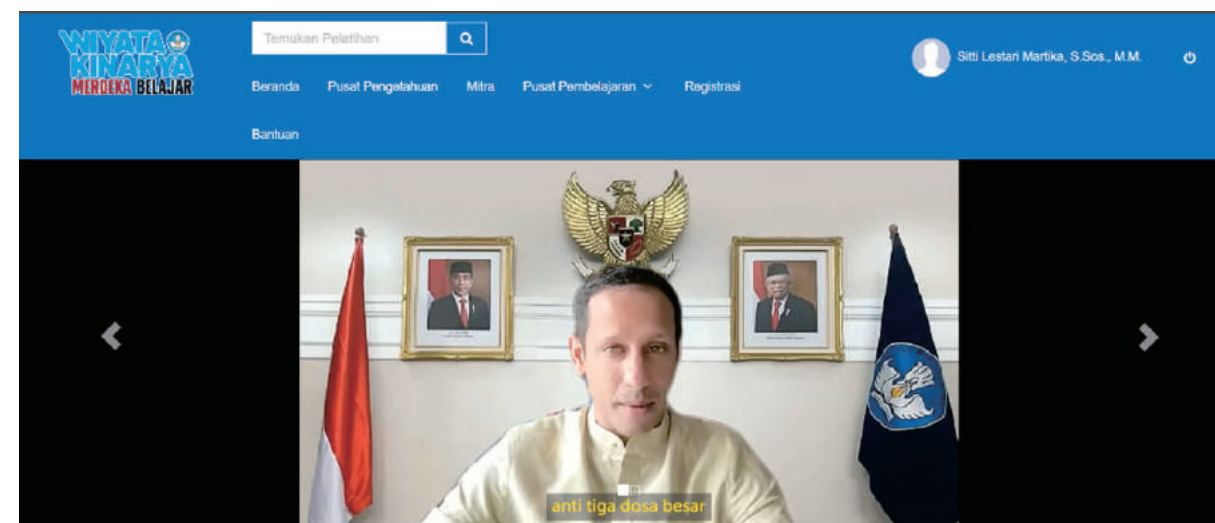
approval oleh unsur pimpinan, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) hingga sampai pada sub bagian keuangan. Pegawai yang mengajukan pencairan dana tidak mendapatkan informasi secara langsung progress berkas mereka dan kapan pencairan dana di bagian keuangan. Begitu pula dengan unsur pimpinan tidak dapat melakukan pengendalian dan pengawasan secara realtime terhadap proses pencairan dana di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. permasalahan yang akan diangkat dalam aksi perubahan adalah belum optimalnya proses pencairan dana kegiatan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Strategi sasaran pada aksi perubahan adalah terwujudnya digitalisasi pada mekanisme pencairan dana kegiatan dari metode konvensional bertransformasi secara digital melalui pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kemahasiswaan (SIMKM) agar pengajuan pencairan dana kegiatan dapat terlaksana dengan mudah, dapat dilakukan kapan dan dimana pun serta adanya keterbukaan mengenai progres pengajuan oleh pegawai serta memberikan kemudahan bagi pimpinan dan pengelola keuangan dalam melakukan pelaksanaan pengendalian dan pengawasan terhadap pencairan dana kegiatan.

Rani Alamanda Syafitri, A.Md., S.E. salah satu peserta peraih peringkat 5 besar, dari Institut Seni Budaya Indonesia Bandung, membuat Aksi Perubahan dengan judul “Optimalisasi Pengelolaan Arsip di Unit Kerja Melalui Penyusunan Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis Pada Institut Seni Budaya Indonesia Bandung”. Institut Seni Budaya Indonesia Bandung, yang selanjutnya disebut ISBI Bandung adalah perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan program pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan program pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi. Sasaran strategi dari aksi perubahan ini adalah tersusunnya pedoman pengelolaan arsip dinamis yang dituangkan didalam draft Peraturan Rektor ISBI Bandung untuk mewujudkan peningkatan pelayanan kearsipan di ISBI Bandung. Sehingga outcome yang ingin dicapai adalah tersedianya regulasi serta panduan didalam pengelolaan arsip dinamis guna mewujudkan pengelolaan arsip dinamis yang sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria kearsipan yang berlaku sehingga meningkatkan kualitas kinerja pengolah arsip dan peningkatan akuntabilitas kinerja ISBI Bandung. Aksi perubahan ini merupakan upaya peningkatan layanan kearsipan yang lebih cepat, tepat, dan akurat yang sesuai dengan kaidah-kaidah kearsipan. (*)

Sosialisasi Pencegahan Tiga Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja

Bagi Para Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kemendikbudristek

(oleh Rusdi Kurniawan)



Sosialisasi pencegahan tiga isu kekerasan di lingkungan kerja bagi para Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kemendikbudristek ini merupakan salah satu program pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB) Kemendikbudristek. Sosialisasi ini diharapkan dapat mendukung dan mengakselerasi terwujudnya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif serta bebas dari perundungan, kekerasan seksual, dan

intoleransi di semua unit kerja Kemendikbudristek.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang merupakan ASN di lingkungan kerja Kemendikbudristek tidak luput dari sasaran sosialisasi ini. Selain mengikuti orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mereka juga diwajibkan untuk mengikuti kegiatan sosialisasi tersebut.

Model pembelajaran sosialisasi pencegahan tiga isu kekerasan di lingkungan kerja bagi para Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini dilakukan melalui model full e-learning atau asinkronus menggunakan LMS WKMB. Bahan pembelajaran yang ada di dalam LMS WKMB tersebut terdiri dari video pengantar, video materi, bahan tayang dan soal-soal tes. Semua bahan pembelajaran tersebut sudah disiapkan sebelumnya sesuai dengan materi yang ditunjuk sebagai tenaga pengajarnya.

Pemateri dalam pembelajaran sosialisasi pencegahan tiga isu kekerasan di lingkungan kerja ini merupakan para

Sosialisasi Pencegahan 3 Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja

Narasumber:

- MATERI 1: PENCEGAHAN PERUNDUNGAN**
Ratna Susianawati, S.H., M.H.
Dekan: Bidang Perlindungan Anak
Pengembangan 18 dan 19
Pembinaan 18 dan 19
Pembinaan 18 dan 19
- MATERI 2: PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL**
Prof. Alimatul Qibtiyah, Ph.D.
Kasus Seksual: Pendidikan
Kementerian Kesehatan
- MATERI 3: PENCEGAHAN INTOLERANSI**
Alissa Qotrunnada Munawaroh Wahid, S.Psi., M.Psi.
Tesis: Psikologi Modern: Beragama
Kementerian Agama RI
- MATERI 4: PELAPORAN KEKERASAN DI LINGKUNGAN KERJA**
Dr. Chatarina Mullana Girsang, S.H., S.E., M.H.
Inspektur Jenderal: Kementerian Pendidikan,
Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI

PENGANTAR
NADIEM ANWAR HAKARIM, B.A., M.B.A.
Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI

MULAI
17 JULI - 23 AGUSTUS 2023

PLATFORM
WIYATA KINARYA MERDEKA BELAJAR (WKMB)

INFO LANJUT PINDAI DISINI

<https://wkmb.kemdikbud.go.id/>

Sosialisasi Pencegahan 3 Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja

Sosialisasi ini diharapkan dapat mendukung dan mengakselerasi terwujudnya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif serta bebas dari perundungan, kekerasan seksual, dan intoleransi di semua unit kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Surat | Desain Program | Jadwal Sosialisasi | Infografis Tutorial | Video Tutorial

Apa itu WKMB?

WKMB atau Wiyata Kinarya Merdeka Belajar merupakan strategi pengembangan kompetensi Pegawai ASN Kemendikbudristek dengan pengintegrasian seluruh sumber daya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan pengetahuan, kecakapan, dan sikap setiap individu dalam ekosistem "Merdeka Belajar" untuk mewujudkan SDM unggul yang memiliki kapabilitas tinggi.

WKMB dikelola berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 34 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi **unduh**



Visi WKMB

Menjadi pusat unggulan pembelajaran dan pengetahuan yang mendukung visi, misi, dan program strategis Kemendikbudristek.

Misi WKMB

1. Membangun sistem manajemen pembelajaran dan pengetahuan yang okum siona dan berkesinambungan.
2. Mendukung manajemen talenta dalam pengelolaan karir dan pencapaian kinerja organisasi.
3. Mengembangkan sarana dan prasarana pembelajaran dan pengetahuan berbasis teknologi informasi yang aplikatif, inovatif, dan kolaboratif.
4. Membangun kemitraan dengan institusi penyelenggara pendidikan dan pelatihan kementerian/lembaga negara maupun swasta di dalam dan luar negeri.
5. Menyajikan solusi pembelajaran yang aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan unit kerja.



di lingkungan kerja.

3. Pencegahan kekerasan seksual di lingkungan kerja.

4. Pencegahan intoleransi dan diskriminasi di lingkungan kerja.

5. Pelaporan kekerasan di lingkungan kerja.

Pada kegiatan sosialisasi pencegahan tiga isu kekerasan di lingkungan kerja ini juga dilakukan sebuah evaluasi. Evaluasi tersebut terdiri dari dua jenis yaitu evaluasi level 1 dan evaluasi level 2. Evaluasi level 1 merupakan evaluasi penyelenggaraan sebagaimana diatur dalam pedoman pelatihan di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek yang terintegrasi dalam LMS WKMB. Sedangkan evaluasi level 2 merupakan evaluasi terhadap peserta yang dilakukan melalui post test yang ada di dalam LMS WKMB, post

test ini merupakan standar kelulusan peserta dengan nilai minimal 70 dalam skala 1 sampai 100. Peserta yang belum memenuhi standar batas minimal tersebut harus mengulangnya lagi sampai batas tersebut terpenuhi.

Setelah peserta memenuhi standar kelulusan dan dinyatakan lulus maka selanjutnya peserta akan mengisi pakta integritas yang merupakan sebuah tahapan akhir dari sosialisasi pencegahan tiga isu kekerasan di lingkungan kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Terakhir sebagai

proses pengembangan kompetensi di WKMB ini maka pembelajaran tersebut akan direkognisi sebagai pengembangan kompetensi di aplikasi SPK yang selanjutnya akan terbit sertifikat pengembangan kompetensi tersebut dan direkam di aplikasi pengembangan kompetensi dikbud-HR Biro SDM Kemendikbudristek.

Sosialisasi ini dilakukan sejalan dengan Pelatihan Orientasi PPPK yang dilaksanakan per gelombang setiap minggu dari bulan Agustus 2023. Sampai terakhir pelak-

sanaan sosialisasi telah diikuti oleh peserta dari 8 gelombang. Harapan terbesar dari kegiatan sosialisasi itu adalah agar para ASN di lingkungan Kemendikbudristek mendukung dan mengakselerasi terwujudnya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif serta bebas dari perundungan, kekerasan seksual, dan intoleransi di semua unit kerja Kemendikbudristek, bukan hanya sekedar tahu tetapi benar-benar mengimplemenstasikannya dan mewujudkannya di instansi masing-masing. (*)

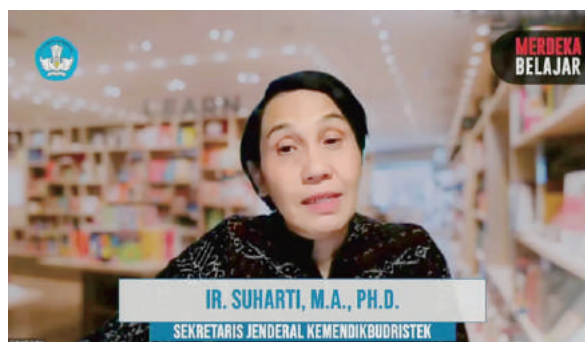


Kemendikbudristek Dorong Peserta PKN Tingkatkan Kualitas Kepemimpinan SDM di Indonesia

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), sukses menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II Angkatan VIII tahun 2023 yang dimulai sejak 14 Maret 2023 hingga 3 Agustus 2023. Melalui kegiatan ini, Kemendikbudristek mendorong 58 peserta yang berasal dari beberapa kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinannya dalam mencetak sumber daya manusia unggul di dunia pendidikan Indonesia.

“Hari ini merupakan hari yang membahagiakan bagi kita semua, tuntasnya pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II adalah salah satu momentum penting dalam gerakan kita bersama mewujudkan cita-cita Merdeka Belajar,” ujar Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek), Nadiem Makarim, dalam sambutannya pada acara Penutupan PKN Tingkat II Angkatan VIII, di Gedung Merah Putih, Pusdiklat, Depok, Kamis (3/8).

Mendikbudristek mengatakan, pelatihan PKN Tingkat II adalah kegiatan yang melahirkan para pemimpin yang siap berkontribusi aktif dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.



“Indonesia membutuhkan para pemimpin yang berani menjadi garda depan transformasi, dan saya harap ibu dan bapak alumni PKN Tingkat II akan menjadi pemimpin yang nantinya membawa bangsa kita menuju Indonesia Emas,” ucapnya.

Sementara itu, Staf Ahli Menteri Bidang Manajemen Talenta, Tatang Muttaqin, menyampaikan bahwa gotong royong dan sinergi segenap unsur di lingkungan Kemendikbudristek bersama para pemangku kepentingan pendidikan lainnya diharapkan mampu mewujudkan ekosistem pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi dalam mendukung terciptanya beragam sumber daya unggul yang berdampak besar bagi kemajuan bangsa.

“Kita menyadari adanya disparitas, baik antarwilayah, antardaerah, dan antarinstansi. Selanjutnya, perbedaan akses terhadap teknologi



informasi dan infrastruktur lainnya menjadi tantangan dalam memberikan layanan pendidikan berkualitas dan merata, termasuk layanan dan pemajuan kebudayaan, riset, dan teknologi. Oleh karenanya, kontribusi Ibu dan Bapak melalui rekomendasi kebijakan diharapkan dapat menjadi terobosan untuk merespons tantangan tersebut,” terang Tatang.

Pada kesempatan yang sama, Deputy bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Lembaga Administrasi Negara (LAN), Muhammad Taufik, mengapresiasi kerja keras, dan kekompakan para peserta PKN Tingkat II Angkatan VIII Tahun 2023 selama mengikuti pelatihan. Ia berharap, kegiatan ini menjadi wadah yang berguna untuk membentuk sosok pemimpin perubahan di masa mendatang.

“Pelepasan peserta PKN Tingkat II Angkatan VIII seperti busur dan anak panah. Apakah anak panah tersebut berhasil menuju pada sasaran atau menuju ke arah lain maka akan tergantung pada banyak hal.



Maka dari itu, saatnya untuk turun gunung sebagai pendekar perubahan, sebagai pemimpin perubahan strategis,” kata Taufik.

Lebih lanjut, Taufik mengingatkan bahwa selepas pelatihan para peserta PKN Tingkat II memiliki tanggung jawab dalam mengimplementasi proyek perubahannya sesuai dengan perencanaan strategis yang telah disusun. “Semoga alumni PKN Tingkat II dapat melakukan terobosan pelayanan. Terobosan yang telah dilakukan bukan hanya sebatas sampai pada seminar proyek perubahan di kampus saja, tapi tugas terpenting selanjutnya adalah membuat pemangku kepentingan atau masyarakat menikmati pelayanan hasil terobosan tersebut,” ujar Taufik.

Tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II Angkatan VIII Tahun 2023

Pada kesempatan ini, Kepala Pusdiklat, Mustangimah, menyampaikan bahwa peserta PKN Tingkat II Angkatan VIII Tahun 2023 terdiri atas 39 orang dari internal Kemendikbudristek, 21 orang dari eksternal Kemendikbudristek. Dalam proses pembelajaran, terdapat dua peserta yang mengundurkan diri. Sehingga total peserta yang mengikuti kegiatan ini hingga tuntas berjumlah 58 orang.

Mustangimah menambahkan bahwa PKN Tingkat II Angkatan VIII melaksanakan pembelajaran secara hibrida atau blended learning yang terdiri dari pembelajaran daring synchronous menggunakan Learning Management System Kepemimpinan dari LAN dan pembelajaran synchronous menggunakan media zoom, pembelajaran tatap muka klasikal, serta pembelajaran di tempat kerja masing-masing peserta.

Selama pelatihan, para peserta yang terbagi ke dalam empat kelompok mengikuti kegiatan visitasi kepemimpinan nasional di 12 lokasi fokus yaitu



Politeknik Negeri Bali, SMK Negeri 3 Denpasar, Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, Bappeda Bali, SMKN 3 Sukowati, Desa Penglipuran, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada, Universitas Negeri Yogyakarta, SMA Pangudi Luhur Van Lith, Bappeda Provinsi DIY Yogyakarta, dan ISI Yogyakarta.

Tema penyelenggaraan PKN Tingkat II Angkatan VIII Tahun 2023, yaitu 'Transformasi Bidang Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi untuk Mendukung Pengentasan Kemiskinan'.

Melalui tema ini, para peserta PKN Tingkat II Angkatan VIII Tahun 2023 ini telah menghasilkan

empat policy brief antara lain, yaitu Peningkatan Layanan Pendidikan yang Berkualitas dan Merata; Pengembangan dan Pemanfaatan Kekayaan Budaya untuk Pengentasan Kemiskinan; Peran Pendidikan Tinggi dalam Pengentasan Kemiskinan; serta Transformasi Pembiayaan Pendidikan untuk Pengentasan Kemiskinan. Setelah mengikuti seluruh rangkaian proses pelatihan, dari 58 peserta PKN Tingkat II Angkatan VIII, terdapat 16 peserta yang lulus dengan predikat sangat memuaskan dan 42 orang dengan predikat memuaskan.

Pada kesempatan ini, lima peserta yang memperoleh predikat istimewa mendapatkan medali dan piagam penghargaan dari Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN. Peserta terbaik pertama diraih oleh Saryadi, dari Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi. Terbaik kedua diraih oleh Adrianus Amheka, dari LLDIKTI XV. Terbaik ketiga diraih oleh Mira Puspita Rini, dari Arsip Nasional Republik Indonesia. Terbaik keempat diraih oleh Wiwi Diana, dari Arsip Nasional Republik Indonesia. Terbaik kelima diraih oleh Dyah Sawitri, dari Universitas Gajayana Malang.

Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat - Sekretariat Jenderal - Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Akreditasi Program dan Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan

Untuk Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2023

(oleh Ainaya Nuril Alifa)

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai merupakan unit kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang memiliki fungsi dan tugas dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi dari pegawai di Lingkungan Kemendikbudristek.

Hal ini tertuang dalam Permendikbud Nomor 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemendikbud, dalam Pasal 266 yang berbunyi, "Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Pendidikan, dan pelatihan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan serta urusan ketatausahaan Pusat".

Sesuai dengan tagline Pus-

diklat Pegawai Kemendikbudristek, yaitu "Melayani dengan Amanah, Memberikan yang Terbaik" Pusdiklat senantiasa melakukan perbaikan terus menerus untuk dapat memberikan layanan secara optimal bagi seluruh penerima layanan. Sebagai bentuk komitmen Pusdiklat dalam memberikan layanan terbaik khususnya dalam pelaksanaan pelatihan, dan sesuai dengan aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, telah dilakukan survey penilaian untuk akreditasi beberapa jenis pelatihan, yaitu untuk

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), dan Pelatihan Teknis Bidang Pendidikan.

