



AKSI PERUBAHAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK

SURAT EDARAN MENDAGRI

NOMOR 800.1.14.1/6647SJ
TANGGAL 12 DESEMBER 2024

**LEARNING
MANAGEMENT SYSTEM**

<https://bpsdm.ajari.app/>

**KURIKULUM DAN PEDOMAN
PENYELENGGARAAN**

KEPMENDAGRI NOMOR 800.2.2.2-1703
TAHUN 2024



PENYUSUNAN PEDOMAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN
Pemerintahan Dalam Negeri *BLENDED LEARNING*
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI

IKA HERU SETYAWAN

**LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN AKSI PERUBAHAN
KINERJA PELAYANAN PUBLIK**

JUDUL : PENYUSUNAN PEDOMAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN
PEMERINTAHAN DALAM NEGERI
BLENDED LEARNING DI BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KEMENTERIAN DALAM
NEGERI

NAMA : IKA HERU SETYAWAN, S.Pd
NIP : 198302252010121001
PANGKAT/GOLONGAN : Penata Tk. I (III/d)
INSTANSI : BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM
NEGERI

JABATAN : PENGEMBANGAN TEKNOLOGI
PEMBELAJARAN AHLI MUDA

NDH : 35

Disetujui diseminarkan pada seminar Aksi Perubahan Kinerja
Pelayanan Publik Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024, pada tanggal 18
Desember 2024 di Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kementerian Dalam Negeri.

Coach,

Mentor,

Wawan Hermawan
NIP. 197512282002121004

Dr. Tutik Lestari, M.Pd
NIP. 197507222008012006

Mengetahui,
Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Manajemen Kepemimpinan,

Dr. Tutik Lestari, M.Pd
NIP. 197507222008012006

BERITA ACARA
SEMINAR AKSI PERUBAHAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK

Pada hari : Rabu
Tanggal : 18 Desember 2024
Pukul :
Tempat : Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kementerian Dalam Negeri

Telah diseminarkan Laporan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024

JUDUL : PENYUSUNAN PEDOMAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN DALAM NEGERI *BLENDED LEARNING* DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI
DISUSUN OLEH : IKA HERU SETYAWAN, S.Pd
JABATAN : PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN AHLI MUDA
NDH : 35

Dan telah mendapatkan pengujian/saran/masukan/komentar dari Penguji, Mentor, dan Coach.

Coach,

Wawan Hermawan
NIP. 197512282002121004

Penguji

Dr. Belly Isnaeni, SH., MH
NIP. 197605271995021001

Peserta,

Ika Heru Setyawan, S.Pd
NIP. 198302252010121001

Mentor,

Dr. Tutik Lestari, M.Pd
NIP. 197507222008012006

Mengetahui,
Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Manajemen Kepemimpinan,

Dr. Tutik Lestari, M.Pd
NIP. 197507222008012006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Aksi Perubahan Pelayanan Publik tentang Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri tepat waktu yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri

Penyusunan Aksi Perubahan ini adalah sebuah proses Panjang yang tidak terlepas dari bimbingan, motivasi, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menghaturkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan, sehingga dapat terselesaikannya Laporan Aksi Perubahan ini.

Dalam hal ini ucapan terima kasih kami haturkan kepada :

1. Bapak Dr. H. Sugeng Hariyono, M.Pd selaku Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri;
2. Bapak Muhammad Weli Septya Putra, M.Si selaku Plt. Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri;
3. Ibu Dr. Tutik Lestari, M.Pd selaku Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri sekaligus sebagai Mentor / Atasan Langsung Peserta;
4. Bapak Wawan Hermawan, MM selaku *Coach* yang telah membimbing, memberikan masukan, dan arahan kepada penulis;
5. Bapak Aryo Santiko, M.Si selaku Direktur Kelas yang telah memberikan dukungan, dan support kepada penulis;
6. Seluruh Widyaiswara Pengampu Agenda 1, Agenda 2, dan Agenda 3 pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang telah berkenan *sharing of knowledge* selama pelatihan berlangsung;

7. Seluruh jajaran panitia penyelenggara yang telah memfasilitasi berlangsungnya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun Anggaran 2024;
8. Bapak/Ibu, Sahabat-sahabat, dan keluarga seperjuangan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024; dan
9. Kedua orang tua, keluarga tercinta, serta putra putriku tercinta Syauqi Najla Khonza Setyawan, Syaira Ramadhani Khonza Setyawan, Syammira Mazaya Khonza Setyawan, dan Syaamil Ahmad Mesbahi Setyawan, yang selalu jadi inspirasi, motivasi dan semangat juang dalam menyelesaikan seluruh rangkaian Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan ini masih banyak kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis berharap masukan yang konstruktif dari seluruh pembaca dalam rangka perbaikan tahap selanjutnya.

Akhir kata, semoga aksi rancangan aksi perubahan kinerja pelayanan publik ini dapat membawa manfaat.

Jakarta, 18 Desember 2024

Project Leader,

Ika Heru Setyawan, S.Pd
NIP. 198302252010121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTARi
DAFTAR ISIii
DAFTAR TABELiv
DAFTAR GAMBARvi
EXECUTIVE SUMMARYix
BAB I	PENDAHULUAN1
	A. Latar Belakang1
	B. Tujuan6
	C. Manfaat7
	D. Ruang Lingkup Aksi Perubahan.....8
BAB II	PROFILE KINERJA PELAYANAN9
	A. Profile Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri9
	B. Analisis Masalah22
BAB III	STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH35
	A. Terobosan Inovasi.....35
	B. Milestone/Tahapan Pelaksanaan Aksi Perubahan....39
	C. Sumber Daya (Peta Pemanfaatan)48
	D. Rencana Strategis Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan.....57
	E. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategis Pengembangan Potensi Diri58
BAB IV	DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN.....60
	A. Penyesuaian Aksi Perubahan60
	B. Membangun Integritas dan Komitmen67
	C. Mengelola Budaya Pelayanan72
	D. Mengelola Tim.....73

