



**KEMENTERIAN DALAM NEGERI  
REPUBLIK INDONESIA**

**PROYEK PERUBAHAN  
PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II**

**SISTEM INFORMASI DATA BASE KECAMATAN BERBASIS WEB  
DI KAWASAN PERBATASAN NEGARA**

**Disusun oleh:**

**Nama : Dr. Drs. Andi Muhammad Yusuf, M.Si**  
**NIP : 19730609 199311 1 002**  
**Jabatan : Asisten Deputi Infrastruktur Pemerintahan**  
**Instansi : Badan Nasional Pengelola Perbatasan (BNPP) RI**  
**Kelas/Kelompok : A-1**  
**Nomor Daftar Hadir : 32**  
**Angkatan : XXVIII**

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI  
REPUBLIK INDONESIA  
TAHUN 2022**

## A. RENCANA PENGEMBANGAN POTENSI DIRI SEBAGAI TINDAKLANJUT DARI SELF ASSESMENT DIRI

FORMULIR PESERTA			
Nama	:	Dr. Drs Andi Muhammad Yusuf, M.Si	
NIP	:	19730609 199311 1 002	
Jabatan	:	Asisten Deputi Infrasrtuktur Pemerintahan	
Instansi	:	Badan Nasional Pengelola Perbatasan	
Program	:	PKN II	
Komponen	Sub Komponen	SKOR 1 - 10	
INTEGRITAS	1	Melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan, aturan dan atau arahan yang diberikan di lingkup tugasnya dengan pendampingan atas resiko atau dampak yang timbul.	8
	2	Memastikan jajaran tim atau pegawai di lingkungan tugasnya untuk mampu konsisten menjalankan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	9
	3	Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mampu secara konsisten menjaga perilaku kerja atau tindakan sesuai dengan kode etik atau peraturan yang berlaku.	9
	4	Membentuk iklim kerja di lingkup tugasnya yang memiliki kesadaran memberikan informasi secara objektif, konstruktif serta berasaskan kebenaran bagi kredibilitas organisasi.	9
	5	Memiliki prinsip yang kuat dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor internal maupun eksternal dalam rangka penerapan nilai, norma atau kode etik dalam bekerja.	9
	6	Membuat keputusan, mengantisipasi dampak keputusan serta meyiapkan tindakan penanganannya sebagai bentuk mitigasi resiko.	9
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,83</b>
KERJASAMA	7	Membangun sinergi dan memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.	9
	8	Membangun kerjasama atau aliansi yang sinergis dengan pihak eksternal/ para pemangku kepentingan dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.	7
	9	Menyampaikan informasi yang bersifat kompleks secara persuasive menggunakan metode tertentu untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan	8
	10	Mengetahui keberagaman kepentingan yang ada dalam bekerjasama dengan berbagai pihak, dan dapat mensinergikan keberagaman tersebut guna pencapaian target kerja organisasi.	8
	11	Membangun komitmen baik dalam unit atau antar unit kerja, dengan saling menghargai dan memberikan dukungan, guna menunjang pencapaian target kerja organisasi.	9
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,20</b>
MENGELOLA PERUBAHAN	12	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan, dan mengantisipasi	9
	13	Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya	7
	14	Menyusun program pengembangan kompetensi SDM dalam jangka panjang,	9
	15	Memantau, mengevaluasi hasil kerja unit serta melakukan perbaikan kinerja	8
	16	Menjadi <i>agent of change</i> yang menginisiasi perubahan secara terencana	8
	<b>JUMLAH</b>		<b>8,20</b>

### FORMULIR MENTOR

<b>Nama Peserta</b>	: Dr. Drs. Andi Muhammad Yusuf, M.Si	<b>Nama Mentor</b>	: Letjen TNI (Purn) Jeffry Apoly Rahawarin
<b>NIP</b>	: 19730609 199311 1 002	<b>NIP:</b>	: XVI
<b>Jabatan</b>	: Asisten Deputi Infrastruktur Pemerintahan	<b>Jabatan</b>	: Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan
<b>Instansi</b>	: Badan Nasional Pengelola Perbatasan	<b>Instansi</b>	: Badan Nasional Pengelola Perbatasan
<b>Program</b>	: PKN II		