Penilaian akreditasi dilakukan untuk bentuk akreditasi program dan akreditasi lembaga penyelenggara pelatihan. Dalam hal ini, bagi tiap bentuk akreditasi terdapat instrumen penilaian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Pembaca yang budiman, tidak terasa tahun 2023 akan segera berakhir. Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek telah mengalami hal yang luar biasa di tahun ini. Pelatihan melalui WKMB telah sukses dilakukan, diantaranya adalah Pelatihan Literasi Digital untuk PNS Kemendikbudristek dan Sosialisasi 3 Isi Kekerasan di Lingkungan Kerja untuk ASN Kemendikbudristek (PNS dan PPPK). Saat ini sedang berjalan Pelatihan PBJ melalui WKMB bekerja sama dengan UKPP.

Pusdiklat Pegawai juga memperoleh prestasi yang sangat baik dalam hal Akreditasi Lembaga Pelatihan yang dilaksanakan oleh LAN RI untuk beberapa pelatihan yang diberikan oleh Pusdiklat Pegawai. Topik mengenai akreditasi tersebut kami jadikan liputan khusus dalam majalah Inspirasi tahun ini.

Diadagang yang tidak terak, tentunya kami juga terus introspeksi diri untuk hal-hal yang belum kami capai di tahun 2023. Kami akan terus berusaha untuk mencapai predikat WBBM yang belum kami dapatkan dan tetap melakukan perubahan-perubahan yang positif dalam pelayanan kami sebagai lembaga pelatihan.

Dalam edisi ini kami menampilkan tulisan tentang Sri Kandi Satrikandi, Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek yang diwakili oleh Sekretaris Jenderal Pendidikan Vokasi, Suharti dan Dirjen Kiri Yuliani. Tulisan ini kami turunkan sebagai kontribusi kami di dalam mempersiapkan Hari Ibu yang jatuh pada tanggal 22 Desember.

Terakhir kami berharap anda semua pembaca majalah Inspirasi bisa memperoleh tambahan informasi yang berguna untuk memperluas wawasan dan meningkatkan kompetensi.

Salam Inspirasi!

**AKREDITASI
LEMBAGA
PENYELENGGARA
PELATIHAN**

Seperti dalam bentuk akreditasi program, terdapat aspek penilaian perencanaan program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, evaluasi pelatihan, hasil penyelenggaraan pelatihan, pembiayaan pelatihan, dan sarana pendukung program pelatihan.

Sedangkan untuk akreditasi lembaga penyelenggara pelatihan, didalamnya terdapat aspek penilaian organisasi dan kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya, kemitraan dan hubungan pemangku kepentingan, manajemen pelayanan, manajemen mutu, hasil kinerja utama, dan aspek manajemen pengetahuan dan inovasi.

Lalu langkah apa saja yang dilakukan Pusdiklat sebagai bentuk persiapan penilaian

akreditasi pelatihan? Tentunya Pusdiklat melakukan persiapan dengan sebaik mungkin, dengan menyiapkan data-data yang diperlukan serta pembentukan tim persiapan penilaian akreditasi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, yang dalam tugasnya melakukan penyiapan, pelengkapan, dan pemeriksaan secara intensif kelengkapan dokumen yang dilakukan beberapa bulan sebelum pelaksanaan penilaian akreditasi.

Pada kegiatan penilaian akreditasi ini, selain penilaian dokumen-dokumen yang telah diunggah, juga dilakukan visitasi oleh tim asesor pada tanggal 16 Agustus 2023 secara langsung di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.

Hasil dari kerja keras dan kerja sama atas seluruh pihak

dalam rangka penilaian akreditasi ini membuahkan hasil dimana Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek memperoleh hasil akreditasi A untuk 4 (empat) jenis pelatihan. Adapun rincian hasil penilaian dari LAN RI untuk akreditasi pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat adalah sebagai berikut, Pelatihan Dasar CPNS dengan nilai 93,706, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan nilai 93,527, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan nilai 93,566 dan Pelatihan Teknis Bidang Pendidikan dengan nilai 91,33. Hal ini tentunya diharapkan menjadi pemacu bagi Pusdiklat untuk terus melakukan peningkatan layanan yang diberikan bagi seluruh pegawai di lingkungan Kemendikbudristek. (*)

Penggunaan Model Refleksi dalam Evaluasi Level Reaksi

(oleh Yulia Prihartini)

Pengantar

Pelatihan merupakan salah satu dari kegiatan pengembangan kompetensi bagi pegawai. Dan setiap peserta yang datang ke kelas pelatihan masing-masing memiliki motivasi dan harapan yang berbeda-beda terhadap pelatihan yang diikuti. Tentunya motivasi dan tujuan dari mengikuti pelatihan ini akan berpengaruh dengan hasil akhir terkait hal apa yang mereka dapatkan selama pelatihan, apa yang akan dilakukan oleh mereka setelah selesai dari mengikuti pelatihan dalam mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh sesuai harapan dari tujuan pelatihan.

Sementara tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi setiap Peserta yang mengikuti pelatihan. Sehingga memberikan manfaat dengan adanya peningkatan performa kerja Peserta di tempat kerjanya, serta memberi dampak terhadap upaya kualitas pelayanan publik apabila Instansi peserta pelatihan adalah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Karena kompetensi pegawai

dapat diasah melalui pelatihan. Untuk mengetahui apakah proses pembelajaran dalam memberikan pengalaman dan hal positif pada peserta maka dilakukan evaluasi pada peserta pelatihan.

Menurut Kirk Patrick, (2016), ada 3 alasan utama dilakukan evaluasi program pelatihan, yaitu; (1) untuk memperbaiki program tersebut, (2) untuk memaksimalkan transfer pembelajaran ke perilaku dan hasil organisasi selanjutnya, (3) untuk menunjukkan nilai pelatihan pada organisasi. Dengan 3 alasan itu maka evaluasi perlu dilakukan pada kegiatan pelatihan. Evaluasi pelatihan dilakukan pada 4 level; reaction pada level 1, learning pada level 2, behavior pada level 3 dan Result pada level 4. Level 1 dan 2, juga penting dilakukan saat proses pembelajaran berlangsung. Salah satu pendekatan yang dilakukan dalam evaluasi level 1 dan 2 adalah kegiatan Refleksi

Untuk itu dalam setiap kelas pelatihan di awal dan akhir sesi materi, perlu dilakukan kegiatan refleksi untuk menggali apa yang peserta harapkan dari materi pelatihan di awal sesi, kemudian di





akhir sesi digali apa hal yang didapat peserta, apa yang akan dilakukan peserta untuk mengimplementasikan hal yang didapat tersebut dari setiap.

Pentingnya Evaluasi Dalam Pelatihan

Seberapa pentingnya Evaluasi dalam pelatihan? Tentunya pertanyaan ini akan muncul mengingat bahwa setiap proses pelatihan ada kegiatan evaluasi. Setiap Pelatihan, akan dimulai dengan pre tes untuk melihat pemahaman peserta terhadap materi yang akan diberikan dalam pelatihan. Kemudian di akhir pelatihan dilakukan post tes untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah mendapatkan keseluruhan materi dari pelatihan.

Tentunya pada kegiatan pelatihan, evaluasi menjadi bagian yang harus dilakukan dan penting. Sebab, dengan adanya evaluasi dimulai dengan pre tes, pengelola training, baik fasilitator dan penyelenggara, akan dapat melihat seberapa besar mereka sudah memahami materi yang akan diberikan, dan mana saja hal-hal penting yang perlu penguatan pada peserta pelatihan. Sementara setelah peserta mengikuti semua materi-materi yang disampaikan, perlu dilihat apakah ada hal-hal baru yang peserta dapatkan dari materi-materi pelatihan, serta peningkatan pemahaman, sehingga menumbuhkan semangat bagi peserta untuk

mengimplementasikan hal-hal baru tersebut dalam penguatan bekerja.

Sementara untuk mengukur dan melihat sejauh mana pelatihan memberikan manfaat atau dampak bagi Organisasi, evaluasi juga perlu dilakukan setelah 6 bulan dari peserta menyelesaikan pelatihan. Dengan ini akan dapat dilihat apakah pelatihan memang memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi dan meningkatkan performa kerja pegawai, sehingga manfaatnya dirasakan dengan memberikan pelayanan yang lebih baik, kinerja Organisasi pun menjadi lebih baik. Peranan Evaluasi pasca pelatihan diperlukan untuk mengukur hal ini.

Bagaimana dengan proses pembelajaran didalam kelas pelatihan, apakah perlu dilakukan evaluasi? Seperti apa evaluasinya? Tentu perlu dilakukan evaluasi saat peserta dalam proses kelas pelatihan, hal ini sejalan dengan tahapan evaluasi menurut Kirkpatrick, (2016), ada 3 alasan utama dilakukan evaluasi program pelatihan, yaitu; (1) untuk memperbaiki program tersebut, (2) untuk memaksimalkan transfer pembelajaran ke perilaku dan hasil organisasi selanjutnya, (3) untuk menunjukkan nilai pelatihan pada organisasi. Dengan 3 alasan itu maka evaluasi perlu dilakukan pada kegiatan pelatihan. Evaluasi pelatihan dilakukan pada 4 level; reaction pada level 1, learning pada level 2, behavior pada level 3 dan

Result pada level 4.

Evaluasi yang dilakukan pada proses kelas pembelajaran adalah pada level 1 dan 2. Perlu nya seorang fasilitator atau penyelenggara pelatihan, mengevaluasi peserta terkait reaksi peserta terhadap materi yang diberikan dan pembelajaran yang didapatkan oleh peserta yaitu level 1. Untuk mengevaluasi pada level 1, pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan kegiatan Refleksi setelah peserta selesai mendapatkan materi dan sebelum untuk menggali kaitan materi sebelumnya yang telah didapat.

Penting untuk melakukan evaluasi pada level reaksi peserta, agar dapat memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran, fasilitator dapat melihat apa perasaan peserta yang muncul selama proses pembelajaran, apa yang dia dapatkan, pembelajaran apa yang diambil dan apa yang dapat dikembangkan di masa depan.

Refleksi

Apa Yang dimaksud dengan Refleksi

Refleksi adalah sebuah istilah yang sering digunakan dalam dunia akademik, dan profesional, dan secara lebih luas lagi refleksi diartikan dengan pemikiran reflektif, pembelajaran reflektif dan praktek reflektif.

Kemampuan untuk menunjukkan pengarah diri sendiri, merefleksikan kemajuan diri sendiri sebagai pembelajar, untuk terus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri serta mengembangkannya keterampilan baru, (The

University of Edinburgh, 2018)

Refleksi sejatinya adalah bagian dari siklus pembelajaran. Refleksi juga mengandung keterbukaan terhadap perubahan dan gagasan baru, menantang diri kita untuk mencari dan menemukan atau mengembangkan wawasan. Jika ada yang tidak sesuai dari pengetahuan atau pengalaman sebelumnya, tidak langsung ditolak melainkan perlu dipertanyakan dan digali lebih jauh.

Intinya dengan refleksi akan membawa peserta pelatihan untuk dapat melihat, memahami, menganalisis pengalaman baru yang telah didapat dalam proses pembelajaran di kelas pelatihan yang berkaitan dengan hal apa yang dipelajari, pengalaman-pengalaman baru apa yang didapat, bagaimana kaitan materi dengan tugas pokok di tempat bekerja dan bagaimana cara untuk mengimplementasikan ilmu-ilmu baru.

Manfaat Dari Refleksi

Refleksi membantu peserta pelatihan untuk melihat hal-hal positif apa yang didapat dalam kelas belajar, sesuatu yang baru yang dapat dikembangkan, perasaan saat mengikuti pelatihan, kemudian merencanakan tindak lanjut yang akan diterapkan dalam pekerjaannya..

Dengan Refleksi juga memberikan umpan balik kepada pengajar atau fasilitator, bagaimana perasaan peserta selama proses pelatihan, apakah kegiatan pembelajaran memberikan



manfaat untuk peserta, materi-materi yang didapat apakah membawa hal positif bagi tugas pekerjaannya, sehingga fasilitator mendapatkan umpan balik, apa yang dilakukan di pembelajaran selanjutnya untuk membuat peserta lebih mudah memahami materi yang diberikan.

Selain beberapa manfaat di atas, refleksi peserta juga dapat menjadi bahan kajian apabila ingin dilakukan proses survey kualitatif terhadap efektifitas penyelenggaraan pelatihan, riset terkait penguatan motivasi peserta ataupun riset lainnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran dalam kelas.

Model-Model Refleksi Yang Dapat Digunakan

Kegiatan refleksi yang diberikan kepada peserta pelatihan dapat berupa learning journal dan proses pengumpulan hasil refleksi dapat di upload pada LMS Lembaga yang disiapkan khusus proses pembelajaran atau setiap fasilitator menyiapkan media-media digital untuk memudahkan pengarsipan hasil refleksi yang nantinya dapat dijadikan bahan-bahan kebutuhan bagi penyelenggara maupun fasilitator dalam melakukan evaluasi program.

Ada 7 model refleksi yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi pada tingkat reaksi peserta dalam proses pembelajaran. Yaitu:

1. Segitiga Refleksi

Segitiga refleksi merupakan alur yang menyatakan pemahaman, peningkatan diri dan menentukan target pembelajaran berikutnya. Meskipun dinamakan segitiga, refleksi ini terdiri dari empat kalimat rumpang yang harus dilengkapi, yaitu:

- . Setelah pembelajaran ini akhirnya saya memahami...
- . Setelah pembelajaran ini akhirnya saya mampu...
- . Setelah pembelajaran hari ini perasaan saya
- . Setelah pembelajaran ini target saya berikutnya...

2. Deal

Deal merupakan alur komprehensif yang merinci pengalaman dan apa yang pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman tersebut. Kalimat rumpang yang harus dilengkapi yaitu:

- . Hari ini saya belajar...
- . Hal yang paling membuat tertarik pada hari ini...
- . Hal tersulit yang terjadi pada saya hari ini

ketika...

- . Saya bangga kepada diri saya hari ini ketika...
- . Saya ingin tahu lebih banyak tentang...
- . Satu hal yang ingin saya coba adalah...

3. Empat P (4P)

Empat P terdiri dari Peristiwa, Perasaan, Pembelajaran, Perubahan) merupakan penerjemahan dari model 4F yaitu Fact, Feeling, Finding, dan Future. Masing-masing komponen mewakili satu pertanyaan, yaitu:

- . Fact: Peristiwa apa yang terjadi?
- . Feeling: Perasaan apa yang muncul?
- . Finding: Pembelajaran apa yang diambil?
- . Future: Bagaimana pembelajaran dapat digunakan di masa depan?

4. Papan Cerita Refleksi (Reflective Storyboard).

Papan Cerita Refleksi (Reflective Storyboard) menceritakan refleksi yang terdiri dari empat gambar yang dibuat secara bersambung. Papan cerita refleksi mengandung pertanyaan tentang:

- . Apa peristiwa yang sebenarnya terjadi?
- . Apa yang dirasakan?
- . Pembelajaran apa yang digali dari peristiwa tersebut?
- . Bagaimana selanjutnya?

5. Teknik 6 Topi

Teknik 6 topi merupakan refleksi yang meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif dengan mengedepankan logika, emosi, kesadaran, optimisme/positif, kreativitas, dan kesimpulan. Teknik 6 topi terdiri dari enam topik berpikir yaitu:

- . Bagaimana Anda memaknai pengetahuan yang Anda dapatkan pada pembelajaran hari ini?
- . Bagaimana perasaan Anda selama mengikuti pembelajaran?
- . Ceritakan hal-hal positif yang Anda dapatkan saat pembelajaran hari ini?
- . Ceritakan hal-hal yang menghambat pembelajaran Anda pada hari ini?
- . Ceritakan ide-ide yang muncul setelah Anda mengikuti pembelajaran hari ini.
- . Ceritakan kesimpulan-kesimpulan Anda setelah mengikuti pembelajaran hari ini.

6. Empat C (4C)

Empat C merupakan terjemahan dari komponen Connection, Challenge, Concept, Change yang diterjemahkan menjadi komponen Koneksi, Tantangan, Konsep dan Perubahan yang terjadi. Komponen dalam 4C yaitu:

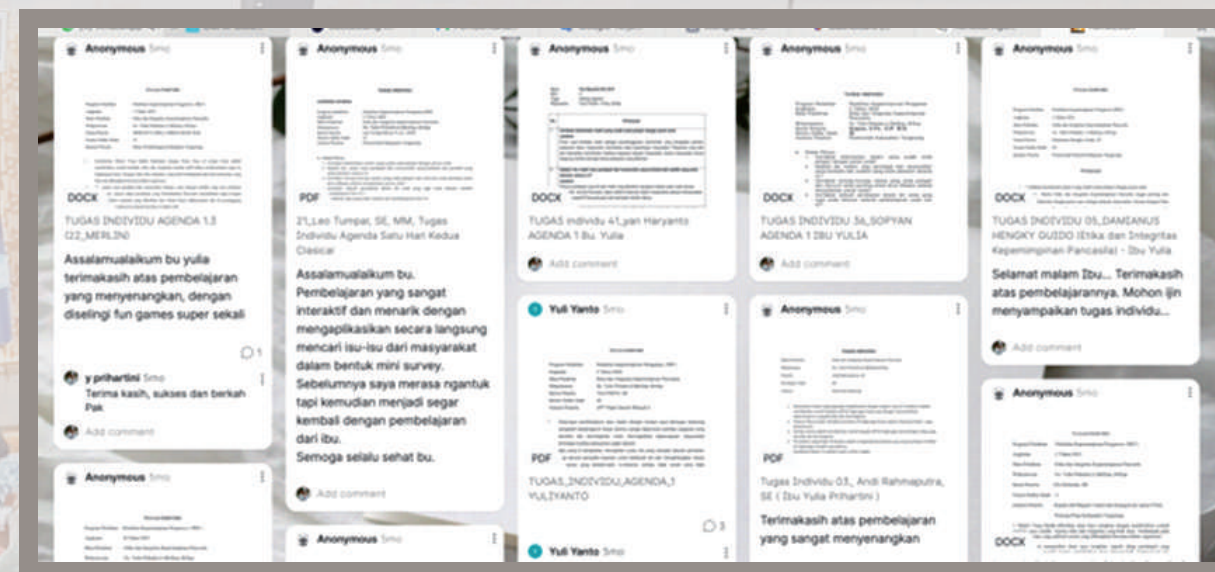
- . Ceritakan keterkaitan materi yang sudah Anda pelajari dengan peran Anda.
- . Adakah ide, materi atau pendapat dari narasumber yang berbeda dari praktik yang Anda jalankan selama ini?
- . Ceritakan konsep-konsep utama yang Anda pelajari dan menurut Anda penting untuk terus dibawa selama menjalankan peran Anda?
- . Ceritakan sebuah perubahan dalam diri Anda yang ingin Anda lakukan setelah pembelajaran pada hari ini?