BAB V	DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN.....	76
	A. Hasil Capaian Dalam Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	76
	B. Manfaat Aksi Perubahan	102
	C. Implementasi Strategi Pengembangan Kompetensi	105
BAB VI	KETERKAITAN MATA PELATIHAN PILIHAN	106
BAB VII	DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN.....	112
BAB VIII	PELAKSANAAN STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI.....	114
BAB IX	KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN.....	118
BAB X	PENUTUP.....	119
	DAFTAR PUSTAKA	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara Klasikal	4
Tabel 1.2: Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagr	4
Tabel 1.3: Tarif Biaya Per Peserta Diklat Pimpemdagri	5
Tabel 2.1: Identifikasi Masalah.....	23
Tabel 2.2: Parameter APKL	26
Tabel 2.3: Penapisan Isu/Masalah Melalui APKL	27
Tabel 2.4: Keterangan Skor USG	30
Tabel 2.5: Analisis USG	31
Tabel 2.6: Variabel Akar Masalah berdasarkan <i>Fishbone</i>	34
Tabel 3.1: Strategi Penyelesaian Masalah Aksi Perubahan	39
Tabel 3.2: Milestone/Pentahapan Jangka Pendek.....	42
Tabel 3.3: Milestone/Pentahapan Jangka Menengah	45
Tabel 3.4: Milestone/Pentahapan Jangka Panjang	47
Tabel 3.5: Tim Efektif Aksi Perubahan.....	49
Tabel 3.6: Identifikasi dan Strategi Stakeholder	50
Tabel 3.7: Strategi Komunikasi dalam Aksi Perubahan	55
Tabel 3.8: Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi	57
Tabel 3.9: Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri	59
Tabel 4.1: Matrik Jadwal Pelaksanaan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik	63
Tabel 4.2: Penyesuaian Tugas Tim Efektif Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik	64
Tabel 5.1. Hasil Capaian Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara Blended Learning	76
Tabel 5.2: Nama-nama Tim Efektif Aksi Perubahan	80
Tabel 5.3: Keterkaitan Mata pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan	111

Tabel 7.1.: Publikasi Aksi Perubahan Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Blended Learning.....	113
---	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Distribusi ASN di BPSDM dan UPT BPSDM KDN	19
Gambar 2.2: Distribusi ASN di BPSDM dan UPT berdasar Usia	20
Gambar 2.3: Distribusi ASN di BPSDM dan UPT berdasar Jenjang Pendidikan	20
Gambar 2.4: Sebaran PNS Kementerian Dalam Negeri Berdasarkan Generasi	21
Gambar 2.5: Distribusi PNS Kementerian Dalam Negeri Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	22
Gambar 2.6: Tabel Analisis <i>Fishbone</i> tentang Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	33
Gambar 3.1: <i>Milestone</i> Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan	40
Gambar 3.2: Struktur Organisasi Perubahan	48
Gambar 3.3: Peta Stakeholder.....	51
Gambar 3.4: Model Jejaring Kerja Tim Aksi Perubahan	53
Gambar 3.5: Nilai Sikap Perilaku Sebelum Pengembangan Potensi Diri	58
Gambar 4.1: Penyesuaian Milestone/pentahapan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik	61
Gambar 4.2: Peta Stakeholder Sebelum Ada Penambahan Kegiatan..	66
Gambar 4.3: Peta Stakeholder Setelah Ada Penambahan Kegiatan....	67
Gambar 4.4: Penguatan dan Penjelasan Tugas pada Tim Efektif	75
Gambar 5.1: Foto Koordinasi Bersama Mentor.....	79
Gambar 5.2: Arahan Mentor Penujukan Tim Efektif.....	79
Gambar 5.3: Arahan Kepala Pusat Terkait Peran Tim Efektif	82
Gambar 5.4: SK Pembentukan Tim Efektif	84
Gambar 5.5: Rapat Tim Analisis Draf Kebutuhan Pedoman.....	51

Gambar 5.6: Pembentukan Tim Perumus dan Tim Penyusun.....	51
Gambar 5.7: <i>Screenshot</i> SK Tim Perumus Kurikulum Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	87
Gambar 5.8: <i>Screenshot</i> SK Tim Perumus Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	88
Gambar 5.9: <i>Screenshot</i> SK Tim Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	89
Gambar 5.10: <i>Screenshot</i> SK Tim Penyusun Kurikulum Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	90
Gambar 5.11: <i>Screenshot</i> SK Tim Penyusun Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	91
Gambar 5.12: <i>Screenshot</i> SK Tim Penyusun Standar Biaya Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	92
Gambar 5.13: <i>Screenshot</i> SK Pakar/Praktisi Penyusun Pedoman Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	93
Gambar 5.14: Dokumentasi Rapat Pembahasan Pedoman	94
Gambar 5.15: <i>Screenshot</i> SK Tim Validasi Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	95
Gambar 5.16: <i>Screenshot</i> SK Tim Verifikasi Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	97
Gambar 5.17: <i>Screenshot</i> Tim Validasi Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	97
Gambar 5.18: <i>Screenshot</i> Laman System LMS Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	98
Gambar 5.19: Dokumentasi Rapat Finalisasi Penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	99
Gambar 5.20: Nota Dinas Pengantar Pengajuan Tanda Tangan Pengesahan Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri <i>Blended Learning</i>	99
Gambar 5.21: <i>Screenshot</i> Surat Keputusan Mendagri	100
Gambar 5.22: <i>Screenshot</i> Surat Edaran Mendagri.....	102

Gambar 8.1: Sertifikat Pengembangan Potensi Diri a.n. Ika Heru Setyawan, S.Pd	114
Gambar 8.2: Sertifikat a.n. Dr. Tutik Lestari, M.Pd.....	116
Gambar 8.3: Sertifikat a.n. Bambang Suparto, M.Si	117
Gambar 8.4: Sertifikat a.n. Rizki Fadzri Munir, S.Tr.IP	117
Gambar 8.5: Sertifikat a.n. Jehan Nurul Fajriah, S.Pd	118
Gambar 8.6: Sertifikat a.n. Shabila Fieldza Paramitha, S.Pd.....	118
Gambar 8.7: Sertifikat a.n. Sertifikat a.n. Arimbi Yuniza Dian Sekarrini, S.IP, M.AP	119
Gambar 8.8: Sertifikat a.n. Wiwin Nova Kurniawati, SE	119
Gambar 8.9: Sertifikat a.n. Revana Giara Effendy, SH.....	120
Gambar 8.10: Sertifikat a.n. Wasi Jalu Strata, SH	120
Gambar 8.11: Sertifikat a.n. Yunita Dewi Nurkumala, S.Tr.IP.....	121
Gambar 8.12: Sertifikat a.n. Yolanda Katrin Magdalena	121

EXCECUTIVE SUMMARY

Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan
Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning* di Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri
Oleh : Ika Heru Setyawan

Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan memiliki tugas sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, antara lain penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri, dan penyusunan pedoman teknis pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri, teknologi pembelajaran dan perangkat pembelajaran. Kompetensi pemerintahan dalam negeri dimaksud mencakup 7 (tujuh) *core competence* sebagai amanah Pasal 233 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang meliputi: Kebijakan Desentralisasi, Pemerintahan Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD, Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah, Etika Pemerintahan, dan Hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah.