Komponen	Sub Komponen	SKOR 1 - 10
<b>INTEGRITAS</b>	1 Melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan, aturan dan atau arahan yang diberikan di lingkup tugasnya dengan pendampingan atas resiko atau dampak yang timbul.	9,6
	2 Memastikan jajaran tim atau pegawai di lingkungan tugasnya untuk mampu konsisten menjalankan tugas serta fungsi dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi.	9,6
	3 Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mampu secara konsisten menjaga perilaku kerja atau tindakan sesuai dengan kode etik atau peraturan yang	9,8
	4 Membentuk iklim kerja di lingkup tugasnya yang memiliki kesadaran memberikan informasi secara objektif, konstruktif serta berasaskan kebenaran bagi kredibilitas organisasi.	9,8
	5 Memiliki prinsip yang kuat dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor internal maupun eksternal dalam rangka penerapan nilai, norma atau kode etik dalam bekerja.	9,8
	6 Membuat keputusan, mengantisipasi dampak keputusan serta meyiapkan tindakan penanganannya sebagai bentuk mitigasi resiko.	9,8
	<b>JUMLAH</b>	<b>9,733</b>
<b>KERJASAMA</b>	9 Menyampaikan informasi dengan cukup jelas baik secara tertulis maupun lisan dalam menunjang kelancaran kerja pada unit/tim yang dipimpinnya.	9,8
	10 Melakukan koordinasi yang efektif dengan pihak-pihak relevan di lingkup satuan kerja/organisasi dalam rangka menjamin kineja di lingkup unitnya.	9,8
	11 Aktif menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menunjang kualitas layanan yang diselenggarakan organisasi.	9,6
	12 Merespon dengan positif adanya perbedaan atau kemajemukan dalam unit/tim kerja sehingga tetap fokus pada tujuan kerja yang disepakati.	9,6
	13 Bertanggungjawab terhadap peran atau tugasnya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan tim yang telah disepakati.	9,8
	<b>JUMLAH</b>	<b>9,72</b>
<b>MENGELOLA PERUBAHAN</b>	14 Aktif mencari informasi kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan penjelasan mengenai prosedur standar pelayanan yang berlaku sebagai upaya pemenuhan pelayanan publik yang efektif dan efisien.	9,6
	15 Aktif mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dalam pemberian pelayanan publik.	9,8
	16 Menggunakan cara yang beragam untuk memastikan bawahan memahami arahan penyelesaian tugas yang sesuai dengan target kerja yang diberikan dan SOP yang berlaku	9,6
	17 Mencari metode kerja alternatif yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan terutama ketika menghadapi hambatan	9,6
	18 Proaktif mencari peluang perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pemberian pelayan publik.	9,8
	<b>JUMLAH</b>	<b>9,68</b>

## REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

<b>Nama Peserta</b>	: Dr. Drs Andi Muhammad Yusuf, M.Si	<b>Nama Mentor</b>	: Letjen TNI (Purn) Jeffry Apoly Rahawarin
<b>NIP</b>	: 19730609 199311 1 002	<b>NIP:</b>	: XVI
<b>Jabatan</b>	: Asisten Deputi Infrastruktur Pemerintahan	<b>Jabatan</b>	: Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan
<b>Instansi</b>	: Badan Nasional Pengelola Perbatasan	<b>Instansi</b>	: Badan Nasional Pengelola Perbatasan
<b>Program</b>	: PKN II		

  

	Nilai Komponen				Kualifikasi Total Sub Komponen
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	
<b>Peserta</b>	8,83	8,20	8,20	8,41	<b>Baik</b>
<b>Mentor</b>	9,73	9,72	9,68	9,71	<b>Istimewa</b>
<b>Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen</b>	<b>9,46</b>	<b>9,26</b>	<b>9,24</b>	<b>9,32</b>	<b>Istimewa</b>
<b>Kualifikasi Per Sub Komponen</b>	<b>Istimewa</b>	<b>Istimewa</b>	<b>Istimewa</b>	<b>Istimewa</b>	

  

Keterangan Kualifikasi		Akhir Sikap Perilaku
9.00-10	Istimewa	<b>9,32</b>
7-8.99	Baik	
5-6.99	Cukup	<b>Kualifikasi: Istimewa</b>
3-4.99	Kurang	
1-2.99	Sangat Kurang	

  

REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:	
<b>Istimewa</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi
<b>Baik</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam JPT Pratama
<b>Cukup</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki JPT Pratama
<b>Kurang</b>	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta
<b>Sangat Kurang</b>	: perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki JPT Pratama