7. Model Cuaca

Model cuaca digunakan sebagai sarana untuk memfasilitasi praktik reflektif kritis. Pada dasarnya adalah bahwa cuaca adalah sesuatu yang dibicarakan oleh orang-orang setiap hari. Model Cuaca terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang mewakili cuaca cerah (sunshine), hujan (rain), kabut (fog), salju (snow), petir (lightning), angin

(wind), dan badai (storm). Pertanyaan-pertanyaan tersebut yaitu:

- . Apa saja hal-hal yang telah berjalan dengan baik?
- . Apa saja hal-hal yang menantang?
- . Apakah ada hal-hal yang membuat Anda tidak dapat melihat
- . dengan jelas, atau tidak yakin apa yang harus dilakukan?
- . Apakah ada hal-hal yang berbeda dari yang Anda ketahui/lihat selama ini?
- . Apakah ada hal-hal yang mengejutkan Anda?
- . Apakah ada sesuatu yang mengubah Anda, atau menyebabkan Anda mengubah apa yang telah Anda ketahui sebelumnya?
- . Apakah ada konflik selama pembelajaran berlangsung? Mengapa dan bagaimana Anda menanggapinya?



Kesimpulan

Refleksi adalah sebuah proses pendekatan yang dapat digunakan untuk menggali dan mengetahui hal yang dirasakan peserta selama proses pembelajaran, hal-hal baru apa yang didapatkan, peristiwa apa saja yang didapatkan selama kegiatan belajar, apa yang akan dilakukan kedepannya setelah memahami materi yang diberikan. Selain itu kesulitan apa yang dirasakan oleh peserta selama proses pembelajaran sehingga dapat dilakukan sebagai umpan balik bagi penyelenggara untuk memfasilitasi

suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta.

Selain evaluasi terhadap proses belajar, hasil refleksi yang dibuat oleh peserta dapat dilakukan sebagai data dasar untuk penelitian, ataupun dapat digunakan sebagai data awal evaluasi setelah pelatihan bagi peserta, sehingga memudahkan penyelenggara mendapatkan data berikutnya. Dan sebaiknya, setiap fasilitator ataupun widyaiswara dapat menggunakan model-model refleksi ini sebagai bahan evaluasi reaksi di kelas pelatihan baik daring maupun luring. (*)

Referensi

1. Moon, J. A. (2013). A handbook of reflective and experiential learning: Theory and practice. Routledge.
2. The University of Edinburgh. (2018, December 18). List of tools for reflection. <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflection-toolkit/all-tools>
3. Pelulessy, P. (2022). Modul 5 Pengajar Praktik: Penetapan Tujuan, Refleksi, dan Umpan Balik. Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi.

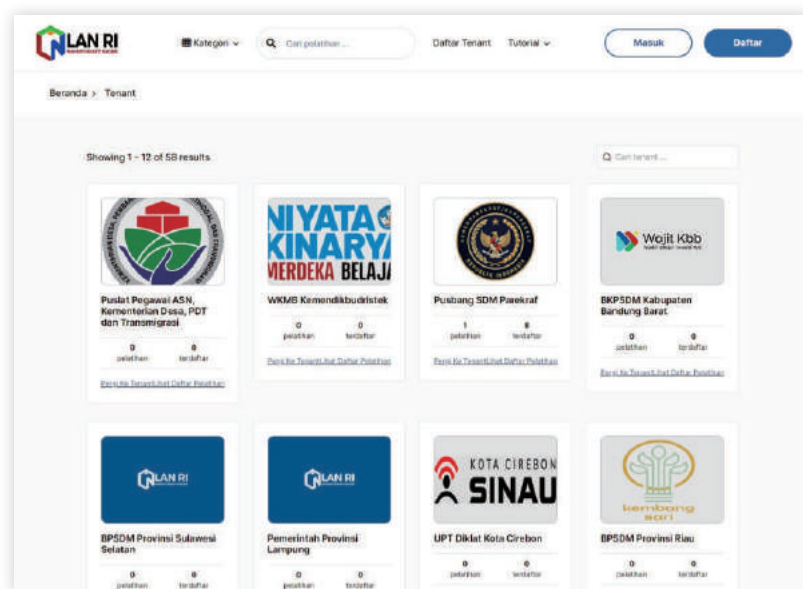
Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Bergabung Menjadi Tenant ASN Unggul

(oleh Rusdi Kurniawan)

ASN unggul hadir untuk menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang tidak dapat dipenuhi seluruhnya dengan pelatihan klasikal. Kondisi geografis Indonesia yang menjadikan pelatihan klasikal berbiaya tinggi juga dapat diatasi dengan kehadiran ASN unggul. ASN unggul merupakan juga sebuah sarana dan media dalam mempercepat transformasi digital yang semakin masif.

Transformasi digital telah menjadi sebuah keniscayaan dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam dunia birokrasi kita. ASN kita dituntut untuk selalu agile dan kompeten dalam menghadapi berbagai tuntutan pelayanan pada era digital ini.

Lembaga Administrasi Negara sebagai institusi pembelajar yang bertekad menjadi penggerak dalam mewujudkan world class government telah melakukan banyak terobosan dalam kebijakan dan sistem pengembangan kompetensi ASN yang kita

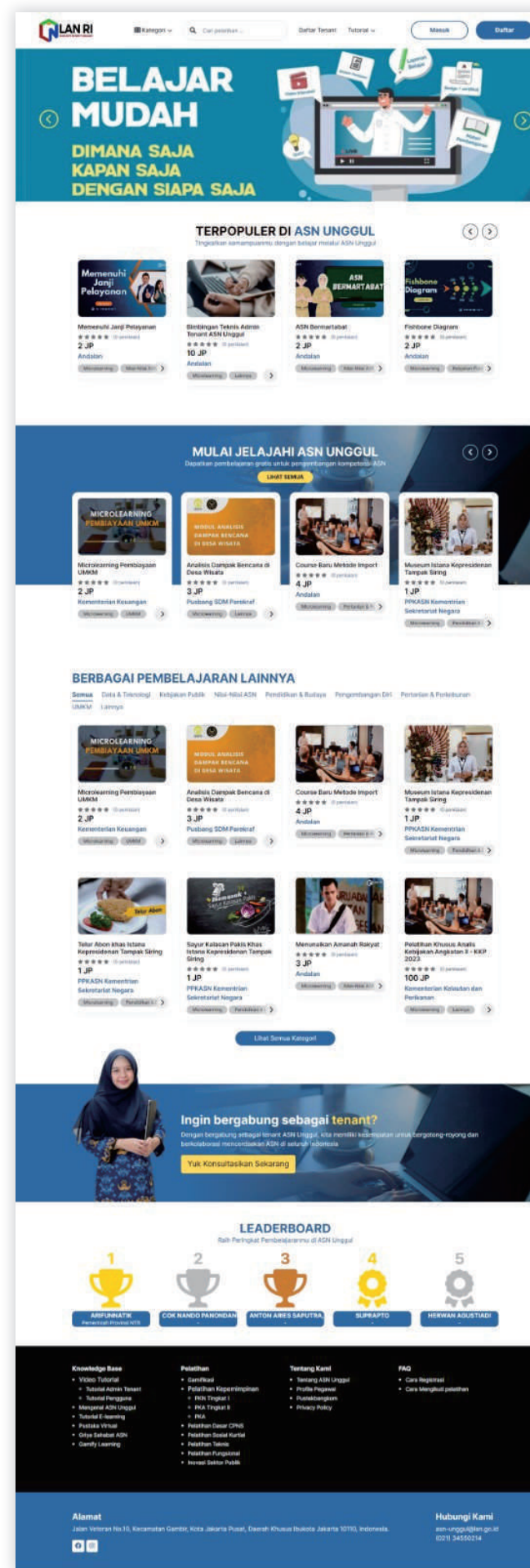


namakan ASN Merdeka belajar. Dalam kaitannya dengan Merdeka belajar LAN membuat terobosan kembali dengan melahirkan platform ASN Unggul Multi Tenancy.

ASN Unggul Multi Tenancy adalah sebuah platform pembelajaran terintegrasi yang dilahirkan oleh LAN untuk persiapan bagaimana kita mewujudkan world class government. Platform ASN Unggul dikatakan Multi Tenancy karena memang platform

ASN Unggul ini mendapatkan bahan-bahan ajar yang tidak hanya dari LAN saja, dan Kenapa disebut terintegrasi Karena mengusung konsep yang namanya marketplace.

Seperti sebuah mall ya di dalam mall itu banyak toko-toko atau dalam hal ini disebut tenant-tenant, di dalamnya disiapkan semua materi pembelajaran dalam sebuah aplikasi yang kita sebut dengan learning management system atau LMS. Toko-toko itu adalah



para pusdiklat yang tersebar baik di pusat maupun di daerah yang ada di seluruh Indonesia.

ASN itu sebagai pelanggan dimana ketika mau berbelanja melalui marketplace tersebut kemudian mereka bisa memilih mau masuk mall itu atau toko mana yang yang paling cocok, terutama dalam proses belajar dalam rangka untuk meningkatkan kinerja individu dan juga kinerja organisasinya. Materi pembelajaran disajikan oleh setiap tenant untuk materi-materi yang memang dimiliki oleh setiap Pusdiklat tersebut sebagai sebuah tenant.

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek sebagai salah satu Pusdiklat yang memiliki platform pembelajaran melalui Wiyata Kinarya Merdeka Belajar atau yang dikenal dengan WKMB menjadi salah satu tenant yang berkontribusi dalam proses pembelajaran tersebut.

Melalui WKMB ini Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek hadir sebagai solusi pembelajaran yang membantu setiap ASN dalam meningkatkan kinerja individu ataupun kinerja organisasinya dengan belajar melalui WKMB. WKMB ini diharapkan juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi setiap ASN yang ingin belajar melalui platform ASN unggul ini.

Sebagai sebuah tenant di dalam ASN unggul ini, WKMB memiliki banyak materi pembelajaran yang dapat diakses oleh para ASN yang ingin belajar dan mengembangkan kompetensinya melalui WKMB. Seiring waktu WKMB terus dikembangkan dan disempurnakan agar bisa memberikan pembelajaran terbaik kepada setiap ASN yang belajar melalui WKMB.

Dan dengan bergabungnya WKMB di dalam ASN unggul ini diharapkan juga akan lebih banyak lagi ASN yang bisa belajar dan meningkatkan kompetensinya melalui WKMB, bukan saja hanya ASN yang ada di Kemendikbudristek tetapi juga seluruh ASN yang ada di Indonesia Baik ASN pusat ataupun ASN daerah. (*)

Rapat Koordinasi Pelatihan Kemendikbudristek Th. 2023

“Akselerasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kemendikbudristek”

(oleh Sitti Lestari Martika)

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (Pusdiklat Pegawai) adalah unit organisasi dibawah Kemendikbudristek yang memiliki tanggungjawab terkait pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan bagi semua sumber daya manusia Kemendikbudristek. Dalam melaksanakan tugasnya Pusdiklat Pegawai menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan dengan dukungan seluruh sumber daya yang dimiliki serta kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Mengingat jumlah SDM di Kemendikbudristek yang mencapai lebih dari 120 ribu dan tersebar di seluruh Indonesia, maka diperlukan akselerasi di semua jenis pelatihan. Hal lain yang juga perlu diakselerasi adalah pengembangan dan pemanfaatan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB) sebagai platform untuk pengembangan

kompetensi serta manajemen pengetahuan.

Akselerasi berbagai jenis pelatihan serta pengembangan dan pemanfaatan WKMB memerlukan peran seluruh pemangku kepentingan dari semua unit organisasi di lingkungan Kemendikbudristek. Untuk itu, Pusdiklat Pegawai perlu mengelaborasi dan berkoordinasi dengan semua unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek dalam mengakselerasi pengembangan materi pembelajaran, mengintegrasikannya dalam sistem WKMB, dan memanfaatkannya secara optimal untuk pengembangan kompetensi pegawai.

Rapat Koordinasi Pelatihan Tahun 2023

Tahun 2023 Pusdiklat Pegawai menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pelatihan dengan tema “Akselerasi Pengembangan Kompetensi Sumber

Daya Manusia Kemendikbudristek” tanggal 6 s.d 8 November 2023 di Jakarta. Tujuan diselenggarakannya rapat koordinasi tersebut adalah untuk menyinergikan pengembangan kompetensi dengan semua pemangku kepentingan baik internal Kemendikbudristek maupun Kementerian/Lembaga lain dan Pemerintah Daerah. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari Rapat Koordinasi Pelatihan ini adalah mewujudkan akselerasi pengembangan kompetensi secara terintegrasi bagi ASN Kemendikbudristek yang selaras dengan kebutuhan organisasi Kemendikbudristek.

Sekretaris Jenderal (Sesjen), Kemendikbudristek, Suharti yang hadir sebagai pembicara kunci dalam Rapat Koordinasi Pelatihan mengatakan bahwa pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN meliputi kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural. Ketiga jenis kompetensi tersebut dikembangkan untuk menyiapkan pegawai ASN yang profesional dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan pemersatu bangsa.

“Diperlukan transformasi ASN untuk membentuk ASN yang berkinerja tinggi, dan berperilaku sesuai dengan Nilai Inti (Core Value) ASN BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif). Ke depan ASN dituntut untuk dapat menghadapi berbagai tantangan perubahan yang cepat, serba ketidakpastian, kompleksitas yang tinggi, dan ambiguitas yang disebabkan oleh dinamika lingkungan strategis dan perkembangan teknologi yang sangat cepat.

“Oleh karenanya, kondisi ini semakin memerlukan kecepatan dalam kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya. Sedikitnya ada lima arahan Presiden Jokowi merujuk pada agenda pembangunan nasional periode 2020-2024. Pertama adalah Pembangunan Sumber Daya Manusia. Kedua adalah

pembangunan infrastruktur. Ketiga adalah penyederhanaan regulasi. Keempat adalah penyederhaan birokrasi. Kelima adalah transformasi ekonomi Untuk mendukung pencapaian tersebut, Suharti menekankan perlunya ASN yang bebas dari KKN, mampu menyelenggarakan pelayanan publik, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945”, ujar Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek.

Upaya Pemerintah dalam Mentransformasikan SDM Aparatur yang Efektif

Lebih lanjut, untuk mewujudkan transformasi SDM Aparatur yang efektif dalam membentuk ASN yang berkinerja tinggi dan BerAKHLAK, Suharti mengungkapkan bahwa Pemerintah melalui Kementerian PANRB telah menetapkan strategi 6P, yaitu 1) Penguatan budaya kerja dan employer branding, 2) Percepatan dan peningkatan kapasitas SDM Aparatur, 3) Peningkatan kinerja dan sistem penghargaan, 4) Pengembangan talenta dan karir, 5) Penguatan platform teknologi dan analitik, serta 6) Penataan jabatan, perencanaan dan pengadaan pegawai.

Melalui pengembangan kompetensi yang berintegrasi dengan manajemen talenta ASN, Suharti mengatakan bahwa hal tersebut merupakan upaya strategis dalam mendukung transformasi SDM Aparatur.

“Talent-talenta ASN yang diakuisisi melalui proses yang sistematis dan dipetakan dalam 9 (sembilan) boks manajemen talenta, selanjutnya dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan yang relevan, sehingga Kemendikbudristek akan memiliki calon-calon suksesor yang unggul,”ujarnya.

Dengan memadukan pengembangan kompetensi dengan manajemen talenta ASN, diharapkan dapat mempercepat peningkatan profesionalitas ASN. “Sebagaimana kita ketahui,





profesionalitas ASN merupakan indikator reformasi birokrasi yang setiap tahun dilakukan pengukurannya oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN),” imbuhnya.

BKN sebagai instansi yang diberikan tugas melakukan pengukuran profesionalitas ASN telah mengembangkan metode pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN). IP ASN dikembangkan dengan prinsip koheren, kelayakan, akuntabel, dapat ditiru, dan multidimensional.

“Setiap tahun, semua instansi baik kementerian/lembaga maupun pemerintah daerah dapat dibandingkan pencapaiannya dalam IP ASN. IP ASN Kemendikbudristek, pada tahun 2020: 63,00; tahun 2021: 44,19; tahun 2022: 38,75; dan tahun 2023: 61,17,” terang Suharti.

Berdasarkan 4 (empat) dimensi IP ASN, Suharti mengatakan bahwa Pengembangan Kompetensi mempunyai bobot yang tertinggi yakni 40 persen. “Karena IP ASN merupakan ukuran yang menggambarkan kualitas ASN, tentunya harus selalu didorong peningkatannya,” imbuh Suharti.

“Memperhatikan bobotnya yang paling tinggi dalam pengukuran IP ASN maka pengembangan kompetensi merupakan upaya yang sangat efektif untuk mendorong IP ASN ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh Pusdiklat, tentunya dengan berkolaborasi dan bermitra dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek, maupun dengan instansi di

luar Kemendikbudristek. Selain tantangan tersebut, Suharti mengungkapkan bahwa hasil Survei Kesehatan Organisasi Kemendikbudristek 2023 oleh Mc Kinsey, menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai ASN Kemendikbudristek turut menghadapi tantangan untuk membekali pegawai dengan kemampuan dan keterampilan yang relevan untuk melaksanakan peran di masa mendatang di Kementerian.

“Untuk itu, mengintegrasikan program pengembangan kompetensi (pelatihan) dengan manajemen talenta ASN merupakan kebutuhan yang mendesak untuk menjadikan Kemendikbudristek sebagai organisasi yang sehat,” tutup Suharti. (Sumber Siaran Pers Kemendikbudristek nomor: 610/sipers/A6/XI/2023)

Wiyata Kinarya Sebagai Penggerak dalam Mewujudkan Organisasi Pembelajar

Rapat Koordinasi Pelatihan Kemendikbudristek 2023 menghadirkan narasumber yang berasal dari internal Kemendikbudristek dan eksternal Kementerian/Lembaga lain. Hadir sebagai pembicara kunci selain Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek, Suharti, Ph.D adalah Dr. Muhammad Taufiq, DEA, Deputy Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN, Lembaga Administrasi Negara. Selain itu Sedangkan Pembicara utama yang hadir adalah Dr. Marhaeni Diah S., M. Pd dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN), Wahyu Kusuma Romadhoni, S.E., M.Si., Kepala Pusdiklat

Kepemimpinan dan Manajerial Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan, dan Anna Maria, Ph.D., Konsultan Corporate University dari Universitas Bunda Mulia.

Rapat Koordinasi ini adalah ajang untuk Pusdiklat Pegawai dalam mengelaborasi dan berkoordinasi dengan semua unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek dalam akselerasi pengembangan SDM Kemendikbudristek. Pusdiklat Pegawai bersama dengan Biro SDM, BKH dan Pusdatin sebagai 4 pilar utama menjalankan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB) terus berkoordinasi bersama semua unit lain yang ada di Kemendikbudristek menjadikan WKMB sebagai penggerak dalam mewujudkan organisasi pembelajar dalam pengembangan kompetensi ASN Kemendikbudristek. Hal tersebut menjadi salah satu bahasan yang dikemukakan oleh Pembicara Utama, Anna Maria, Ph.D dalam sesi pleno yang berlangsung pada Senin, 6 November 2023.