Selanjutnya, langkah *project leader* dalam mendukung pelayanan pelatihan tersebut, bermaksud menyusun pedoman teknis kurikulum, penyelenggaraan, standar biaya, dan *grand design* system pembelajaran secara *blended learning*. Hal tersebut dirasa perlu mengingat bahwa berdasarkan kebutuhan pelatihan dewasa ini dan dengan mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2023 tentang Jenis dan Tarif Penerimaan Negara Bukan Pajak di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri telah di atur bahwa Pelatihan kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri tidak hanya dilaksanakan dengan metode pembelajaran klasikal tetapi bisa dilaksanakan dengan metode pembelajaran *blended learning*.

Memperhatikan hal dimaksud, melalui rancangan aksi perubahan akan dilaksanakan penyusunan Pedoman Teknis Kurikulum, Penyelenggaraan, Standar Biaya, dan *Grand Design* System Pembelajaran Terintegrasi Secara *Blended Learning*, dalam 3 tahapan yaitu jangka pendek (Oktober s.d Desember 2024), jangka menengah (Januari 2025 sd Mei 2025) dan jangka panjang (Juni sd Oktober 2025).

Kata Kunci : Pedoman Teknis, System Pembelajaran *Blended Learning*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pemerintahan dalam negeri untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.¹ Atas dasar itu prinsip utama dari pembagian urusan dimaksud adalah dalam rangka pemenuhan kepuasan pelayanan kepentingan publik. Pemenuhan terhadap kepentingan publik secara substantif sudah selayaknya memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan agar masyarakat yang dilayani dan dapat memberikan tanggapan positif terhadap hasil pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah tersebut. Namun dalam realitanya masalah pelayanan publik dilingkungan pemerintahan sudah lama menjadi pusat perhatian masyarakat seiring banyaknya kasus pelayanan publik yang dianggap kurang berpihak kepada kepentingan masyarakat. Ini mengisyaratkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah belum menunjukkan hasil yang memuaskan bagi masyarakat.

Pelayanan yang berbelit-belit, in-efisiensi, lambat, tidak ramah serta tidak jelasnya waktu penyelesaian dan tidak jelasnya biaya pelayanan merupakan bukti nyata bahwa kualitas pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah masih rendah dan pelayanan publik belum berkualitas. Hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya: belum berkualitasnya pelayanan publik adalah faktor Sumber Daya Manusia Aparatur, organisasi birokrasi, tata laksana, pola pikir, kinerja organisasi, budaya birokrasi, inovasi dan teknologi informasi, perilaku birokrasi, sistem, dan strategi pelayanan, kepemimpinan yang transaksional, perilaku yang koruptif, lemahnya

¹ Peraturan Presiden Nomor 114 Tahun 2021, 'Tentang Kementerian Dalam Negeri' (Kementerian Dalam Negeri, 2021).

implementasi kebijakan, belum diterapkannya *good governance*, dan komunikasi birokrasi.²

Meskipun ada beberapa faktor penghambat dalam kualitas pelayanan publik, pada kesempatan ini kita akan fokus pada pengaruh SDM Aparatur yang menjadi kunci penghambat pelayanan publik. Dapat kita amati bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan, selain lingkup kewenangan yang luas dalam pelaksanaannya juga melibatkan pemangku kepentingan yang sangat beragam sehingga penguasaan terhadap 3 (tiga) kompetensi antara lain kompetensi manajerial, teknis, dan sosio kultural dirasakan belum cukup memadai untuk menjawab dinamika penyelenggaraan pemerintahan khususnya penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dengan kalimat lain penyelenggaraan pemerintahan daerah membutuhkan penguasaan kompetensi pengelolaan pemerintahan (*governing*) secara komprehensif, berupa kompetensi pemerintahan untuk memastikan bahwa kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural dapat berfungsi dengan baik.

Kompetensi pemerintahan menjadi sangat penting dalam rangka mendukung pengelolaan urusan pemerintahan yang didelegasikan kepada daerah (urusan konkuren) dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan Pasal 233 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan secara spesifik bahwa kompetensi pemerintahan yang terdiri dari 7 (tujuh) hal antara lain : Kebijakan Desentralisasi, Pemerintahan Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD, Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah, Etika Pemerintahan, dan Hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah harus dimiliki oleh Pegawai ASN yang menduduki jabatan kepala Perangkat Daerah, selain itu juga berlaku secara mutatis mutandis terhadap pegawai aparatur sipil negara yang menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.³

² Asiva Noor Rachmayani, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, 2015.

³ Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014, *Pemerintahan Daerah* (Kementerian Dalam Negeri, 2014).

Mengingat pentingnya kompetensi pemerintahan dimaksud, Kementerian Dalam Negeri yang memiliki tugas dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pemerintahan dalam negeri hendaknya mengambil langkah preventif dalam memenuhi tuntutan tersebut⁴. Sejalan dengan itu, Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa salah satu instrumen pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri dilakukan melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Diklat Pimpemdagri)⁵.

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Diklat Pimpemdagri) itu sendiri diatur Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 85 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri yang mengacu pada Standar Kompetensi Kinerja Pemerintahan Dalam negeri (SKKPDN) berdasarkan Peraturan Menteri Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan.⁶

Dalam rangka percepatan pemenuhan kompetensi pemerintahan sebagaimana amanah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 85 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri dilakukan oleh BPSDM Kemendagri dengan mempersiapkan seluruh perangkat pembelajaran dan instrumen uji kompetensi pemerintahan yang dibutuhkan. Berdasarkan data tahun 2017 di BPSDM Kemendagri baru menyelenggarakan Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara klasikal, sebagaimana Tabel 1.1 berikut:

⁴ Peraturan Presiden Nomor 114 Tahun 2021.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017, 'Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah', *Kementerian Dalam Negeri*, 2017.

⁶ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022, *Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri* (Kementerian Dalam Negeri, 2022) <<https://www.kemendagri.go.id/>>.

Tabel 1.1: Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara Klasikal

No	Nama Kegiatan	Output Lulusan
[1]	[2]	[3]
1.	Diklat Pimpemdagri JPT Pratama	40 orang
2.	Diklat Pimpemdagri Jab. Administrator	40 orang
3.	Diklat Pimpemdagri Jab. Pengawas	40 orang
4.	TOT Pengampu Materi Diklat Pimpemdagri	40 orang

Selain itu kegiatan fasilitasi penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri, juga dilaksanakan oleh BPSDM Kemendagri dengan Pemerintah Provinsi Aceh, Pemerintah Provinsi, Kalimantan Tengah, dan Kabupaten Aceh Tamiang pada Tahun 2019, sebagaimana Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2: Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri

No	Penyelenggara	Volume Output
[1]	[2]	[3]
1.	Provinsi Aceh	40 orang
2.	Provinsi Kalimantan Tengah	70 orang
3.	Kabupaten Aceh Tamiang	60 orang

Mempertimbangkan hasil penyelenggaraan di atas terkait pemenuhan kompetensi pemerintahan di 38 (tiga puluh delapan) provinsi dan 514 (Lima ratus empat belas) Kabupaten/Kota masih jauh di bawah target. Untuk itu perlu beberapa strategi agar penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri dalam rangka pemenuhan kompetensi pemerintahan dapat berjalan efektif dan efisien dan tidak membebani pemerintah daerah. Sejalan dengan itu, dilakukan revisi atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 85 Tahun 2027 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri yang kemudian pada tanggal 29 November 2022 diundangkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri sebagai payung hukum penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri.

Dengan adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri sebagai payung hukum Diklat

Pimpemdagri, selanjutnya diperkuat dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tarif dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Dalam Negeri, dimana alokasi tarif biaya penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri telah di atur pada lampiran PP dimaksud, baik secara klasikal maupun *blended learning* dengan besaran sebagaimana Tabel 1.3 berikut:⁷

Tabel 1.3: Tarif Biaya Per Peserta Diklat Pimpemdagri

No	Jenis Diklat Pimpemdagri	Tarif (Rupiah)
[1]	[2]	[3]
1.	Tingkat Pengawas	
	a. Klasikal	Rp. 18.350.000,-
	b. <i>Blended Learning</i>	Rp. 8.500.000,-
2.	Tingkat Administrator	
	a. Klasikal	Rp. 19.000.000,-
	b. <i>Blended Learning</i>	Rp. 9.500.000,-
3.	Tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi	
	a. Klasikal	Rp. 22.500.000,-
	b. <i>Blended Learning</i>	Rp. 12.500.000,-

Selanjutnya, dengan mempertimbangkan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tarif dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Dalam Negeri di atas perlu adanya *re-design* terhadap seluruh rangkaian penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 893.2. – 218 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, Diklat Pimpemdagri hanya dilaksanakan secara klasikal, akan tetapi dengan mempedomani Peraturan Pemerintah dimaksud dan pembiayaan lebih efisiensi perlu dilakukan melalui metode *blended learning*.

Metode pelatihan *blended learning* merupakan pendekatan pembelajaran yang menggabungkan pembelajaran *self learning*, tatap muka (klasikal), dan pembelajaran berbasis teknologi, seperti *e-learning*

⁷ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022.

atau pembelajaran daring (*online*). Dalam sistem ini, peserta pelatihan tidak hanya mengikuti pembelajaran di ruang kelas, tetapi juga dapat memanfaatkan media digital untuk belajar secara mandiri atau berkolaborasi secara online, serta mendapatkan coaching dan mentoring.⁸

Selanjutnya sebagai Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan BPSDM Kemendagri, Project Leader melalui Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik pada Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) bermaksud menginisiasi adanya **Penguatan Kebijakan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri melalui Penetapan Pedoman Teknis Kurikulum, Penyelenggaraan, Standar Biaya, dan *Grand Design System Pembelajaran Terintegrasi Secara Blended Learning***, dalam mendukung penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *blended learning*.

B. Tujuan

Tujuan dari aksi perubahan kinerja pelayanan dapat dibagi menjadi 3 (tiga) hal, antara lain:

1. Tujuan Jangka Pendek

- (a) Terwujudnya Penetapan Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*, dan
- (b) Terwujudnya *Grand Design System Terintegrasi Dukungan Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara Blended Learning*.

2. Tujuan Menengah

- (a) Tersusunnya Modul Pembelajaran Diklat Pimpemdagri.
- (b) Tersusunnya Media dan Konten Pembelajaran Diklat Pimpemdagri.

⁸ PPM SoM, 'Blended Learning: Pengertian, Konsep, Dan Manfaatnya', *PPM School of Management* <<https://ppmschool.ac.id/blended-learning-adalah/>>.

(c) Diseminasi dan finalisasi system dukungan Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

3. Tujuan Jangka Panjang

Terlaksananya Diklat Pimpemdagri sesuai Pedoman Teknis Kurikulum, Penyelenggaraan, Standar Biaya Diklat secara *Blended Learning* dalam rangka peningkatan Kompetensi Pemerintahan, dan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam Jabatan bagi Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mutatis mutandis Jabatan Administrator, dan Pengawas di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

C. Manfaat Aksi Perubahan

1. Manfaat Jangka Pendek

- (a) Terbangunnya karakter kepemimpinan pengawas yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dalam memberikan pelayanan publik.
- (b) Tersedianya Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*, dan
- (c) Tersedianya *Grand Design* System Terintegrasi Dukungan Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

2. Manfaat Jangka Menengah

- a) Tersedianya Modul Pembelajaran Diklat Pimpemdagri.
- b) Tersedianya Media dan Konten Pembelajaran Diklat Pimpemdagri.
- c) Terlaksananya diseminasi dan finalisasi system dukungan Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

3. Manfaat Jangka Panjang

Setelah mengikuti Diklat Pimpemdagri diharapkan Pegawai ASN memiliki kompetensi pemerintahan yang diharapkan sebagaimana Pasal 233 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang meliputi Kebijakan Desentralisasi,

Pemerintahan Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD, Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah, Etika Pemerintahan, dan Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah, selanjutnya, dari penguasaan *core competence* pemerintahan dimaksud Pegawai ASN diharapkan memiliki pemahaman literasi yang kuat sehingga mampu menghasilkan gagasan kreatif dalam mendukung pembangunan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, dan masyarakatpun merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah.