“Wiyata Kinarya/Corporate University adalah suatu “mesin” strategis organisasi untuk menciptakan kinerja yang terbaik (pertumbuhan, efisiensi, dan produktivitas) dengan secara terus menerus meningkatkan kapabilitas karyawan (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) melalui pembelajaran. Wiyata Kinarya bergerak sebagai driver atau penggerak dalam mewujudkan organisasi pembelajar melalui penyediaan

pembelajaran yang relevan, aplikatif, berdampak tinggi dan mudah diakses.” ucap Anna Maria, Ph.D sebagai salah satu pembicara utama dalam Rapat Koordinasi ini.

“Organisasi memerlukan organisasi pembelajar supaya tidak hilang dan tertindas oleh perkembangan zaman yang cepat. Sebagai Organisasi Pembelajar WKMB juga harus mengacu kepada ‘3C’, Change yaitu Perubahan yang sangat cepat dan era yg sangat disruptif membuat pegawai harus belajar lebih cepat, sehingga organisasi mampu bersaing. Wiyata Kinarta harus menyiapkan organisasi untuk menghadapi masa depan.

Complexity, yaitu Kompleksitas dalam bekerja menurut pegawai untuk bisa belajar dari berbagai sumber dan berbagai cara dan Collaboration dimana WKMB sebagai Corpu harus mampu menciptakan budaya agar pegawai bisa berkolaborasi baik internal maupun eksternal, tambah Anna Maria.

Hasil Sidang Komisi Menjadi Acuan Pelaksanaan Pelatihan di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2024

Dalam Pelaksanaan Rapat Koordinasi Pelatihan 2023 para peserta dibagi menjadi beberapa komisi dan sub komisi yang secara khusus membahas topik yang krusial dalam program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Pusdiklat Pegawai yaitu:



Komisi 1 membahas tentang Akselerasi dan Sinkronisasi Pengembangan Kompetensi SDM dalam Pelatihan Dasar, Pelatihan Orientasi PPPK, dan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas) serta Akselerasi Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi (Pelatihan) bagi ASN.

Komisi 2 membahas mengenai Akselerasi dan Sinkronisasi Pengembangan Kompetensi SDM melalui Pelatihan Teknis, Fungsional, dan Sosial-Kultural yang terdiri dari:

a. Subkomisi Pelatihan Teknis: Strategi Sinkronisasi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Manajemen Talenta ASN Kemendikbudristek.

b. Subkomisi Pelatihan Fungsional: Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Jabatan Fungsional.

c. Subkomisi Pelatihan Fungsional: Penganggaran Pelatihan dengan Skema Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

d. Subkomisi Pelatihan Sosial Kultural: Strategi Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural bagi ASN

e. Subkomisi Pelatihan Sosial Kultural: Strategi Pembelajaran Sosial Kultural Kemendikbudristek.

Komisi 3 (Strategi Optimalisasi Pengembangan dan Pemanfaatan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar); Praktik Baik (Best Practice) Pengembangan Corporate University di Kementerian Kesehatan.

Adapun hasil dan rekomendasi yang dihasilkan dari masing-masing komisi adalah sebagai berikut:

Komisi 1

Pelatihan Dasar: penguatan aspek disiplin dan konsep diri ASN dengan rekomendasi: Memasukkan substansi penguatan aspek disiplin dan konsep diri ASN tanpa merubah struktur kurikulum Pelatihan Dasar.

PPPK: kurikulum masih relevan dengan kebutuhan, dengan rekomendasi Pelatihan orientasi PPPK akan dilaksanakan Mulai Februari 2024 dan, Pelatihan Kepemimpinan: pemahaman tentang WKMB dimasukkan struktur program dengan rekomendasi pengenalan materi WKMB dimasukkan dalam struktur program. Selanjutnya simpulan lain adalah mengenai Ceramah pakar di Agenda pembelajaran Pelatihan kepemimpinan lebih variatif. Rekomendasi untuk poin tersebut adalah Ceramah pakar di Agenda pembelajaran Pelatihan kepemimpinan lebih variatif.

Komisi 2

1. Pelatihan Teknis : a. agar pelatihan teknis tidak hanya dilaksanakan secara klasikal, tapi juga dilaksanakan secara non klasikal.

Rekomendasi ya-ng diajukan Pelatihan teknis dilaksanakan dalam bentuk yang lebih bervariasi (seperti

magang, mentoring, dan coaching, e-learning).

b. Ada pengakuan (recognisi) dari Pusdiklat bagi pelatihan /pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh unit kerja selain Pusdiklat, rekomendasi yang diusulkan adalah Sosialisasi dan optimalisasi platform WKMB

yang didalamnya sudah menerapkan prinsip 3R (rencanakan, realisasikan, rekognisi) bagi seluruh SDM di Kemendikbudristek. c. Unit utama bertanggung-jawab terhadap pengembangan kompetensi pegawainya, rekomendasinya Unit utama yang menyelenggarakan pengembangan kompetensi pegawai melalui pengembangan peningkatan SDM, berupa menggunakan RO manajemen internal atau dukungan manajemen. d. Unit utama yang menyelenggarakan pengembangan kompetensi pegawai melalui pengembangan peningkatan SDM, berupa menggunakan RO manajemen internal atau dukungan manajemen.

Usulan/rekomendasi Pelatihan : 1.Pelatihan Teknis Pengelolaan Kepegawaian, 2.Pelatihan Teknis untuk Bendahara dan Pimpinan Unit Kerja (KPA), 3.Pelatihan Teknis Penataan Naskah

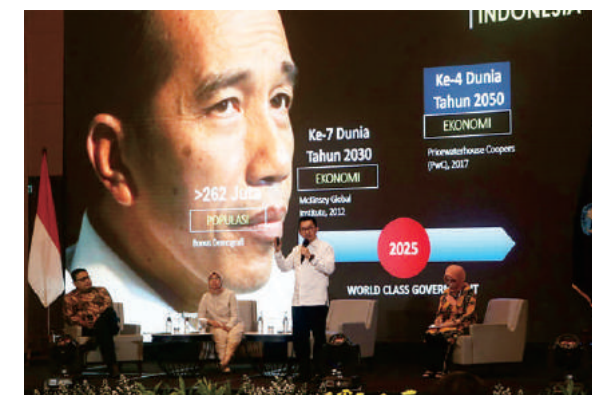


Akademik, 4.Pelatihan Teknis Keprotokolan, 5.Pelatihan Teknis Pengadaan Barang dan Jasa.

2. Pelatihan teknis untuk jabatan fungsional: JF PLP di PTN BH memerlukan pengembangan kompetensi rekomendasi yang diusulkan adalah Ditinjau kembali sistem dan mekanisme untuk pengembangan kompetensi di lingkup PTN BH serta Sinkronisasi data JF PLP antara yang ada di PTN/PTN BH dengan Direktorat Sumber Daya Ditjen Dikti.

Selanjutnya Masih terdapat dosen berstatus PNS yang diperbantukan di PTS yang belum terfasilitasi dalam pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara klasikal dan non klasikal oleh Pusdiklat, rekomendasinya adalah Akan dilaksanakan pengembangan kompetensi bagi dosen-dosen PNS yang ditempatkan di PTS serta Pendataan dosen PNS yang diperbantukan di PTS.

Simpulan lain yang didapat dari komisi ini adalah Instansi Pembina JF Pamong Budaya berkewajiban memberikan pembinaan dan pengembangan kompetensi kepada JF Pamong Budaya baik yang ada di internal Kemendikbudristek maupun di K/L lain rekomendasi untuk poin tersebut adalah Instansi Pembina akan melaksanakan pengembangan kompetensi JF Pamong Budaya dengan mekanisme PNBP untuk JF PB di luar Kemendikbudristek. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Widyabasa sepakat



dengan jadwal pelatihan pembekalan yang telah disusun oleh Pusdiklat untuk tahun 2024 rekoemndasinya adalah Ditindaklanjuti penyusunan perangkat pembelajaran dan penentuan narasumber/fasilitator dengan menunggu terbitnya Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Widyabasa dari KEMENPAN RB.

Terakhir, Instansi JF Widyaprada akan ada tambahan penerimaan WP baru yang akan ditempatkan di lingkungan Perguruan Tinggi, sehingga perlu skema pengembangan JF widyaprada yang baru diangkat, Pusdatin sebagai instansi Pembina JF PTP siap mengakomodir pengembangan JF PTP sesuai dengan jadwal yang telah diagendakan pusdiklat, Pusdatin sebagai Unit Koordinasi Internal (UKI) JF Pranata Komputer, Statistisi, dan Manggala Informatika mengusulkan adanya fasilitasi pengembangan kompetensi bagi jabata-jabatan tersebut. dan Pelatihan pembentukan JF PPBJ yang telah dijadwalkan oleh Pusdiklat diusulkan untuk diubah menjadi pelatihan pengembangan kompetensi JF PPBJ Muda dan Madya, untuk poin-poin tersebut rekomendasi yang dilakukan akan ditindaklanjuti segera oleh Pusdiklat Pegawai.

3. Pelatihan Sosial Kultural: Pusdiklat dapat melaksanakan pelatihan tersebut dengan mengajukan izin prinsip ke LAN, rekomendasi Sebelum melaksanakan Pelatihan, Pusdiklat akan

mengajukan izin prinsip. Ada kesepakatan dengan LAN tentang draft struktur kurikulum Pelatihan Sosial Kultural untuk muatan lokal jenjang I dan jenjang II, rekomendasi Penyediaan bahan ajar Pelatihan Sosial Kultural untuk muatan lokal jenjang I dan jenjang II sesuai draft kurikulum yang disepakati dan poin simpulan akhir untuk pelatihan soslul ini Ada dua alternatif model untuk materi rencana aksi pelatihan soslul untuk muatan lokal jenjang I dan jenjang II: Membuat RTL di akhir pelatihan dan Membuat rencana aksi dan dilaksanakan di unit kerja kemudian diundang ke Pusdiklat untuk sharing session.

Komisi 3

E learning Literasi Digital bagi 90.206 pemangku kepentingan, Pelatihan Kelompok Kepakaran dan Layanan Profesional (KKLP) Bahasa Indonesia = 635, yang terdiri dari 7 kelompok keahlian. akan dilakukan di TRIWULAN I - II. Pelatihan teknis non klasikal diselenggarakan di WKMB pada TRIWULAN II-III. Pegawai Pemelajar dapat memilih mata pelatihan yang dibutuhkan melalui pola Micro Learning (tidak perlu mengikuti program pelatihan dalam satu paket). pada TRIWULAN III-IV.

"Rakor Pelatihan yang telah diselenggarakan selama dua hari ini merupakan langkah penting dalam upaya mengakselerasi pengembangan kompetensi dan profesionalisme SDM di Kemendikbudristek. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh Narasumber, moderator, dan semua panitia dan pendukung yang telah bekerja

keras untuk memastikan keberhasilan acara ini. Tanpa dedikasi dan kerja sama tim yang luar biasa, pelaksanaan rapat koordinasi ini tidak akan berjalan dengan baik. Saya juga ingin memberikan apresiasi kepada para peserta atas keterlibatan aktif dan kontribusi berarti yang telah Anda berikan.

Semoga ilmu dan wawasan yang diperoleh selama acara ini dapat menjadi bekal berharga dalam tugas-tugas kita ke depan. Hasil sidang komisi yang sudah dirumuskan menjadi acuan pelaksanaan Pelatihan di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2024 sebagai akselerasi pengembangan kompetensi secara terintegrasi bagi ASN Kemendikbudristek yang selaras dengan kebutuhan organisasi Kemendikbudristek", ujar Mustangimah sebagai Kepala Pusdiklat Pegawai Pelatihan 2023 ini.

Rakor Pelatihan Kemendikbudristek tahun 2023 dihadiri oleh peserta yang hadir secara luring dan daring di masing-masing sidang komisi 1 berjumlah 96 orang, komisi 2 berjumlah 226 orang (terbagi menjadi 3 sub komisi) serta komisi 3 jumlah peserta hadir adalah 87 orang. Peserta Rapat Koordinasi terdiri dari peserta Kemendikbudristek yaitu Sekretariat Unit Utama, perwakilan Unit Kerja (Biro/Pusat/Direktorat) yang relevan, perwakilan LLDIKTI, perwakilan Perguruan Tinggi Negeri; dan Kementerian/ Lembaga/Pemerintah Daerah yang menjadi mitra kerja Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. (slm)



Capaian Pembangunan ZI-WBBM Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2023

(oleh Kwartia Adimphrana)

Pembangunan Zona Integritas (ZI) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai Kemendikbudristek telah dimulai sejak 2018 dan berhasil meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada tahun 2020. Selanjutnya berdasarkan a) Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Menteri PANRB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Instansi Pemerintah; b) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 1176/P/2020 tentang Pedoman Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; c) Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 228/O/2023 tentang Unit Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi di Lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi; dan d) Surat

Edaran Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengusulan dan Evaluasi Zona Integritas 2023, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek melanjutkan pembangunan ZI-WBK menuju ZI-WBBM tahun 2023.

A. Evaluasi Pembangunan ZI-WBBM Tahun 2023

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek membangun ZI-WBBM dalam upaya mewujudkan Kemendikbudristek yang bersih, akuntabel, berkinerja tinggi, efektif, dan efisien, serta pelayanan publik yang baik dan berkualitas melalui pemenuhan dan reformasi 6 (enam) komponen pengungkit ZI-WBBM berikut:

1. Manajemen Perubahan yang bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mind set (pola pikir) dan culture set (budaya kerja) individu ASN, untuk mewujudkan kondisi:
 - . perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja;
 - . menurunnya risiko kegagalan akibat resistensi terhadap perubahan; dan
 - . terimplementasinya Core Values ASN BerAKHLAK.

2. Penataan Tata Laksana yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur, untuk mewujudkan kondisi:

- . meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam manajemen pemerintahan;
- . meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan; dan
- . meningkatnya kinerja unit kerja/satuan kerja.

3. Penataan Manajemen SDM Aparatur yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur, untuk mewujudkan kondisi:

- . meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur;
- . meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
- . meningkatnya disiplin SDM aparatur;
- . meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur; dan
- . meningkatnya profesionalisme SDM.

4. Penguatan Akuntabilitas yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akun-

tabilitas kinerja instansi pemerintah, untuk mewujudkan kondisi:

- . meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
- . meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

5. Penguatan Pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, untuk mewujudkan kondisi:

- . meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara;
- . menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang; dan

. meningkatkan sistem integritas.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bertujuan untuk membangun kepercayaan terhadap penyelenggara pelayanan publik, untuk mewujudkan kondisi:

. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau);

. standardisasi pelayanan nasional dan/atau internasional; dan

. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil evaluasi ZI-WBBM Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2023 oleh Tim Penilai Internal (TPI) Kemendikbudristek tanggal 15 Mei 2023 dengan perolehan nilai 87,06, maka TPI menyimpulkan bahwa Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dapat diusulkan menjadi satuan kerja menuju ZI-WBBM Tahun 2023 kepada Tim Penilai Nasional (TPN) Kementerian PANRB.

No.	Penilaian	Nilai
I	Pengungkit (Pemenuhan + Reform)	49,92
	a. Manajemen Perubahan (8%)	8,00
	b. Penataan Tata Laksana (7%)	6,25
	c. Penguatan Manajemen SDM Aparatur (10%)	7,54
	d. Peningkatan Akuntabilitas (10%)	7,53
	e. Penguatan Pengawasan (15%)	11,55
	f. Peningkatan Pelayanan Publik (10%)	9,05
II	Hasil	37,14
	a. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel (22,5%)	
	1. Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	17,17
	2. Capaian Kinerja lebih baik dari capaian kinerja sebelumnya	3,75
	b. Pelayanan Publik yang Prima (17,5%)	
	1. Indeks Persepsi Kepuasan Pelayanan (IPKP)	16,22

Atas keberhasilan lulus evaluasi ZI-WBBM oleh TPI Kemendikbudristek, maka Pusdiklat Pegawai mendapat Piagam Penghargaan Internal sebagai Satuan Kerja ZI-WBBM melalui Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 261/M/2023 tanggal 21 Agustus 2023 tentang Penghargaan Internal

Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun 2023.

B. Hasil Konkrit dari Pembangunan ZI setelah Mendapatkan Predikat WBK

Setelah meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada tahun, hasil kon-krit dari pembangunan Zona Integritas (ZI) dapat digambarkan melalui pencapaian kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai tahun 2020, 2021, dan 2022 sebagai berikut:

No.	Indikator Kinerja Kegiatan	2020		2021		2022		Kinerja 2022
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	
IKK 1	Rerata nilai dampak Pasca pelatihan minimal 89,79	85,27	86,97	87,09	88,07	89,86	86,62	96,47%
IKK 2	Persentase tingkat kepuasan terhadap pelayanan pelatihan minimal 88,31	87,35	88,21	88,31	89,78	88,41	91,05	103,10%
IKK 3	Predikat SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal A	80,00	80,68	80,68	84,32	90,00	90,00	112,50%
		BB	A	A	A	A	A	
IKK 4	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai minimal 91,82	87,21	91,72	91,82	91,95	91,9	96,12	104,68%

Dari tabel kinerja terlihat IKK 1 yaitu “Rerata nilai dampak pasca pelatihan minimal 89,79” tidak tercapai kinerjanya pada tahun 2022, hal ini karena adanya kendala atau permasalahan berikut:

. Perubahan metode pengambilan sampel menggunakan jenis *stratified random sampling* dengan *standart error* 2,5% di mana sampel ditarik secara acak namun terstruktur yang membagi anggota populasi dalam beberapa sub unit yang ditentukan berdasarkan dari instansi asal alumni pelatihan. Hal ini menyebabkan jumlah sampel yang diambil lebih banyak yaitu 1.504 responden dari total populasi sebanyak 5.204 alumni dari 10 jenis pelatihan sehingga membutuhkan waktu lebih lama; dan

. Pengambilan sampel yang dilakukan secara luring menemui kendala beberapa responden tidak berada di tempat karena sedang ada tugas luar.

Sehubungan dengan hal tersebut maka disusunlah rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek pada tahun 2023 melalui strategi berikut:

. Pengambilan sampel dilakukan secara luring dan sebagian secara daring dengan mengirimkan surat permohonan beserta tautan pengisian kuesioner. Hal ini dilakukan guna menghemat waktu dan biaya, namun jumlah responden yang dibutuhkan tetap tercapai; dan



Responden luring yang sedang tidak berada di tempat dapat digantikan dengan responden yang relevan, atau dilakukan pengisian secara daring.