D. Ruang Lingkup Aksi Perubahan

Ruang lingkup aksi perubahan ini adalah sebagai berikut :

1. Area dan Lokus Aksi Perubahan

Area dan lokus aksi perubahan ini adalah Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

2. Fokus/Program Aksi perubahan

Fokus/Program dari Aksi Perubahan adalah Terwujudnya Penetapan Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*, dan Terwujudnya *Grand Design System* Terintegrasi Dukungan Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

3. Kegiatan Aksi Perubahan

Kegiatan Aksi perubahan akan dilaksanakan pada bulan Oktober s.d Desember 2024 (Jangka Pendek); Januari 2025 s.d Juni 2025 (Jangka Menengah) dan Juni 2025 s.d Juni 2026 2025 (Jangka Panjang). Adapun kegiatan aksi perubahan yang dilakukan yaitu:

- a. Menyusun Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.
- b. Membuat *Grand Design System* Terintegrasi Dukungan Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

BAB II

PROFILE KINERJA PELAYANAN

A. Profile Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (BPSDM Kemendagri) dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri sebagai turunan dari Peraturan Presiden No. 114 Tahun 2021 tentang Kementerian Dalam Negeri. Sementara itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mandat utama yang dimiliki oleh BPSDM Kemendagri adalah mengembangkan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri serta mengkoordinasikan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah khususnya di bidang pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan mandat tersebut harus selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan rencana strategis Kementerian Dalam Negeri. Di samping itu, mandat tersebut pun harus pula mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) tahun 2025-2045, yakni dalam mendukung pelaksanaan Visi Indonesia Emas 2045, mewujudkan Indonesia sebagai "Negara Nusantara Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan".

1. Mandat, Tugas, dan Fungsi Institusi

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (BPSDM Kemendagri) merupakan salah satu unit

Eselon I yang bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri. BPSDM Kemendagri mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kemudian, dalam melaksanakan tugas tersebut, BPSDM Kemendagri menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- b. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- c. pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- d. pelaksanaan pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan jabatan fungsional bidang pemerintahan dalam negeri;
- e. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pemerintahan dalam negeri;
- f. pelaksanaan administrasi BPSDM; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Menteri.

Pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Kemendagri didistribusikan ke dalam 5 unit kerja yang terdiri atas 1 sekretariat dan 3 pusat pelaksana teknis. Masing-masing unit kerja tersebut memiliki tugas dan fungsi tertentu, yaitu:

- a. Sekretariat Badan bertugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua satuan organisasi di lingkungan BPSDM. Fungsi yang diselenggarakan oleh Sekretariat Badan, antara lain:
 - 1) penyusunan perencanaan, pelaporan program, anggaran, data, monitoring, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia;

- 2) pelaksanaan anggaran, perbendaharaan dan verifikasi;
 - 3) pengelolaan dan pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara, reformasi birokrasi internal, dan sistem pengendalian intern pemerintah;
 - 4) penyusunan perundang-undangan, pengelolaan kepegawaian, dan administrasi kerja sama;
 - 5) pemberian dukungan administrasi yang meliputi hubungan masyarakat, organisasi dan ketatalaksanaan, arsip dan dokumentasi;
 - 6) pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, sarana dan prasarana, pengelolaan aset, serta perpustakaan;
 - 7) pengelolaan teknologi, informasi, dan komunikasi pengembangan sumber daya manusia; dan
 - 8) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan.
- b. Pusat Standarisasi dan Sertifikasi bertugas melaksanakan pengelolaan standarisasi, sertifikasi kompetensi, penilaian kompetensi, akreditasi, lembaga kependidikan, pengembangan teknologi pembelajaran dan perangkat pembelajaran. Sementara itu, fungsi yang diselenggarakan, yaitu:
- 1) penyusunan kebijakan teknis dan rencana standarisasi pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri, tenaga penyelenggara, lembaga penyelenggara, lembaga sertifikasi, teknologi, dan perangkat pembelajaran;
 - 2) pelaksanaan penilaian kompetensi dan sertifikasi kompetensi aparatur Kementerian dan Pemerintah Daerah;
 - 3) pelaksanaan penilaian kompetensi dan sertifikasi kompetensi tenaga penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - 4) pelaksanaan akreditasi lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi dan lembaga sertifikasi pemerintahan dalam negeri provinsi;
 - 5) pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri dan asesor kompetensi;

- 6) pengelolaan penjaminan mutu pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri;
- 7) pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga penilai kompetensi, tenaga penyelenggara, dan tenaga pengajar bidang pemerintahan dalam negeri;
- 8) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang pemerintahan dalam negeri;
- 9) pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan; dan
- 10) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan.

c. Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri bertugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kader pemerintahan dalam negeri, pengembangan kompetensi manajemen kepemimpinan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri. Fungsi yang diselenggarakan dalam menjalankan tugas tersebut, yaitu:

- 1) penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri;
- 2) penyusunan pedoman teknis pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri, teknologi pembelajaran dan perangkat pembelajaran;
- 3) pelaksanaan pengembangan kompetensi bidang pemerintahan dalam negeri yang meliputi politik dan pemerintahan umum, otonomi daerah, pemerintahan desa, kewilayahan, kependudukan, keuangan daerah, dan pembangunan daerah;
- 4) pelaksanaan orientasi dan pendalaman tugas bagi Kepala Daerah, Wakil Kepala Daerah, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;

- 5) pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga penyelenggara dan tenaga pengajar bidang pemerintahan dalam negeri yang meliputi politik dan pemerintahan umum, otonomi daerah, pemerintahan desa, kewilayahan, kependudukan, keuangan daerah, dan pembangunan daerah;
 - 6) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang pemerintahan dalam negeri yang meliputi Politik, Pemerintahan Umum, Otonomi Daerah, Pemerintahan Desa, Kewilayahan, Kependudukan, Keuangan Daerah, dan Pembangunan Daerah;
 - 7) pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
 - 8) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan.
- d. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan bertugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, administrasi jabatan fungsional, serta pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian dan Lembaga. Dalam menjalankan tugas tersebut, fungsi yang diselenggarakan meliputi:
- 1) penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, kepemimpinan, dan manajemen kesekretariatan;
 - 2) pelaksanaan penyusunan pedoman teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan, manajemen kesekretariatan, teknologi pembelajaran, dan perangkat pembelajaran;
 - 3) pelaksanaan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil;
 - 4) pelaksanaan pelatihan kepemimpinan;
 - 5) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pemerintahan dalam negeri;

- 6) pelaksanaan pengembangan kompetensi kader pemerintahan dalam negeri;
 - 7) pelaksanaan pengembangan kompetensi manajemen kesekretariatan;
 - 8) pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga penyelenggara dan tenaga pengajar bidang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, kepemimpinan, dan manajemen kesekretariatan;
 - 9) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang bidang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, kepemimpinan dan manajemen kesekretariatan;
 - 10)fasilitasi program beasiswa dan pemberdayaan alumni program beasiswa;
 - 11)pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
 - 12)pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan.
- e. Pusat Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis bertugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, administrasi jabatan fungsional, serta pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian dan Lembaga. Kemudian, fungsi yang diselenggarakan, adalah:
- 1) penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, dan pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;
 - 2) pelaksanaan penyusunan pedoman teknis pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan

- Kementerian, teknologi pembelajaran, dan perangkat pembelajaran;
- 3) pelaksanaan pengembangan kompetensi bidang kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, teknis dan fungsional kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;
 - 4) pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga penyelenggara, dan tenaga pengajar bidang fungsional binaan Kementerian, dan kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;
 - 5) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, teknis dan fungsional kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;
 - 6) pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
 - 7) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan.

Selain unit kerja yang sebelumnya dijelaskan, BPSDM Kemendagri pun memiliki Unit Pelaksana Teknis yang tersebar di beberapa lokasi. Unit Pelaksana Teknis Tersebut bekerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Dalam peraturan menteri tersebut diatur dua jenis Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BPSDM Kemendagri, yaitu Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional dan Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran.

PPSDM Regional merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPSDM Kemendagri. PPSDM Regional bertugas untuk melaksanakan pengembangan kompetensi dan uji kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sementara itu, fungsi yang diselenggarakan PPSDM Regional, adalah:

1. penyusunan program, dan anggaran pengembangan kompetensi dan uji kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri;
2. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan uji kompetensi aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri;
4. pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia regional, provinsi dan kabupaten/kota;
5. pelaksanaan urusan tata usaha, keuangan, administrasi umum, sistem dan prosedur, kepegawaian, perlengkapan, rumah tangga, keamanan dalam, sarana prasarana, layanan kesehatan, dan perpustakaan;
6. pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia regional, provinsi dan kabupaten/kota; dan
7. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Menteri Dalam Negeri dan/atau Kepala BPSDM Kemendagri.

PPSDM Regional berkedudukan di empat lokasi dengan tugas dan fungsi yang sama. Hal yang membedakan keempat PPSDM Regional tersebut adalah cakupan wilayah kerjanya, antara lain:

1. PPSDM Regional Bukittinggi, berkedudukan di Bukittinggi dengan wilayah kerja meliputi:
 - a. Provinsi Aceh;
 - b. Provinsi Sumatera Barat;
 - c. Provinsi Sumatera Utara;
 - d. Provinsi Riau;
 - e. Provinsi Jambi;
 - f. Provinsi Bengkulu;
 - g. Provinsi Sumatera Selatan;
 - h. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung; dan
 - i. Provinsi Kepulauan Riau.

2. PPSDM Regional Bandung, berkedudukan di Bandung dengan wilayah kerja meliputi:
 - a. Provinsi Lampung;
 - b. Provinsi DKI Jakarta;
 - c. Provinsi Jawa Barat;
 - d. Provinsi Banten;
 - e. Provinsi Kalimantan Barat;
 - f. Provinsi Kalimantan Tengah;
 - g. Provinsi Kalimantan Selatan;
 - h. Provinsi Kalimantan Timur; dan
 - i. Provinsi Kalimantan Utara.

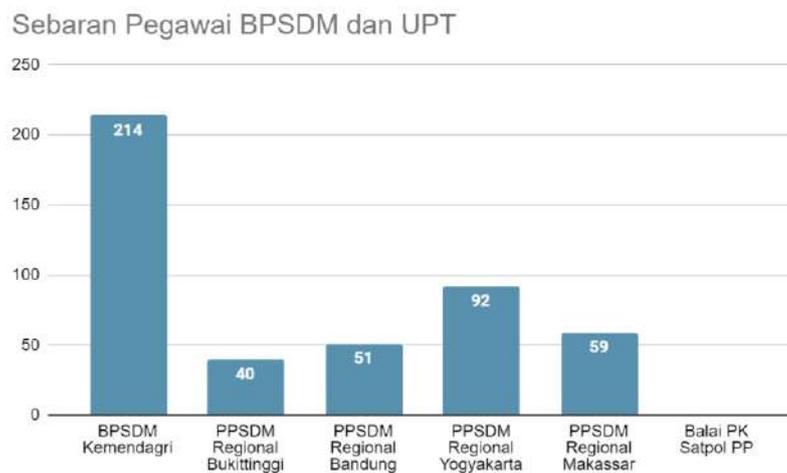
3. PPSDM Regional Yogyakarta, berkedudukan di Yogyakarta dengan wilayah kerja meliputi:
 - a. Provinsi D.I. Yogyakarta;
 - b. Provinsi Jawa Tengah;
 - c. Provinsi Jawa Timur;
 - d. Provinsi Bali;
 - e. Provinsi Nusa Tenggara Barat; dan
 - f. Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4. PPSDM Regional Makassar, berkedudukan di Makassar dengan wilayah kerja meliputi:
 - a. Provinsi Sulawesi Selatan;
 - b. Provinsi Sulawesi Tenggara;
 - c. Provinsi Sulawesi Tengah;
 - d. Provinsi Sulawesi Utara;
 - e. Provinsi Sulawesi Barat;
 - f. Provinsi Gorontalo;
 - g. Provinsi Maluku;
 - h. Provinsi Maluku Utara;
 - i. Provinsi Papua; dan
 - j. Provinsi Papua Barat.

Selain PPSDM Regional terdapat pula Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pengembangan kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPSDM Kemendagri. Tugas dari Balai ini adalah melaksanakan dan memfasilitasi penyelenggaraan, uji kompetensi, kerjasama, pemantauan, dan evaluasi serta pelaporan pengembangan kompetensi aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Balai ini berkedudukan di Kemang, Bogor dengan wilayah kerja meliputi provinsi dan kabupaten/kota seluruh Indonesia.