C. Keterkaitan Pembangunan ZI dengan Isu Strategis

Pembangunan ZI tidak dapat dilepaskan dari isu-isu strategis yang berkembang di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi pada umumnya dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada khususnya. Pembangunan ZI melalui 6 (enam) area perubahannya dapat menjadi solusi yang menjawab isu-isu strategis berikut:

1. Pembangunan di area **Manajemen Perubahan** menjadi solusi atas isu strategi yang terkait dengan pengembangan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB)/*Corporate University* Kemendikbudristek pada tahun 2022 untuk pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun bagi **121.000** pegawai ASN Kemendikbudristek;

2. Pembangunan di area **Pembangunan Penataan Tatalaksana** menjadi solusi atas isu strategis yang terkait dengan kesulitan mayoritas peserta pelatihan moda daring yang masih diminta/ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan rutin kantor;

3. Pembangunan di area **Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur** menjadi solusi atas 2 (dua) isu strategis yang terkait dengan:

a. keragaman kompetensi substansi dan metodologi pembelajaran fasilitator untuk

memfasilitasi beragam jenis pelatihan yang ada di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek; dan

b. kompetensi dasar di dalam modul yang belum seluruhnya menggambarkan kebutuhan di lapangan;

4. Pembangunan di area **Penguatan Akuntabilitas** menjadi solusi atas isu strategis yang terkait desain program pelatihan yang belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan peserta (kompetensi jabatan peserta);

5. Pembangunan di area **Penguatan Pengawasan** menjadi solusi atas isu srategis yang terkait dengan verifikasi pemanggilan peserta pelatihan yang perlu dikaji kembali, apakah telah sesuai dengan target peserta dan sasaran program pelatihan. Masih terjadi peserta yang mengikuti pelatihan memiliki jabatan yang tidak relevan dengan pelatihan yang diikuti dan adanya peserta yang mengikuti pelatihan yang sama lebih dari satu kali per tahun;

6. Pembangunan di area **Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik** menjadi solusi atas 2 (dua) isu strategis yang terkait dengan:

a. program pelatihan yang perlu didukung oleh materi yang terus disempurnakan seiring dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu; dan

b. usulan pengembangan target PNPB untuk jenis pelatihan PKN Tingkat II, Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Fungsional.

D. Inovasi Unggulan dalam Penguatan Integritas, Kinerja, dan Layanan

Dalam pembangunan ZI, inovasi adalah hal sangat penting dalam upaya menguatkan integritas, kinerja, dan pelayanan publik di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek. Berikut inovasi unggulan tahun 2023 dalam upaya meraih predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM):

1. Inovasi unggulan yang menguatkan Integritas:

a. Internalisasi *core values* ASN BerAKHLAK melalui Pengembangan Kapasitas SDM (PNS dan PPNPN) Pusdiklat Pegawai; dan

b. Pembacaan Komitmen Pimpinan dan Pegawai menolak gratifikasi, korupsi, kolusi, dan nepotisme serta kesiapan menerima pengaduan peserta/pemangku kepentingan apabila terdapat pelayanan yang tidak memuaskan di setiap acara pembukaan pelatihan.

2. Inovasi unggulan yang menguatkan Kinerja:

a. Modernisasi Ruang Mentoring, Ruang Staf Tim Kerja, Ruang PTP, Ruang Studio Virtual, dan *Smart Room* di Gedung Pancasila;

b. Modernisasi Ruang Kelas *Microteaching* di Gedung Budaya;

c. Modernisasi Perpustakaan *Hybrid* di Gedung Ganesha.

d. Integrasi aplikasi Dikbud HR (*Human Resources*), HCDP (*Human Capital Development Plan*), LMS (*Learning Management System*), KMS (*Knowledge Management System*), dan SPK (*Sistem Pengembangan Kompetensi*) ke dalam satu ekosistem digital WKMB untuk meningkatkan dan pemeratakan sasaran pengembangan kompetensi Pegawai ASN

Kemendikbudristek.

3. Inovasi unggulan yang menguatkan Layanan:

a. Pusdiklat Pegawai berkolaborasi dengan Biro Organisasi dan Tata Laksana dan Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek menyelenggarakan Pelatihan Teknis: a) Manajemen Perubahan bagi Agen Perubahan Kemendikbudristek tahun 2021; b) Asesmen Pembangunan RB/ZI bagi Asesor Unit Utama Kemendikbudristek dan PTN tahun 2022; dan c) Implementasi Pembangunan RB/ZI tingkat Lanjut bagi Asesor Unit Kerja Kemendikbudristek 2023;

b. Pusdiklat Pegawai berkolaborasi dengan Pusat Data dan Teknologi Informasi, Biro Sumber Daya Manusia, dan Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat menyelenggarakan Pelatihan (*e-Learning*) Literasi Digital bagi 30.000 Pegawai ASN dan SDM Kemendikbudristek melalui LMS WKMB Kemendikbudristek;

c. Untuk meningkatkan layanan pelatihan berbasis digital yang inklusif, Agen Perubahan Pusdiklat Pegawai tahun 2023 melakukan 8 (delapan) inovasi layanan berikut:

1) Redesain dan Leveling Pelatihan Teknis;

2) Penjaminan Mutu Pelatihan;

3) Pengembangan Lingkungan Belajar yang Ramah Disabilitas dan Inklusif;

4) Transformasi Pembelajaran berbasis Digital;

5) Digitalisasi Pengelolaan BMN untuk meningkatkan Kemamputelusuran;

6) Optimalisasi Pelayanan Prima;

7) Optimalisasi Pemetaan

SDM; dan

8) Pengelolaan Air Siap Minum.

E. Inovasi Unggulan yang telah Berhasil Direplikasi oleh Satuan Kerja Lain

Kesuksesan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek berinovasi dalam penyelenggaraan *e-Learning* Literasi Digital Pegawai bagi **30.000-an** ASN Kemendikbudristek melalui ekosistem digital Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB) menarik minat Pusat Penguatan Karakter (Puspeka) Kemendikbudristek untuk mereplikasikannya dalam kegiatan Sosialisasi Pencegahan Tiga Isu Kekerasan di Dunia Pendidikan bagi **121.000-an** ASN Kemendikbudristek yang berasal dari 55 unit utama (UU), 133 unit pelaksana teknis (UPT), 126 perguruan tinggi negeri (PTN), dan 16 Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LL Dikti) yang tersebar di 34 provinsi.

Selain Puspeka, Direktorat Kebijakan Politik, Hukum, Pertahanan, dan Keamanan, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) juga tertarik untuk memodifikasikannya untuk kegiatan Penguatan Demokrasi, Media, dan Literasi Digital menyongsong Pemilu Serentak tahun 2024, khususnya kepada sasaran pemilih pemula di jenjang SMA, SMK, dan MA.

F. Satuan Kerja lain yang Didampingi dan Berhasil meraih Predikat ZI-WBK

Pada tahun 2021, Tim Kerja ZI dan Agen Perubahan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbudristek

melaksanakan pendampingan kepada 12 (dua) satuan kerja Kemendikbudristek yang membangun ZI-WBK di wilayah Kota Jakarta dan Kota Depok. Dari ke-12 satuan kerja tersebut, tiga diantaranya berhasil meraih predikat WBK dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2021, yaitu:

1. Biro Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal, Kemendikbudristek;

2. Direktorat Sekolah Menengah Atas, Direktorat Jenderal PAUD, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah, Kemendikbudristek; dan

3. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Kemendikbudristek.

G. Hasil Evaluasi Pembangunan ZI-WBBM Tahun 2023

Pusdiklat Pegawai bersama 56 satuan kerja yang lulus eva-

luasi pembangunan ZI-WBK/WBBM oleh TPI Kemendikbudristek diusulkan sebagai satuan kerja menuju WBK/WBBM melalui surat Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17364/A.A4/OT.01.01/2023 tanggal 31 Mei 2023.

Setelah melewati tahapan Desk Evaluasi TPN Kementerian PANRB yang terdiri atas: 1) Analisis Persyaratan Administrasi; 2) Analisis Dokumen; 3) Wawancara (Virtual); 4) Validasi Survei Mandiri; 5) Observasi Lapangan; dan 6) Panel Final + Clearance, maka berdasarkan surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan Kementerian PANRB Nomor B/254/PW.04/2023 tanggal 27 November 2023 perihal Hasil

Evaluasi Zona Integritas menuju WBK/WBBM Tahun 2023, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dinyatakan **tidak memenuhi Desk Evaluasi** dan **belum berhasil** meraih predikat WBBM Tahun 2023 dengan catatan berikut:

1. Masih ada kinerja yang capaiannya tidak optimal;

2. Rencana tindak pengendalian atas risiko belum dilaksanakan; dan

3. Implementasi pengendalian benturan kepentingan belum terlihat.

Berdasarkan catatan TPN Kementerian PANRB dimaksud, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bertekad untuk memenuhi ketiga catatan dimaksud sekaligus melengkapi dan memutakhirkan bukti dukung LKE serta memperkaya peningkatan integritas, kinerja, dan pelayanan publik untuk pembangunan ZI-WBBM Tahun 2024.)(ka)

Dr. Kiki Yuliati - Dirjen Pendidikan Vokasi

“Ayah, Ibu dan Ibu Mertua adalah Figur Besar dan Sosok yang Berpengaruh dalam Hidup Saya”

Saat ini Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di Kemendikbudristek lebih dari 35% adalah perempuan. Salah satunya Dr. Kiki Yuliati yang menduduki Jabatan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi sejak 30 Juni 2022. Dr. Kiki Yuliati, M.Sc. yang lahir di Bandung, 5 Juli 1964 sebelumnya menjabat sebagai Plt. Direktur Pembelajaran dan Kemahasiswaan (Belmawa), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi yang diembannya sejak Januari 2022.

Kiki (demikian panggilan Dr. Kiki Yuliati) menyelesaikan pendidikan S1 di Institut Pertanian Bogor pada 1986. Kiki kemudian mengambil Gelar Master of Science dalam bidang Ilmu dan Teknologi Pangan di North Carolina State University pada 1989-1992. Ia kembali melanjutkan studi S3 di Institut Pertanian Bogor pada disiplin Teknologi Industri Pertanian dan lulus pada 2001. Sebelum menduduki jabatan di Kementerian, Kiki adalah dosen dengan jenjang jabatan Lektor Kepala di Universitas Sriwijaya (Unsri) Palembang. Di Unsri, ia menduduki beberapa jabatan, antara lain Ketua Program Studi Pengolahan Hasil Perikanan Pada 2001-2006 dan Kepala Unit Pelaksana Teknis Penjaminan Mutu pada 2008-2013. Pada kurun waktu yang hampir bersamaan, ia juga menjadi Wakil Direktur Bidang Sertifikasi Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-obatan, dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia (LPPOM MUI) Provinsi Sumatera Selatan (2007-2012). Kariernya terus melaju hingga menjadi Anggota Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) pada 2014-2021. Ketika menjadi anggota BSNP, ia dipercaya sebagai Sekretaris BSNP pada

2017-2019.

Kiki menjalani karirnya sebagai dosen di Unsri sejak 1988. Ia juga merupakan reviewer untuk berbagai program pengembangan dan pengelolaan perguruan tinggi (PT) dari Dewan Pendidikan Tinggi sejak 2005. Selama berkarir sebagai dosen Universitas Sriwijaya diketahui Kiki juga mengikuti beberapa pelatihan dari berbagai lembaga internasional, di antaranya Maastricht School of Management, Belanda (2009), Von Thunen Institute, Braunschweig, Jerman (2011), Wageningen University, Belanda (2012) serta Higher Educational Leadership and Management Project – USAID yang diselenggarakan di Indonesia dan Thailand (2012).

Majalah Inspirasi Edisi 2 Tahun 2023 berkesempatan mewawancarai Dr. Kiki Yuliati sebagai salah satu Srikandi Kemendikbudristek yang inspiratif.

Assalamualaikum Bu Kiki, apa kabar? Semoga selalu sehat. Senang sekali Ibu bisa meluangkan waktu bagi Majalah Inspirasi untuk wawancara terkait dengan Peringatan Hari Ibu (PHI). Ibu, bisakah menceritakan masa kecil Ibu (dari penelusuran Majalah Inspirasi, Ibu tumbuh dan besar di Kawasan Cilandak, Jakarta-Selatan) sebagai satu-satunya anak perempuan di keluarga? Sebagai satu-satunya anak perempuan dalam keluarga, apakah pengaruhnya terhadap kebiasaan Ibu semasa kecil, misalnya menjadi tomboy?

Kami tiga bersaudara, saya anak sulung dua adik saya laki-laki. Sebagai anak sulung dan satu-satunya perempuan, rasanya tidak ada yang spesial untuk saya kecuali ketika saya kecil, saya tidak punya teman di rumah untuk main masak-masakan atau main boneka. Meskipun menjadi anak perempuan satu-satunya di keluarga, akan tetapi keluarga

saya, utamanya ayah saya tidak lantas menjadikan saya “tuan putri” di rumah.

Sejak kecil ayah saya mengajarkan saya untuk menjadi perempuan mandiri. Ayah juga tidak membedakan anak-anaknya apakah yang perempuan atau laki-laki semua diberikan kesempatan yang sama, dan mendapat tuntutan serta didikan yang sama.

Siapa orang yang menjadi inspirasi Ibu dalam menjalani kehidupan Ibu, sampai akhirnya saat ini Ibu menduduki jabatan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, sebuah jabatan yang memiliki tanggung jawab yang sangat besar?

Ayah, Ibu dan ibu mertua saya. Ayah adalah sosok yang paling berpengaruh dan menjadi figur besar dalam kehidupan saya. Saya mengagumi kecerdasannya dan kemampuan ayah melihat masa depan. Ibu dan Ibu mertua saya menjadi teladan perempuan mandiri dan kuat menjalani kehidupan dan bagaimana menjadi ibu dan istri sebaik mungkin semampu kami. Beliau bertiga yang membekali nilai-nilai hidup yang saya pegang selama ini. Kami dari keluarga biasa sehingga kami semua meyakini bahwa hanya pendidikan yang baik yang dapat menjadi jalan kami untuk meraih kehidupan yang baik.

Dari perjalanan karier Ibu, Ibu menjadi dosen sejak 1988, adakah pengalaman yang bisa Ibu berikan kepada para pembaca?

Pengalaman yang paling melekat selama menjadi dosen bukan apa yang saya alami di dalam kelas atau di ruang laboratorium. Pengalaman yang sangat berharga justru ketika saya berinteraksi secara informal dengan mahasiswa, sebagai teman, sebagai kakak atau orang tua mereka. Interaksi personal yang hangat dengan para mahasiswa merupakan kesempatan yang sangat berharga bagi saya. Kesempatan menyentuh hati dan rasa mereka agar menjadi manusia yang lebih baik adalah kesempatan paling bermakna sebagai dosen. Sebagai dosen, saya hanya ingin mahasiswa saya meraih kehidupan yang lebih baik dunia akhirat. Itu saja.

Ibu pernah menjadi Kepala Unit Pelaksana Teknis Penjaminan Mutu di Universitas Sriwijaya pada 2008-2013, dilanjutkan menjadi Kepala Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Selama mengemban amanah di bidang penjaminan mutu di perguruan tinggi, apa tantangannya dan bagaimana penjaminan mutu di perguruan tinggi?

Secara umum, filosofi dasar penjaminan mutu

pendidikan harusnya sangat berbeda dengan penjaminan mutu di industri. Pertama, berbeda dengan industri, pendidikan tidak boleh dirancang untuk menghasilkan “produk” atau (lulusan) yang seragam sama persis sesuai standar. Akibatnya, standar pendidikan yang menjadi acuan mutu pendidikan seyogyanya tidak ditujukan untuk menyeragamkan hasil. Kedua, berbeda dengan industri yang prosesnya justru harus sama dan seragam dari waktu ke waktu, proses pendidikan seharusnya didorong untuk terdiferensiasi sesuai karakteristik, minat, potensi dan bakat SETIAP peserta didik. Hal ini menjadikan pelaksanaan pendidikan menjadi sangat kompleks. Ketiga, berbeda dengan industri yang inputnya dapat diseragamkan, peserta didik tidak pernah boleh dan tidak pernah bisa diseragamkan. Artinya, sistem penjaminan mutu pendidikan memperhatikan penjaminan mutu masukan (input) dan proses untuk memastikan mutu luaran (output) tanpa boleh menyeragamkan secara kaku aspek input, proses dan output.

Kompleksitas penjaminan mutu di perguruan tinggi semakin tinggi karena juga dipengaruhi oleh karakteristik keilmuan dan jenjangnya. Karakteristik pendidikan pada prodi sarjana terapan dan sarjana untuk bidang ilmu yang sama bisa sangat berbeda. Juga demikian halnya, dengan prodi sarjana, magister, dan doktor pada bidang ilmu yang sama. Belum lagi akan ada faktor konteks dan relevansi pendidikan tinggi dengan dinamika perkembangan teknologi dan kebutuhan lokal yang menambah kompleksitas penjaminan mutu pendidikan tinggi.

Memahami kompleksitas penyelenggaraan pendidikan tinggi dan keberagaman tingkat kematangan setiap perguruan tinggi, Kemendikbudristek menyusun dan menetapkan SN Dikti yang baru dengan pendekatan pemikiran yang sangat berbeda dibandingkan SN Dikti sebelum-nya. Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nadiem Anwar Makarim beberapa waktu lalu, telah meluncurkan Merdeka Belajar Episode 26: Transformasi Standar Nasional dan Akreditasi Pendidikan Tinggi dengan terbitnya Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.

Dengan MB-26 ini, paradigma Kemendikbudristek pun berubah untuk lebih memberikan kepercayaan pada pimpinan perguruan tinggi dan memberi otonomi guna menentukan standar pendidikan yang lebih baik. Hal ini untuk men-

dorong insan perguruan tinggi mengelola dengan lebih otonom pendidikan tinggi yang diselenggarakan dan menentukan keunggulannya. Perguruan tinggi diberi ruang untuk merdeka mengembangkan standar di perguruan tingginya dengan tetap mengacu pada kerangka di SN Dikti agar fleksibel dan adaptif terhadap perubahan dan perkembangan zaman.

Melihat latar belakang pendidikan, pengalaman, dan perjalanan karir Ibu dalam berbagai jabatan, dan saat ini Ibu menjadi yang paling bertanggung jawab tentang Pendidikan Vokasi di Indonesia, menurut Ibu apakah hal tersebut bisa saling mendukung?

Latar belakang pendidikan saya pada bidang teknologi industri pertanian membekali saya dengan berbagai ilmu dan metode yang dapat digunakan untuk memahami dan mengembangkan sistem penjaminan mutu pendidikan. Kemudian, pengalaman sebagai dosen, sebagai sekretaris dan anggota di Badan Standar Nasional Pendidikan, melakukan berbagai riset terutama di industri dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan di pelosok Nusantara, serta mengikuti berbagai pelatihan menjadi bekal saya untuk mengemban amanah sebagai Dirjen Pendidikan Vokasi. Sepanjang perjalanan karir saya, saya juga beruntung diberi kesempatan belajar banyak dari para pemikir hebat di bidang pendidikan. Sampai sekarang, saya masih terus bertanya, berkonsultasi dan berdiskusi dengan beliau-beliau dan berbagai pihak untuk belajar.

Menurut Ibu, bagaimana gambaran pendidikan Vokasi saat Ini di Indonesia?

Suka tidak suka, kita harus mengakui kalau pendidikan vokasi di Indonesia masih dinomorduakan pengakuannya oleh masyarakat maupun dunia kerja. Padahal, diakui atau tidak, sebagian besar dunia kerja kan memerlukan sumber daya manusia yang mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi? Oleh karenanya, potensi pendidikan vokasi di Indonesia sangat besar untuk berkontribusi dalam pembangunan bangsa, dengan satu syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh pendidikan vokasi yaitu, pendidikan vokasi harus berkualitas dan relevan dengan zamannya.

Dari sisi jumlah, kita bisa melihat bahwa lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan vokasi memang terus bertambah. Paling tidak ini tercermin dari jumlah SMK yang terus tumbuh positif. Misalnya, pada tahun ajaran 2022/ 2023 jumlah SMK itu mencapai 14.265 SMK. Jumlah ini

naik dibandingkan pada tahun ajaran 2021/2022 yang jumlahnya 14.198 SMK. Total jumlah siswa vokasi kita, SMK itu sekitar 5 juta.