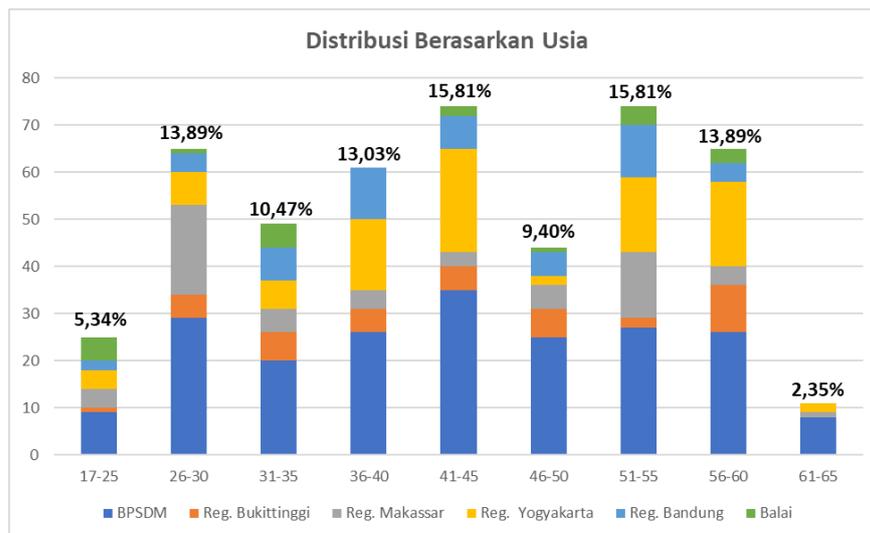
2. Sumber Daya Manusia

Untuk mendukung penyelesaian tugas dan fungsi serta pencapaian Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2025 - 2029, dibutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten di bidangnya. Oleh Karena itu, dialokasikan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 477 orang yang didistribusikan pada masing-masing Unit Kerja, baik di BPSDM, PPSDM, maupun Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Berikut adalah ilustrasi sebaran ASN pada masing-masing unit kerja:



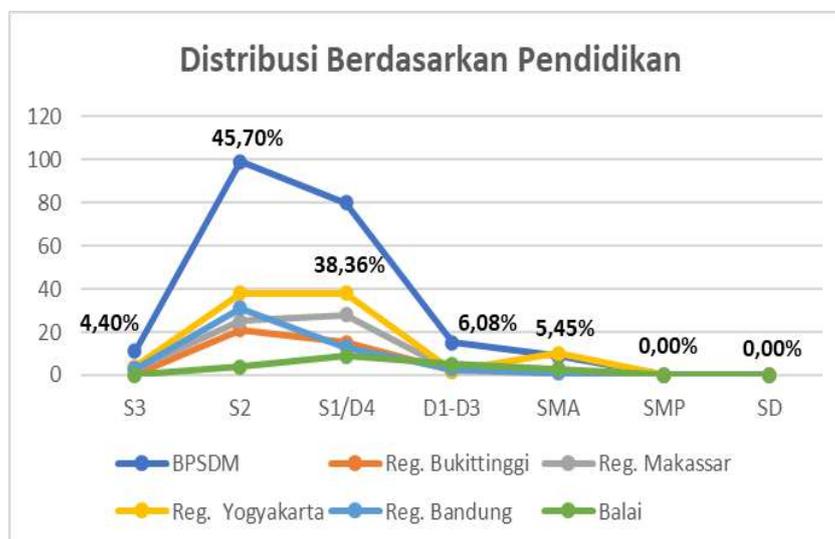
Gambar 2.1: Distribusi ASN di BPSDM dan UPT Lingkungan BPSDM Kemendagri (SIMPEG, 2023)

Sementara itu, berdasarkan rentang usia, maka ASN di lingkungan BPSDM, PPSDM, serta Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran didominasi oleh generasi X (lahir antara 1965 s.d. 1976) yang dapat diilustrasikan dalam gambar berikut:



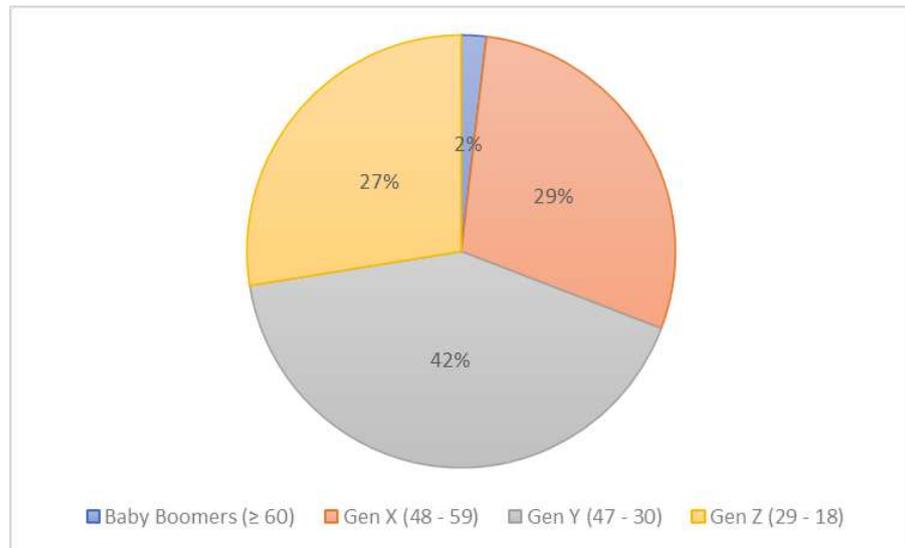
Gambar 2.2: Distribusi ASN di BPSDM dan UPT Lingkungan BPSDM Kemendagri Berdasarkan Usia (SIMPEG, 2023)

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas ASN di BPSDM, PPSDM, serta Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran kebanyakan berada pada jenjang Magister (S2), diikuti dengan jenjang Sarjana (S1), sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:



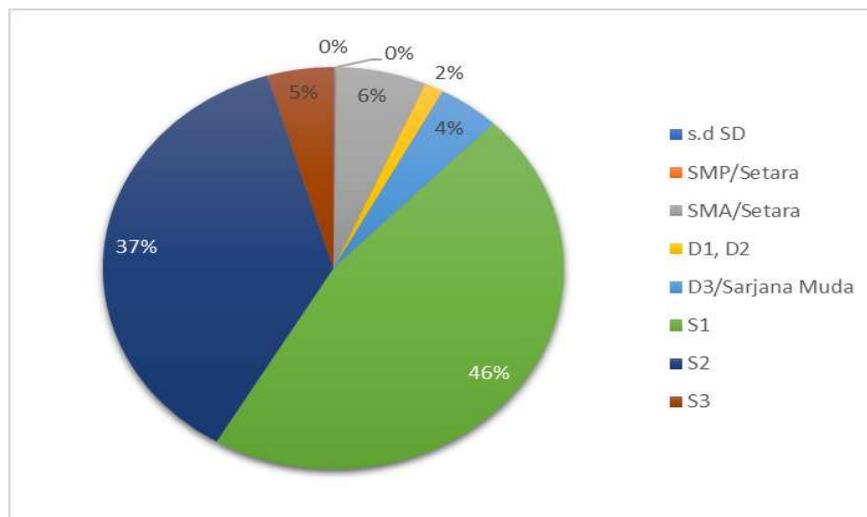
Gambar 2.3: Distribusi ASN di BPSDM dan UPT Lingkungan BPSDM Kemendagri Berdasarkan Jenjang Pendidikan (SIMPEG, 2023)

BPSDM Kemendagri memberikan layanan terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan memfasilitasi pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintahan dalam negeri di daerah, baik yang dilakukan sendiri, oleh Kementerian Dalam Negeri, maupun oleh Kementerian/Lembaga terkait.