Itu dari sisi kuantitas, namun dari sisi kualitas sesungguhnya masih belum seperti yang kita harapkan. Sejumlah permasalahan mulai dari kurikulum pendidikan yang tidak selaras dengan kompetensi industri, minimnya fasilitas sarana dan prasarana termasuk ruang kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) harus diakui belum sepenuhnya mampu mendukung untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi dan berdaya saing.

Untuk itulah, pemerintah terus berupaya untuk melakukan revitalisasi pendidikan vokasi melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 yang kemudian diperkuat dengan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022. Ini merupakan dasar yang menjadi langkah positif kami untuk melakukan revitalisasi pendidikan vokasi. Dengan berbagai program revitalisasi yang terus kita lakukan ini dapat menjawab permasalahan dalam pendidikan vokasi selama ini.

Menurut Ibu, apa yang perlu ditingkatkan untuk Pendidikan Vokasi di masa depan supaya lebih baik lagi?

Sejak dulu, pendidikan vokasi dituntut untuk bekerjasama melalui kemitraan yang erat dengan dunia usaha dan dunia industri. Kerja sama ini harus didorong secara substantif dan menyeluruh dalam segala aspek penyelenggaraan pendidikan vokasi, mulai dari penyusunan kurikulum bersama, magang yang tidak hanya oleh siswa tetapi juga pendidik, pengajar, serta instruktur dari industri, sertifikasi kompetensi berstandar industri, project based learning, riset terapan berorientasi luaran produk, hingga komitmen serapan lulusan.

Hal lain yang harus ditingkatkan adalah bahwa pendidikan vokasi harus didorong untuk secara seluas-luasnya membuka diri, bersinergi secara nyata dengan dunia usaha, dunia kerja, dan dunia industri. Dengan demikian pendidikan vokasi akan semakin relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri dan dampak besar dari peran pendidikan vokasi seperti yang kita harapkan dapat terwujud, yakni bisa membawa bangsa Indonesia dari negara berkembang menuju negara yang maju dan kuat.

Bagaimana Ibu melihat angka partisipasi perempuan di Pendidikan Vokasi saat Ini?

Jika kita melihat pada angka partisipasi murni (APM) 2020, menunjukkan bahwa siswa laki-laki

memang masih cukup mendominasi. Akan tetapi ada hal yang harus diingat bahwa pendidikan vo-kasi dengan fokus pada pengembangan keterampilan praktis yang relevan dengan dunia kerja, memiliki potensi besar untuk memberikan akses dan kesetaraan bagi perempuan di berbagai industri.

Pendidikan vokasi memberikan akses kepada perempuan untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Ini penting karena seringkali perempuan menghadapi kendala sosial dan ekonomi yang membuat mereka kesulitan untuk memasuki pekerjaan yang lebih teknis atau industri yang didominasi oleh laki-laki. Dengan pendidikan vokasi yang sesuai, perempuan dapat memperoleh keterampilan yang memungkinkan mereka bersaing secara efektif di pasar tenaga kerja.

Pendidikan vokasi dapat membantu mengatasi stereotip yang selama ini ada di masyarakat dimana seringkali perempuan dianggap kurang cocok untuk pekerjaan teknis atau berat, akan tetapi dengan pendidikan vokasi dapat membuktikan bahwa perempuan mampu dalam berbagai bidang pekerjaan. Ini dilakukan dengan memberikan perempuan akses ke program-program pelatihan yang biasanya dianggap sebagai pekerjaan laki-laki, seperti teknik, teknologi, atau konstruksi.

Misalnya saja, ada salah satu lulusan kami (Mila Rosanti) dari SMK Industri Logam Situreja, Sumedang, berhasil masuk dan bekerja di perusahaan alat berat (Komatsu) dengan bekal kompetensi yang dia miliki. Ia masuk ke industri alat berat yang didominasi oleh kaum laki-laki.

Terakhir Ibu, sehubungan dengan Peringatan Hari Ibu Tahun 2023, mohon perkenan Ibu memberikan ucapan Selamat Hari Ibu dan menyampaikan harapan Ibu kepada para pembaca majalah Inspirasi khususnya para ibu.

Selamat Hari Ibu kepada seluruh ibu-ibu di seluruh Indonesia. Ibu mempunyai peran yang sangat penting dan utama dalam pendidikan anak. Riset juga sudah membuktikan bahwa kecerdasan anak ditentukan oleh gen kecerdasan ibunya. Oleh karena itu, perempuan sejak dini harus memperhatikan asupan gizi, pendidikan, kebiasaan keseharian, dan lingkungannya agar kelak mampu menjadi ibu yang siap dan hebat untuk melahirkan generasi berikutnya yang juga hebat. Perempuan harus terus belajar dan mengembangkan diri, bukan hanya untuk dirinya, anak-anaknya, dan keluarganya, tetapi juga untuk lingkungan, masyarakat dan bangsa Indonesia. (*)

Capaian Kinerja dan Pengembangan Pembelajaran Digital WKMB

Kemendikbudristek Tahun 2023

(oleh Kwarto Adimphrana)

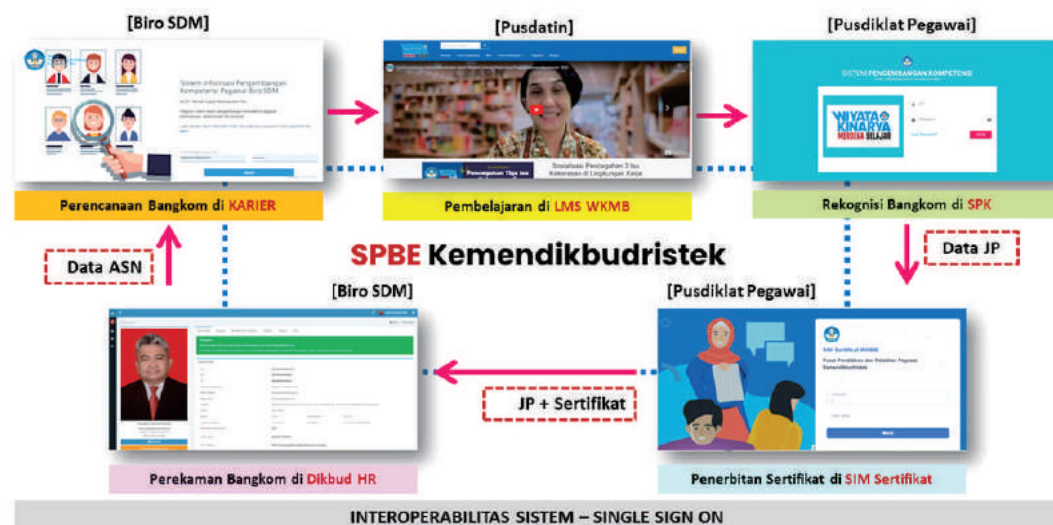
Perkembangan pesat layanan pengembangan kompetensi melalui Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB) tidak lepas dari 3 (tiga) sumber daya yang terdiri atas kolaborasi sumber daya manusia lintas unit kerja, integrasi sumber daya manajemen informasi, dan regulasi yang lengkap secara substansial, manajerial, dan teknikal.

WKMB Kemendikbudristek dikelola secara kolaboratif oleh tim kerja yang berasal dari Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM), Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat (BK-HM), Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin), dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (Pusdiklat Pegawai)

yang bekerja dari kota dan provinsi berbeda, yaitu Kota Jakarta Pusat di Provinsi DKI Jakarta, Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten, dan Kota Depok di Provinsi Jawa Barat.

Kolaborasi ini praktik baik Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi yang didukung oleh Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 374/P/2023 tentang Pengelolaan WKMB Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun 2023-2024.

Platform WKMB Kemendikbudristek dibangun melalui integrasi 5 (lima) sistem informasi yang dibangun dan dikelola oleh Biro SDM, Pusdatin, dan Pusdiklat Pegawai. Biro SDM mengelola aplikasi DIKBUD HR dan KARIER, Pusdatin mengelola aplikasi LMS, dan Pusdiklat Pegawai mengelola aplikasi SPK dan SIM SERTIFIKAT. Kelima aplikasi ini membentuk siklus Pengembangan Kompetensi (Bangkom) yang dimulai dari Perencanaan Bangkom di KARIER, Pembelajaran di LMS WKMB, Rekognisi Bangkom di SPK, Penerbitan Sertifikat di SIM SERTIFIKAT, dan Perekaman Bangkom di DIKBUD HR.



Regulasi yang mendukung kebijakan dan implemetasi WKMB Kemendikbudristek sebagai sistem pengembangan kompetensi terpadu terdiri atas:

- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 34 Tahun 2023 tentang Pengembangan

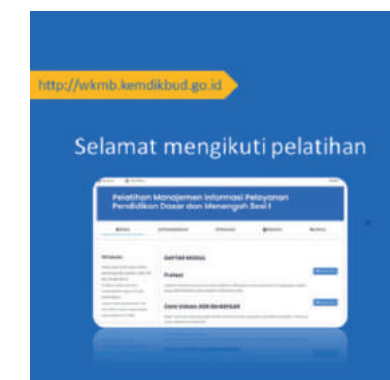
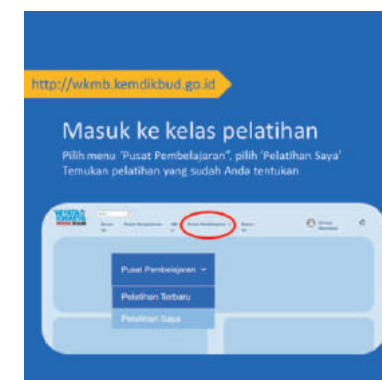
Kompetensi Pegawai ASN Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi; dan

- Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*).

A. Proses Pembelajaran di Sistem Manajemen Pembelajaran WKMB

Proses Pembelajaran di Sistem Manajemen Pembelajaran WKMB

Pegawai yang melaksanakan pembelajaran di WKMB disebut atau dikenali sebagai Pegawai Pemelajar. Setiap Pegawai Pemelajar yang belajar melalui sistem manajemen pembelajaran atau LMS (*Learning Management System*) WKMB cukup menempuh 3 (tiga) langkah untuk masuk ke kelas pembelajaran.



- Pegawai Pemelajar masuk (*login*) ke LMS WKMB dengan Akun DikbudHR;
- Pegawai Pemelajar memilih Nama Pelatihan yang akan dipelajari; dan
- Pegawai Pemelajar masuk ke Kelas dan melaksanakan pembelajaran dengan tahapan berikut:
 - mengerjakan Pre Test
 - menyaksikan video materi dan referensi mata pelatihan;
 - membaca dan mempelajari modul dan bahan paparan mata pelatihan;
 - menjawab soal kuis hingga memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KMM) 70,00;
 - mengulang tahap a s.d. c sampai semua mata pelatihan diselesaikan;
 - mengerjakan Post Test
 - mengisi umpan balik (Evaluasi Level-1)
 - mendapatkan sertikat pelatihan di Dikbud HR.

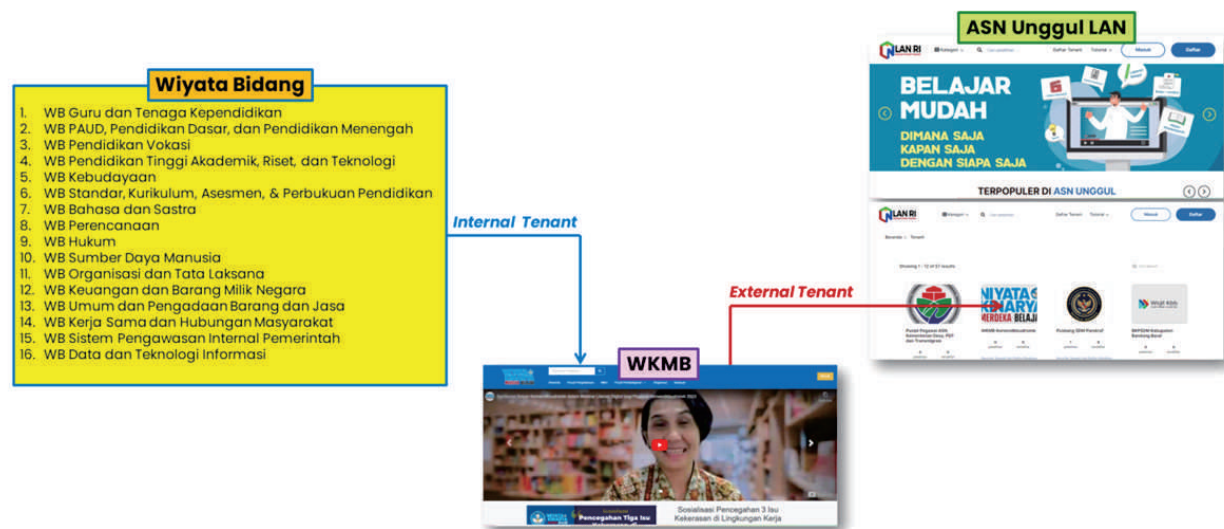
B. WKMB sebagai External Tenant ASN Unggul LAN

Merujuk kepada Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran

Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*), maka WKMB sebagai *Corporate University* Kemendikbudristek akan dikembangkan sesuai ketentuan berikut:

- harus mengembangkan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran;
- Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran dilaksanakan secara terintegrasi dengan menggunakan sistem teknologi informasi pengembangan kompetensi yang dikembangkan oleh LAN; dan
- sistem teknologi informasi dapat diintegrasikan dengan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran pada perguruan tinggi dan/atau lembaga non pemerintah.

Untuk memenuhi ketentuan nomor 2, Pusdiklat Pegawai telah mengambil inisiatif dalam mengintegrasikan LMS WKMB Kemendikbudristek dengan LMS ASN Unggulan LAN sebagai *External Tenant* yang dapat menyediakan pembelajaran berbentuk *Micro Learning* dan/atau *Macro Learning* bagi ASN kementerian/lembaga lain serta pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota.



Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 34 Tahun 2023, WKMB Kemendikbudristek memiliki 14 (empat belas) Wiyata Bidang Kompetensi Inti dan 12 (dua belas) Wiyata Bidang Kompetensi Pendukung yang dikelompokkan menjadi 16 (enam belas) Wiyata Bidang (WB) yang menjadi *Internal Tenant* LMS WKMB yang dapat menyediakan pembelajaran berbentuk *Micro Learning* dan/ atau *Macro Learning* bagi seluruh ASN Kemendikbudristek sebagai berikut:

1. WB Guru dan Tenaga Kependidikan;
2. WB PAUD, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah;
3. WB Pendidikan Vokasi;
4. WB Pendidikan Tinggi Akademik, Riset, dan Teknologi;
5. WB Kebudayaan;
6. WB Standar, Kurikulum, Asesmen, & Perbukuan Pendidikan;
7. WB Bahasa dan Sastra;
8. WB Perencanaan;
9. WB Hukum;
10. WB Sumber Daya Manusia;
11. WB Organisasi dan Tata

Laksana;

12. WB Keuangan dan Barang Milik Negara;
13. WB Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa;
14. WB Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat;
15. WB Sistem Pengawasan Internal Pemerintah; dan
16. WB Data dan Teknologi Informasi.

Kemendikbudristek adalah Instansi Pembina beberapa jabatan fungsional tertentu di bidang pendidikan dan kebudayaan. Salah satu tugas Instansi Pembina adalah membina jabatan fungsional melalui sistem pembelajaran atau pengembangan kompetensi tertutup maupun terbuka.

Sasaran Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Tertutup adalah Pegawai ASN Kemendikbudristek yang memiliki jabatan fungsional berikut:

- a. Pengembang Kurikulum;
- b. Pengembang Penilaian Pendidikan;
- c. Widyabasa; dan
- d. Widyaprada

Pejabat Fungsional Tertutup ini dapat mempelajari konten pembelajaran melalui *Micro Learning* dan/atau *Macro Learning* di LMS WKMB Ke-

mendikbudristek.

Sasaran Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Terbuka adalah Pegawai ASN Kementerian/Lembaga lain serta Pemerintah Daerah yang memiliki jabatan fungsional berikut:

- a. Dosen;
- b. Guru;
- c. Pamong Belajar;
- d. Pamong Budaya;
- e. Pengawas Sekolah;
- f. Pengembang Teknologi Pembelajaran; dan

g. Penilik Prana Laboratorium Pendidikan.

Pejabat Fungsional Terbuka ini dapat mempelajari konten pembelajaran melalui *Micro Learning* dan/atau *Macro Learning* di LMS ASN Unggul LAN.

C. Peta Jalan Transformasi Pembelajaran Digital

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional, WKMB sebagai bagian Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Kemendikbudristek telah merancang memiliki Peta Jalan Transformasi Pem-

belajaran Digital dalam 3 (tiga) fase perkembangan. Ketiga fase transformasi pembelajaran digital (*digital learning*) tersebut terdiri atas:

1. Fase 1 Adaptasi Digital

pada tahun 2023;

2. Fase 2 Transformasi Digital pada tahun 2024; dan

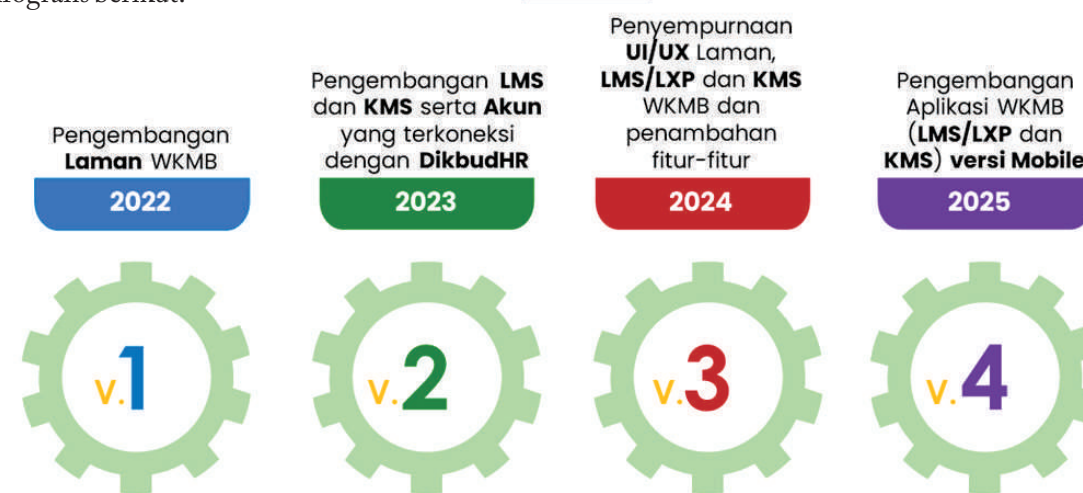
3. Fase 3 Disrupsi Digital pada tahun 2025.

Detail pentahapan Trans-

formasi Pembelajaran Digital di WKMB Kemendikbudristek berikut kebermanfaatannya bagi organisasi dan proyeksi teknologinya dapat dirinci sebagai mana tabel berikut:

Fase 1: <i>Digital Adoption</i>	Fase 2: <i>Digital Transformation</i>	Fase 3: <i>Digital Disruption</i>
- Materi/modul di LMS - Evaluasi L1 di LMS - Belajar Mandiri (Asinkronus)	- Integrasi LXP dan KMS - Integrasi <i>Competency Model</i> dan LRM <i>Gamification & User Engagement</i> <i>Monitoring Dashboard</i> 10-20-70	<i>Learning in the Flow of Work (SKP)</i> <i>e-Wallet & Learning Marketplace</i> <i>Live Event, Checkpoint, Proctoring</i> <i>Coaching Dashboard Manager</i>
Manfaat bagi Organisasi: <i>e-Learning</i> - Hemat biaya dan waktu - Kesempatan belajar bagi semua	Manfaat bagi Organisasi: - Integrasi pembelajaran, pengetahuan, dan kinerja/talenta - Kebebasan belajar	Manfaat bagi Organisasi: - Pembelajaran berkaitan dengan kinerja organisasi - Perubahan budaya belajar
Proyek Teknologi: LMS sebagai <i>e-learning platform</i>	Proyek Teknologi: XLP sebagai <i>e-learning platform</i>	Proyek Teknologi: <i>Mobile & Data Driven</i> <i>Immersive Learning</i>

Pentahapan Transformasi Pembelajaran Digital disesuaikan dengan linimasa kemajuan pengembangan dan maturitas infrastruktur yang mendukung sistem pembelajaran di WKMB yang dirancang oleh Tim Teknis Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemendikbudristek sebagai infografis berikut:



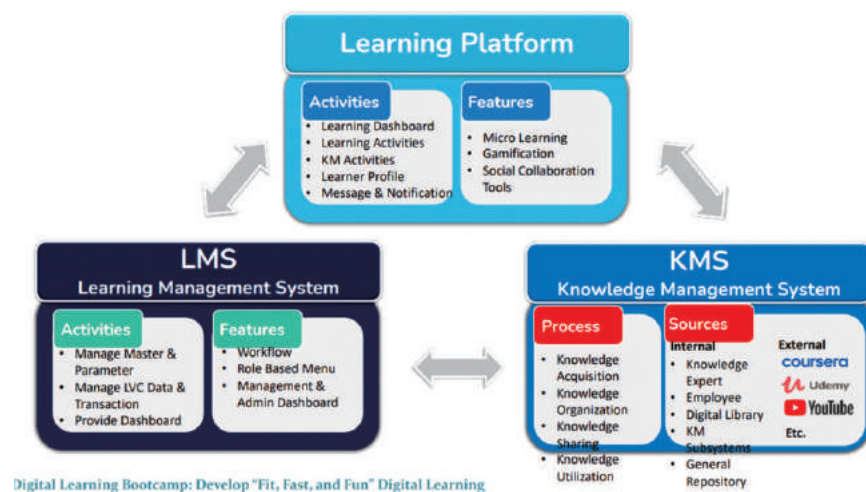
D. Arsitektur Fungsional Pembelajaran Digital WKMB

Dalam upaya memberikan pelayanan pembelajaran digital yang andal kepada 120.711 Pegawai ASN Kemendikbudristek diperlukan arsitektur

fungsional yang sistematis dan mudah digunakan oleh pegawai pemelajar dimana saja dan kapan saja.

Pembelajaran digital dalam arsitektur fungsionalnya terdiri atas 3 (tiga) fungsi layanan berikut:

1. Platform Pembelajaran atau Learning Platform;
2. Sistem Manajemen Pembelajaran atau Learning Management System (LMS); dan
3. Sistem Manajemen Pengetahuan atau Knowledge Management System (KMS)



Learning Platform merujuk kepada suatu sistem atau lingkungan digital yang dirancang untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Platform ini biasanya menyediakan berbagai sumber daya pembelajaran dan interaksi daring untuk memfasilitasi pembelajaran. Learning Platform dapat memiliki berbagai fitur berikut:

- Konten Pendidikan: menyediakan akses ke materi pembelajaran seperti teks, video, dan audio;
- Alat Pembelajaran Interaktif: menyediakan alat dan aktivitas yang memungkinkan pegawai pemelajar untuk berinteraksi dengan konten, seperti kuis, tugas, dan proyek;
- Forum dan Kolaborasi: memberikan tempat bagi pegawai pemelajar untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan berkolaborasi dengan sesama peserta;
- Pelacakan Kemajuan: memungkinkan pegawai pemelajar untuk melihat kemajuan mereka dalam pembelajaran, sering kali melalui papan skor atau laporan;
- Pengajar dan Tutor Online: fasilitas untuk berinteraksi dengan pengajar atau tutor secara daring;
- Adaptasi Pribadi: beberapa

platform menggunakan kecerdasan buatan untuk menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman individual; dan

g. Sertifikasi dan Rekognisi: memberikan sertifikasi atau pengakuan atas pencapaian dalam suatu program pembelajaran.

Learning Management System (LMS) adalah suatu sistem perangkat lunak yang dirancang untuk mengelola dan mendukung administrasi pembelajaran. LMS digunakan untuk menyusun, melaksanakan, dan melacak program-program pembelajaran dalam suatu organisasi atau lembaga. Tujuan utama dari LMS adalah memberikan lingkungan yang terorganisir dan efisien untuk manajemen pembelajaran dan pelatihan. Berikut adalah beberapa fitur umum yang dimiliki oleh LMS:

- Manajemen Konten: LMS menyediakan tempat untuk menyimpan dan mengelola berbagai jenis konten pembelajaran, seperti modul pembelajaran, video, dokumen, dan sumber daya lainnya;
- Manajemen Pengguna: LMS memungkinkan administrator untuk mengelola informasi pengguna, termasuk

pendaftaran, hak akses, dan informasi profil;

c. Manajemen Kursus: LMS mendukung pembuatan dan pengelolaan kursus, termasuk struktur kurikulum, tugas, ujian, dan materi pembelajaran;

d. Pelacakan dan Evaluasi: LMS memberikan kemampuan untuk melacak kemajuan pegawai pemelajar, termasuk catatan waktu, skor ujian, dan partisipasi dalam kegiatan pembelajaran;

e. Kemampuan Kolaborasi: beberapa LMS menyertakan fitur kolaborasi, seperti forum diskusi atau ruang obrolan, untuk memfasilitasi interaksi antara pegawai pemelajar dan instruktur;

f. Riwayat Pembelajaran: LMS menyimpan riwayat pembelajaran pegawai pemelajar, yang dapat membantu dalam melacak pencapaian dan memberikan umpan balik;

g. Pengaturan Kelas dan Kelompok: fitur untuk mengelola dan membagi pegawai pemelajar ke dalam kelas atau kelompok berdasarkan kebutuhan instruksional; dan

h. Sistem Notifikasi: LMS dapat memberikan notifikasi otomatis kepada pegawai pemelajar, instruktur, atau administrator tentang berbagai peristiwa, seperti penugasan baru atau

pembaruan kursus.

Knowledge Management System (KMS) adalah suatu sistem atau platform yang dirancang untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan mendistribusikan pengetahuan di dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan antar anggota organisasi, mengoptimalkan penggunaan pengetahuan yang ada, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Beberapa fitur umum dari KMS meliputi:

- Penyimpanan Pengetahuan: menyediakan tempat untuk menyimpan berbagai jenis pengetahuan, termasuk dokumen, catatan, presentasi, dan sumber daya lainnya;
- Pencarian dan Akses Cepat: memberikan kemampuan pencarian yang efisien sehingga anggota organisasi dapat dengan mudah menemukan informasi yang mereka butuhkan;
- Klasifikasi dan Kategorisasi: memfasilitasi pengelompokan pengetahuan berdasarkan kategori atau topik tertentu untuk meningkatkan navigasi dan temuan informasi;
- Kolaborasi dan Berbagi:

mendukung kolaborasi antar anggota organisasi, termasuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan pandangan melalui fitur seperti forum, blog, atau diskusi daring;

e. Pembaruan dan Revisi: memungkinkan pengguna untuk memperbarui dan merevisi informasi agar tetap relevan dan akurat;

f. Pengukuran dan Analisis Pengetahuan: memberikan alat untuk mengukur efektivitas pengelolaan pengetahuan, termasuk analisis penggunaan dan umpan balik pengguna;

g. Keamanan Informasi: menyediakan kontrol akses untuk memastikan bahwa informasi yang sensitif atau rahasia hanya dapat diakses oleh orang-orang yang berwenang; dan

h. Pemberian Hak Akses: memberikan kemampuan untuk memberikan hak akses yang berbeda kepada anggota organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kebutuhan mereka.

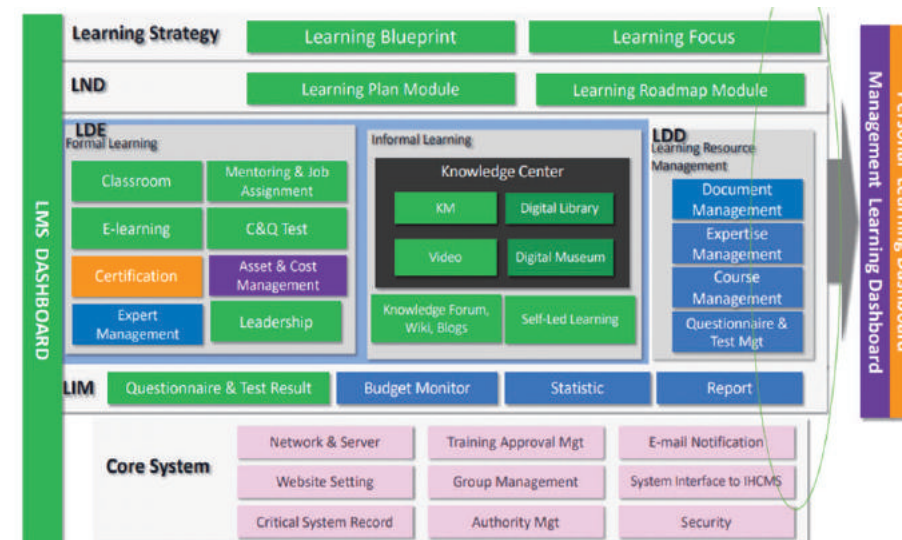
KMS dapat membantu organisasi dalam menghindari duplikasi pekerjaan, mempercepat proses pengambilan keputusan, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan efisiensi operasional. Sistem ini juga

mendukung organisasi dalam menjaga dan mengelola pengetahuan tacit (pengetahuan yang dimiliki individu) dan pengetahuan eksplisit (dokumen dan informasi tertulis).

E. Penyelarasan Sistem Manajemen Pembelajaran dengan Rantai Nilai Pembelajaran

Dalam upaya menyempurnakan transformasi digital di WKMB, maka perlu dirancang Pembelajaran Digital yang holistik dari hulu ke hilir melalui ekosistem digital LXP (Learning Experience Platform) dan KMS (Knowledge Management System) yang selaras dengan Learning Value Chain (Rantai Nilai Pembelajaran), yaitu:

- Learning Strategy (LS);
- Learning Need Diagnostic (LND);
- Learning Design & Development (LDD);
- Learning Delivery & Deployment (LDE);
- Learning Impact Measurement (LIM);
- Knowledge Center (KC);
- Core System (CS);
- LMS Dashboard;
- Learning Management Dashboard; dan
- Personal Learning Dashboard.



Tahun 2024 diharapkan 100% Pegawai ASN Kemendikbudristek mengikuti Pelatihan Literasi Digital yang menjadi target Reformasi Birokrasi Tematik Kemendikbudristek tahun 2023-2024

Ekosistem pembelajaran digital melalui integrasi LMS/LXP dan KMS WKMB yang selaras dengan Rantai Nilai Pembelajaran dapat dirinci sebagai berikut:

§ Learning Strategy (LS): merujuk pada rencana atau pendekatan yang disusun untuk mencapai tujuan pembelajaran. Strategi pembelajaran dirancang untuk memandu proses pembelajaran dan membantu individu atau kelompok mencapai pemahaman, keterampilan, dan pengetahuan yang diinginkan. Strategi ini dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan formal, pelatihan di tempat kerja, atau pembelajaran mandiri.

§ Learning Need Diagnostic (LND): suatu proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran atau pelatihan dalam suatu kelompok atau organisasi.

Tujuannya adalah untuk memahami di mana tingkat pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu mungkin kurang atau perlu ditingkatkan. Proses ini merupakan langkah awal dalam merancang program pembelajaran yang efektif.

§ Learning Design & Development (LDD): suatu proses yang melibatkan perencanaan, perancangan, dan pembuatan materi pembelajaran atau

pelatihan.

Tujuannya adalah untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup langkah-langkah seperti identifikasi kebutuhan pembelajaran, perancangan kurikulum, pembuatan konten, pengembangan materi, dan evaluasi.

§ Learning Delivery & Deployment (LDE): tahap dalam siklus pengembangan pembelajaran yang melibatkan penyampaian dan pelaksanaan materi pembelajaran kepada peserta didik.

Proses ini mencakup metode pengiriman, penjadwalan, dan pelaksanaan materi pembelajaran yang telah dirancang sebelumnya sebagai bagian dari *Learning Design & Development*.

§ Learning Impact Measurement (LIM): proses pengukuran dampak atau hasil pembelajaran terhadap peserta didik atau organisasi. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi sejauh mana program pembelajaran atau pelatihan telah mencapai tujuan yang ditetapkan dan apakah investasi dalam pembelajaran memberikan nilai tambah yang diinginkan.

§ Knowledge Center: pusat atau tempat di mana pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh suatu organisasi atau entitas disimpan, dikelola,

dan diakses. Knowledge Center ini merupakan bagian integral dari sistem manajemen pengetahuan dan berfungsi sebagai repository utama untuk menyimpan sumber daya pengetahuan.

§ Core System: inti atau bagian utama dari platform tersebut yang menyediakan fungsi-fungsi dasar untuk manajemen pembelajaran. Ini mencakup sejumlah fitur utama yang membentuk dasar dari sistem dan mendukung operasional keseluruhan LMS.

Mekipun fitur dan fungsionalitas spesifik dapat bervariasi antar platform.

§ LMS Dashboard: antarmuka visual yang memberikan ringkasan informasi dan statistik penting terkait dengan aktivitas pembelajaran dalam suatu Learning Management System (LMS). Dasbor ini memberikan pandangan cepat dan mudah dipahami tentang kemajuan peserta didik, kinerja kursus, dan faktor-faktor lain yang relevan untuk administrasi dan pengelolaan pembelajaran.

§ Learning Management Dashboard: antarmuka visual yang menyediakan ringkasan data dan informasi penting terkait dengan pengelolaan pembelajaran dalam suatu LMS. Dasbor ini memberikan gambaran menyeluruh dan dapat diakses dengan cepat bagi para administrator, instruktur, dan

pemangku kepentingan lainnya yang terlibat dalam pengelolaan program pembelajaran.

§ Personal Learning Dashboard: antarmuka visual yang dirancang untuk memberikan pandangan terperinci tentang kemajuan dan aktivitas pembelajaran seseorang. Ini adalah alat

yang memberikan informasi pribadi kepada peserta didik, memungkinkan mereka untuk melacak dan mengelola pengalaman pembelajaran mereka secara efektif.

F. Program Pengembangan Kompetensi di WKMB Tahun

2023 dan 2024

Selama tahun 2023, WKMB telah melayani pembelajaran daring bagi 64.766 Pegawai ASN Kemendikbudristek yang berasal dari 59 Unit Kerja, 131 UPT, 125 PTN, dan 16 LL Dikti di seluruh Indonesia sebagai mana tabel berikut:

No.	Nama Pengembangan Kompetensi	2023	2024
1	Pelatihan Literasi Digital		
	a. Gelombang I	11.177	108.466
	b. Gelombang II	1.128	
2	Sosialisasi Pencegahan Tiga Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja		
	a. PNS Kemendikbudristek (Sesi I s.d. XXVI)	50.205	
	b. PPPK Kemendikbudristek (Gel. I s.d. VIII)	1.872	
3	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level I		
	a. Calon PPK (Level I)	298	
	b. Pejabat Pengadaan (PP)	42	
	c. Penanggung Jawab Kegiatan (PPK) Tipe C	44	
4	Pelatihan Analisis Kebutuhan Pembelajaran dalam Implikasi Manajemen Karier	-	6.000
	Total	64.766	114.466

Jika melihat peserta/pegawai pemelajar Sosialisasi Pencegahan Tiga Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja di angka 50.295 atau 42% dari total

120.711 Pegawai ASN Kemendikbudristek.

Pada tahun 2024 diharapkan 100% Pegawai ASN Kemendikbudristek telah

mengikuti Pelatihan Literasi Digital yang menjadi target Reformasi Birokrasi Tematik Kemendikbudristek tahun 2023-2024. (ka)

Beramal dan Menjadi Lebih Sehat dengan Donor Darah

(oleh Sitti Lestari Martika)

"Donor darah merupakan agenda rutin Pusdiklat setiap 3 bulan sekali. Hal ini penting sebagai bentuk kepedulian kita terhadap sesama selain juga menyehatkan bagi si pendonor", ucap Kepala Bagian Tata Usaha Pegawai Kemendikbudristek sebagai penanggung jawab kegiatan donor darah yang diselenggarakan di Pusdiklat Pegawai pada Rabu 20 September 2023 bertempat di Gedung Ganesha, Pusdiklat Pegawai. Dalam kesempatan tersebut Kabag TU Pusdiklat Pegawai Dewi Andayani, SE. Ak, M.AB mendampingi Kepala Pusdiklat Pegawai yang datang langsung ke lokasi untuk meninjau pelaksanaan kegiatan donor darah yang dilaksanakan bersamaan dengan tes narkoba bagi ASN Pusdiklat Pegawai.

"Selain donor donor darah

pada hari ini juga dilaksanakan tes urine untuk memastikan bahwa seluruh pegawai dilingkungan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bebas dari narkotika dan obat-obat terlarang. Secara tegas kami menolak penggunaan NARKOBA", tambah Dewi Andayani.

Pada kesempatan tersebut terkumpul sebanyak 37 kantong darah yang akan disalurkan ke PMI cabang Depok yang rutin bekerja sama dengan Pusdiklat dalam kegiatan donor darah. Sedangkan untuk tes urin dilakukan bekerja sama dengan BNN yang merupakan salah satu kegiatan prioritas dalam pemerintahan Presiden Jokowi dimana pemberantasan narkotika di kalangan manapun harus dilakukan karena efek dari narkotika yang sangat merusak bagi generasi bangsa.

Kegiatan donor darah di Pusdiklat Pegawai sempat terhenti sejalan dengan merebaknya pandemi dalam 3 tahun terakhir, saat ini dengan perubahan status menjadi endemi maka kegiatan donor darah dapat kembali berlangsung di Pusdiklat. Secara umum, donor darah merupakan kegiatan pengambilan darah dari Pendonor secara sukarela yang nantinya akan disalurkan kepada orang yang membutuhkan. Donor darah dinilai sebagai kegiatan yang baik serta menyehatkan. Selain dapat membantu sesama dan menyelamatkan banyak nyawa, kegiatan donor darah juga dapat membuat tubuh menjadi lebih sehat. Manfaat dari donor darah adalah:

1. Dapat Mencegah Penyakit Kanker

Manfaat yang pertama dari kegiatan donor darah adalah

dapat menurunkan resiko kanker. Hal ini karena zat besi yang berlebihan di dalam tubuh dapat menimbulkan radikal bebas yang lebih tinggi dimana tingginya radikal bebas dapat memicu tumbuhnya kanker. Dan dengan mendonorkan darah, zat besi di dalam tubuh akan berkurang dan tidak melebihi yang semestinya.

2. Dapat Mencegah Penyakit Jantung

Manfaat donor darah yang kedua adalah dapat mengurangi resiko penyakit jantung. Hal ini karena zat gizi dalam darah akan bertambah setelah donor darah. Selain itu, penyumbatan darah di dalam jantung akan ikut berkurang dan aliran darah menjadi lancar. Detak jantung akan lebih stabil setelah mendonorkan darah.

3. Dapat Menurunkan Berat Badan

Manfaat donor darah yang ketiga adalah dapat membantu menurunkan berat badan. Hal ini

dikarenakan saat donor darah berlangsung, 450 mililiter darah yang disalurkan dapat membakar kalori di dalam tubuh sebesar 650 kalori. Hal tersebut tentu membuat badan jadi lebih sehat dan terasa lebih ringan.

4. Dapat Membantu Mendeteksi Suatu Penyakit

Manfaat donor darah keempat yaitu dapat mendeteksi suatu penyakit. Hal ini dikarenakan sebelum disalurkan kepada orang lain, darah yang telah didonorkan otomatis akan diperiksa terlebih dahulu. Darah yang telah didonorkan harus memasuki laboratorium terlebih dahulu untuk memastikan apakah darah tersebut didalamnya terdapat penyakit tertentu atau tidak. Jika darah terbebas dari hasil penyakit, maka darah dapat disalurkan kepada yang membutuhkan. Namun jika terdeteksi suatu penyakit, maka petugas akan segera memberitahukan hal tersebut kepada Si

Pendonor.

5. Dapat Membantu Meningkatkan Produksi Sel Darah Merah

Manfaat donor darah yang kelima yaitu dapat membantu menstimulasi produksi sel darah merah. Hal ini dikarenakan setelah dilakukan donor darah, sumsum tulang belakang akan segera memproduksi sel darah merah yang baru untuk menggantikan darah yang telah berkurang. Darah pun akan tergantikan menjadi darah yang lebih segar dan sehat.

Dengan mengetahui manfaat donor darah diatas, tidak ada lagi alasan bagi kita untuk enggan melakukan donor darah. Selain membuat badan kita menjadi sehat tentunya donor darah adalah amalan kita untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan darah sehingga dapat tertolong dari segala penyakit yang diderita. Beramal sekaligus menjadi sehat. (*)



**Saya Merekomendasikan Tempat Magang Ini
Kepada Mahasiswa Lain yang Ingin Mendapatkan**

Pengalaman Nyata dalam Dunia Kerja

(dikompilasi oleh M. Rizqo Yanuananda)



Pada medio September s.d. Oktober 2023 4 mahasiswi semester 7 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Prodi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kejuruan melakukan magang atau kerja praktek di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Pada semester 7 para mahasiswi ini kami mendapatkan mata kuliah Praktikum Manajemen Pendidikan berupa magang dibebagai tempat satuan pendidikan/instansi pemerintahan/swasta/DU-DI. Para mahasiswi ini memilih Pusdiklat karena sejalan dengan beberapa mata kuliah yang pernah dipelajari di perkuliahan. Berikut adalah pesan dan kesan 4 mahasiswi yang mengikuti kegiatan magang ini.

Halimah Rashifah Achyar

Hallo, saya Halimah Rashifah Achyar. Berkesempatan magang/intern di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bagi saya merupakan salah satu hal yang sangat patut disyukuri. Banyak pelajaran yang bisa didapat disini, mulai dari teamwork, bisa mengimplementasi mata kuliah

yang sudah dipelajari, lalu yang awalnya mengira hanya ada satu atau dua pelatihan ternyata banyak sekali jenis pelatihan-pelatihan itu yang bahkan di pusdiklat ini non-stop kegiatan pelatihan baik online ataupun offline hingga menjadi tau berbagai macam divisi seperti humas, SDM, BMN, keuangan, WKMB, latsar dan teknis. Magang di pusdiklat ini benar-benar menambah insight baru untuk saya, yang pasti sebagai bekal sebelum memasuki dunia kerja sebenarnya. Pegawai-pegawainya pun sangat welcome dengan anak-anak magang, mengenalkan saya tentang pusdiklat ataupun proses pelaksanaan pelatihan serta dengan sabar mengajarkan hal-hal yang belum saya bisa. Rasanya dua bulan magang di pusdiklat itu sangat kurang karena jujur saya senang sekali saat magang ini, semoga bisa berkesempatan kembali bergabung di pusdiklat ini dilain waktu. Terima kasih Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, sukses selalu!!!

Mufida Yulia Aziza

Magang di pusdiklat pegawai Kemendikbudristek menjadi pengalaman yang sangat berharga!. Saya diberi kesempatan untuk merasakan pengalaman dari berbagai divisi yang berbeda, karena setiap minggunya kami diputar untuk merasakan jobdesk dari setiap divisi. Hal itu membuat Saya semakin berkembang, karena Saya dapat belajar beradaptasi di ruangan baru, berkenalan dengan pegawai-pegawai dari setiap divisi yang berbeda. Pegawai-pegawainya juga yang sangat ramah dan welcome ketika Saya masuk ruangan, mengajarkan saya dengan sangat sabar dan teliti. Senang sekali bisa memiliki pengalaman

magang dengan divisi yang berbeda-beda dari divisi WKMB, Keuangan, Teknis, Latsar dan SDM semua memiliki jobdesk yang berbeda-beda sehingga saya dapat merasakan banyak pengalaman di satu tempat magang yaitu pusdiklat pegawai kemendikbudristek. Disini juga saya dilibatkan bagaimana cara melaksanakan pelatihan bagi pegawai bukan hanya didalam ruangan saja tapi kami dilibatkan juga dilapangan seperti pada pembukaan pelatihan, menjadi satgas pelatihan sampai pada penutupan pelatihan. Pengalaman yang sangat berharga dan menyenangkan yg tidak pernah saya lupakan, saya berharap pusdiklat pegawai kemendikbudristek terus bisa memberikan pelayanan pelatihan terbaik seperti saat ini.

Sheli Lismanika

Perkenalkan nama saya Sheli Lismanika, selama saya magang 2 bulan pada bulan September sampai akhir oktober di Pusdiklat Kemendikbudristek, pertama magang di pusdiklat ini datang ke resepsionis dan langsung perkenalan di pusdiklat itu sangat grogi akan tetapi sangat senang bisa berkenalan bertemu semua karyawan yang sangat baik dan ramah. Dengan berjalannya magang belajar yang sesuai dengan mata kuliah yaitu manajemen diklat dapat merasakan pekerjaan yang sesuai dengan mata kuliah itu sangat dapat memahami dan senang dengan ilmu nya sangat bermanfaat dan Bukan hanya belajar saja mengenai mata kuliah akan tetapi sangat merasakan pekerjaan nya dengan menambah ilmu pengetahuan di pusdiklat. Karyawan pusdiklat pun sangat amat baik membantu saya bisa belajar, saling berkomunikasi dan awal nya tidak tahu menjadi tahu di pusdiklat. Dan juga selama magang ini seru dapat bisa magang di pusdiklat bersama teman-teman seperjuangan dan saling

membantu antar pekerjaan. Sangat banyak berterima kasih kepada kementerian pendidikan kebudayaan riset dan teknologi pusdiklat, sudah membimbing dan saya dalam menjalankan magang di pusdiklat. Saya menjadi termotivasi dengan banyak nya wawasan ilmu pengetahuan di pusdiklat ini.

Tri Ajeng Ardhiyanti

Perkenalkan nama saya Tri Ajeng Ardhiyanti, saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada Pusdiklat Pegawai yang telah memberikan kesempatan yang berharga berupa magang, karena dengan melaksanakan magang ini guna untuk menjembatani kesenjangan antara teori yang diperoleh dibangku perkuliahan dengan realitas pekerjaan yang sebenarnya dilapangan. Pengalaman magang yang sangat berkesan bagi saya di Pusdiklat Pegawai, sehingga banyak sekali pengalaman baru dan pelajaran baru yang saya dapatkan selama dua bulan disana. Saya sangat kagum dengan keramahan seluruh staff disana, dan budaya kerja yang sangat baik salah satunya yang membuat saya salut adalah para staff shalat berjamaah di mushola yang jarang sekali saya lihat di beberapa instansi lainnya. Selama magang disana saya diberikan bimbingan dan arahan yang sangat baik, saya pernah diberikan kesempatan menjadi satgas pelatihan, sehingga saya dapat mengetahui secara langsung bagaimana proses pelatihan di dalam kelas. Suatu kehormatan juga bagi saya yang diberikan pengalaman dalam pembuatan artikel pembukaan dan penutupan pelatihan di laman Pusdiklat Pegawai, dan pengalaman dibeberapa bidang lainnya seperti di WKMB, BMN, Keuangan dan Teknis. Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu saya selama proses magang





di Pusdiklat, hingga akhirnya saya dapat mengisi gelas kosong saya menjadi penuh berkat pelajaran dan ilmu yang telah diberikan oleh Pusdiklat Pegawai, semoga ilmu dan pengalaman berharga ini dapat saya implementasikan dikemudian hari.

Ayu Puspita Rini

Saya Ayu Puspita Rini, selama magang di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek ini, Saya merasa sangat beruntung dan terhormat. Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar di lingkungan yang profesional dan mendukung. Tim kerja yang ramah dan penuh pengetahuan selalu siap membantu saya dalam menjalankan tugas-tugas magang. Saya juga diberikan kesempatan untuk terlibat dalam menyiapkan pelatihan dan mendapatkan pengalaman praktis yang berharga dalam berbagai bidang yang ada seperti WKMB, BMN, Teknis, Keuangan dan Latsar. Saya merasa bahwa magang ditempat ini telah memberikan saya gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dalam dunia kerja, saya melihat langsung tugas-tugas yang harus dilaksanakan, tanggung jawab yang harus diemban dan harapam yang harus dipenuhi ini membantu saya membuat fondasi yang kuat bagi karir saya di masa depan, saya merekomendasikan tempat magang ini kepada mahasiswa lain yang ingin mendapatkan pengalaman nyata dalam dunia kerja

Regita Rafitri

Perkenalkan, nama saya Regita Rafitri, biasa dipanggil Rere. Pertama-tama saya ingin mengucapkan syukur yang luar biasa, karena atas berkah-Nya, saya telah diberikan kesempatan yang sangat berharga untuk dapat mengikuti program internship/magang di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kemendikbud Ristek. Selain memang program magang adalah kewajiban untuk memenuhi SKS Mata Kuliah Internship saya, kesempatan ini sangatlah berguna untuk dapat memberikan pengalaman bagi saya di dunia kerja nyata, membangun networking, meningkatkan value dan

tentunya juga untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas kinerja saya dalam bekerja.

Dalam masa magang ini, membantu dan mempelajari kegiatan pelatihan, mempelajari tentang perjalanan dinas, pencatatan sarana dan prasarana, Tidak hanya itu, pengalaman saya di Pusdiklat Kemendikbudristek semakin berwarna karena saya banyak diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan Pelatihan, seperti menjadi salah satu bagian dari satuan tugas seminar perubahan pelatihan dasar kepemimpinan, kemudian membantu dokumentasi, membuat transkrip ibu kepala pusdiklat yang akan disebarkan melalui laman pribadi pusdiklat. sungguh momen yang tidak terlupakan bagi saya.

Terima kasih atas kesabaran dalam membimbing saya, atas ilmu yang sangat bermanfaat, dan atas pengalaman yang diberikan yang tidak ternilai harganya. Thank you for taking a chance on me and teaching me that there's always a scope for improvement. I consider myself really lucky to have an opportunity to work with all of you. Wish you all the best!

Kami mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Ir. Mustangimah M. Si selaku kepala Pusdiklat Pegawai dan Ibu Dewi Andayani, SE.Ak, M.AB selaku kepala TU Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek yang telah memberikan kami kesempatan untuk dapat melaksanakan program magang dan mempelajari banyak hal yang mungkin tidak akan bisa kami dapatkan dibangku perkuliahan. Harapan kami semoga Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek terus berkembang dalam memberikan pelayanan yang terbaik sebagai Pusat Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Kemendikbudristek RI.

Salam hangat dari kami, sukses dan sebat selalu untuk seluruh jajaran yang ada di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.

Rasa

Oleh: Gadis Metropolitan

Sebuah keinginan klise dari sebagian manusia untuk bisa menyimpan waktu dalam sebuah botol atau wadah apapun itu. Menjaga momen-momen pilihan yang terlalu manis atau terlalu pahit untuk dilupakan begitu saja.

Itulah mengapa foto dan video menjadi penemuan yang paling mengesankan bagi umat manusia.

Tetapi itu tidak cukup, yang kita inginkan adalah mengurung momen pilihan itu, menghidupkannya lagi, menempatkan diri kita pada momen itu seperti adanya.

Mungkinan di masa depan manusia bisa menciptakan sebuah mesin yang mampu menyimpan sebuah momen dan menghadirkan lagi di masa yang akan datang, suatu perangkat yang bukan hanya mampu menampilkan panorama masa lalu yang telah direkam, tetapi juga memberikan Rasa....

Rasa bahagia saat sebuah cincin dipasangkan di jari jemari kita, Rasa terharu ketika pertama kali menyentuh tangan mungil bayi kita yang baru lahir, Rasa hangat ketika menggendong bayi kita untuk menidurkannya dan, Rasa sedih saat melepas ayah ibu tercinta yang wafat menuju keharibaan Tuhan

Tapi hari ini perangkat itu belum ada... dan momen ini, kita hanya bisa menyimpannya dalam botol sel-sel abu-abu yang tersimpan dalam otak kita, kita memindai dengan seksama apa yang tampak oleh mata, menyerap apa pun yang bisa kita hirup dan rasakan.... dan menyesap moment ini dengan penuh kesungguhan....

Karena kita tidak ingin semua itu hilang....

Mimpi Yang Belum Sempurna

oleh: Mentari Senja

Aku tidak hebat
Tapi, aku punya keinginan yang maha Hebat
Aku, Kamu dan Kita dalam tempat yang sama
Menjadi barisan manusia-manusia hebat
Dengan beribu impian, bahkan mungkin milyaran
Untuk mencapai satu tujuan, mengembangkan layar kapal,
Yang sama-sama akan kita jalankan menuju sebuah tempat
Dimana akan membawa misi dengan karya yang besar

Aku tidak hebat
Dan aku tidak ingin menjadi orang hebat
Tapi, aku memiliki mimpi-mimpi besar
Untuk menghebatkan kapal besar yang sedang berlayar
Dengan Nahkoda yang mungkin tidak peduli dengan mimpi ini
Karena, dalam kapal ini banyak Awak Bantu Kapal
Dengan mimpi – mimpi yang sama besar dalam keniscayaan
Untuk bisa sama-sama mencapai misi yang besar

Aku tidak hebat,
Hanya punya satu keinginan, aku, kamu dan Kita
Tetap berlayar bersama mengakhiri perjalanan ini
Mewujudkan mimpi tentang sebuah harapan, kemajuan
Dan karya besar dalam kapal yang megah, besar
Dengan Awak Bantu Kapal yang memiliki semangat
Membawa kapal ini berlayar dengan membawa cita-cita mulia

Aku tidak hebat,
Tapi, aku tetap akan berada didalam kapal besar
Walaupun perjalanan tidak selalu indah
Karena banyaknya gelombang-gelombang dahsyat
Yang menggoyahkan untuk lanjut berlayar dalam kapal
Hati tetap berkata, hilangkan ketakutan, hadapi gelombang
Dan jangan hentikan langkah
Karena mimpi yang tidak sempurna



1
JANUARI



Peresmian Warung WKMB



Workshop RBZI

2
FEBRUARI



Sosialisasi SIASN



Pendataan Arsiparis



Coffee Morning

3
MARET



Benchmark Kemenag



Pembukaan PKN II Angkatan 8

4
APRIL



Kelas Gabungan Widyaiswara



Webinar Literasi Digital



Kelas Pelatihan Pengembangan Diri Pegawai



Foto Bersama Setelah Lebaran



Kelas Pelatihan Revolusi Mental



5
MEI



Capacity Building 2023



Gala Diner Capcit 2023

6
JUNI



Kelas PKN 2



Medical Cek Up dan Donor Darah



Seminar PKP Angkatan 2



Seminar PKP Angkatan 1 dan Angkatan 2



Upacara Hari Lahir Pancasila 2023

7
JULI



Pemotong Hewan Kurban



Pembukaan Pelatihan Perencanaan Pendidikan dan Dasar-dasar Kearsipan



Pelatihan Jabatan Fungsional Pengembang Kurikulum

8
AGUSTUS



Visistasi Pelatihan Arsiparis



Seminar Latsar CPNS



Visitasi Akreditasi LAN



KALEIDOSKOP
2023

9
SEPTEMBER



Kelas Pelatihan RBZI



Kelas PKA



Bimbingan Seminar PKP



Kelas PPPK



Seminar PKA



Kelas Gabungan PPPK



Pembukaan Pelatihan Governansi



Upacara Hari Guru Nasional



Penutupan PPPK



Pelatihan Kearsipan 1



Visitasi Arsip



Kunjungan BBPPMPV Pertanian



Kunjungan oleh Dr. Ir. Mustangimah, M.Si. ke
SD Maitara 2 Sekolah Binaan BPMP Maluku Utara



Workshop Dialog Kinerja dan Prognosis Daya Serap
Serta Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2023
Workshop Evaluasi Pelatihan dan Capaian IKK Renstra
Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Tahun 2023



PUSDIKLAT PEGAWAI
KEMENDIKBUDRISTEK



Dengan meneguhkan budaya
“Melayani dengan Amanah. Memberikan yang Terbaik”
mari kita raih predikat
Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani
di Tahun 2024”



ZI-WBK 2020

KOMPONEN PENGUNGKIT

1. Manajemen Perubahan ✓
2. Penataan Tata Laksana ✓
3. Penataan Sistem Manajemen SDM ✓
4. Penguatan Akuntabilitas ✓
5. Penguatan Pengawasan ✓
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik ✓



ZI-WBBM

KOMPONEN HASIL

1. Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN ✓
2. Kualitas Pelayanan Publik ✓



Kunjungi
laman kami

VIDEO PROFIL INOVASI AGEN PERUBAHAN PUSDIKLAT PEGAWAI TAHUN 2023



Redesain dan
Leveling
Pelatihan Teknis



Penjaminan
Mutu Pelatihan



Lingkungan
Belajar yang
Ramah Disabilitas
dan Inklusif



Transformasi
Pembelajaran
berbasis Digital



Digitalisasi Pengelolaan
BMN untuk Meningkatkan
Kemamputelusuran



Optimalisasi
Pelayanan Prima



Optimalisasi
Pemetaan SDM



Pengelolaan Air
Siap Minum



<http://pusdiklat.kemdikbud.go.id>



@pusdiklat pegawai



Pusdiklat Pegawai



Pusdiklat Kemendikbud RI



@diklatpegawai