Gambar 2.4: Sebaran PNS Kementerian Dalam Negeri Berdasarkan Generasi (Data diolah, 2024)

Kemudian sebagaimana ilustrasi diatas, berdasarkan rentang usia, ASN lingkup BPSDM Kementerian Dalam Negeri didominasi oleh Generasi Y (lahir antara 1977 s.d. 1994), sebanyak 41,68%. Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas ASN Kementerian Dalam Negeri berjenjang pendidikan **S1**, yaitu sebanyak 46.26% sebagaimana dijelaskan dalam gambar berikut:



Gambar 2.5: Distribusi PNS Kementerian Dalam Negeri Berdasarkan Jenjang Pendidikan (Data diolah, 2024)

B. Analisis Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengidentifikasi isu, diantaranya (1) *Environmental Scanning*, yaitu memiliki kepedulian terhadap permasalahan yang terjadi dalam organisasi serta mampu memetakan hubungan kausalitas, (2) *Problem Solving*, yaitu mengembangkan dan memilih alternatif, dan mampu memetakan aktor terkait dan perannya masing-masing, serta (3) *Analysis*, yaitu mampu berpikir konseptual, mampu mengidentifikasi manfaat dari sebuah pilihan kebijakan/kegiatan.⁹

Adapun isu/masalah yang dapat diidentifikasi yang berasal dari pengamatan di Pusat Pengembangan kompetensi Manajemen Kepemimpinan yaitu sebagaimana Tabel 2.1 berikut:

⁹ Ayu Anggraeni, 'Upaya Perbaikan Pendataan Inventory Peralatan Dan Bahan Praktikum', 2016, pp. 1–23.

Tabel 2.1: Identifikasi Masalah

No	Masalah	Kondisi Saat Ini	Kondisi yang Diharapkan
[1]	[2]	[3]	[4]
1.	Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi	Jaringan wafi masih sering <i>down</i> apabila akses secara bersamaan	Adanya penguatan jaringan wifi sehingga lebih stabil
2.	Belum adanya dukungan secara massif kelembagaan dalam hal publikasi pentingnya kompetensi pemerintahan bagi Pemerintah Daerah	Pemerintah Daerah banyak yang belum mengetahui Kompetensi Pemerintahan	Adanya Publikasi secara Massif di Seluruh Pemerintah Daerah terkait Kompetensi Pemerintahan
3.	Belum Optimalnya Uji Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Uji Kompetensi Pemerintahan Masih belum dilaksanakan di Kementerian Dalam Negeri	Perlu dilaksanakan Uji Kompetensi Pemerintahan bagi seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas di Kementerian Dalam Negeri
4.	Belum adanya Penganggaran Diklat Pimpemdagri JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas	Tidak ada usulan anggaran pada DIPA BPSDM Kemendagri	Harus ada Konsistensi Penganggaran Diklat Pimpemdagri di BPSDM Kemendagri
5.	Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>blended learning</i> belum terselenggara sesuai dengan ketentuan	Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>blended learning</i> terselenggara sesuai dengan ketentuan
6.	Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara	Hanya terdapat 9 pegawai yang mendukung penyelenggaraan kegiatan	Adanya penambahan sehingga proporsi SDM dapat lebih seimbang dalam mengelola pekerjaan

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana tabel di atas yang terdapat pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri adalah sebagai berikut:

1. Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi.
2. Belum adanya dukungan secara massif kelembagaan dalam hal publikasi pentingnya kompetensi pemerintahan bagi Pemerintah Daerah.
3. Belum Optimalnya Uji Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri,
4. Belum adanya Penganggaran Diklat Pimpemdagri JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas.
5. Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*
6. Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara.

2. Penetapan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang terdapat pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dihasilkan beberapa faktor dominan yang menjadi masalah yang membutuhkan proses penyelesaian antara lain: 1) Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi; 2) Belum adanya dukungan secara massif kelembagaan dalam hal publikasi pentingnya kompetensi pemerintahan bagi Pemerintah Daerah; 3) Belum Optimalnya Uji Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri; 4) Belum adanya Penganggaran Diklat Pimpemdagri JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas; 5) Belum adanya Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya, dan *Grand Design System Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara Blended Learning*; dan 6) Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara, selanjutnya perlu dilakukan penapisan terhadap seluruh isu/masalah dalam rangka menentukan penetapan

isu/masalah untuk mengetahui akar masalah yang sebenarnya sehingga dapat mencari solusi yang tepat dalam memecahkan masalah yang terjadi.¹⁰

Penetapan Isu/masalah itu sendiri dilakukan melalui analisis masalah dengan menggunakan alat bantu penetapan kriteria kualitas isu. Analisis isu/masalah ini bertujuan untuk menetapkan kualitas isu dan menentukan prioritas isu/masalah yang perlu diangkat untuk diselesaikan melalui gagasan kegiatan yang akan dilakukan. Analisis isu dapat dilakukan dengan menggunakan alat bantu APKL (Aktual, Problematik, Kekhalayakan, Layak), USG (*Urgency, Seriousness, dan Growth*), dan selanjutnya menggunakan Diagram *Fish Bone*.

Proses penetapan isu/masalah melalui alat bantu analisis, dapat dilakukan melalui proses tahapan berikut, antara lain:

a. Analisis Kriteria Isu/Masalah menggunakan APKL

Analisis Kriteria Isu/masalah menggunakan APKL (Aktual, Problematik, Kekhalayakan, Layak), merupakan alat bantu untuk menganalisis ketepatan dan kualitas isu dengan memperhatikan tingkat aktual, problematik, kekhalayakan, dan kelayakan dari isu-isu yang ditemukan.¹¹

Adapun parameter analisis dengan menggunakan APKL sebagaimana Tabel 2.2 berikut:

¹⁰ Setia Budi, 'Diagnosa Organisasi', 112, 2021, p. 33.

¹¹ Anggraeni.

Tabel 2.2: Parameter APKL

No [1]	Indikator [2]	Keterangan [3]
1.	Aktual [A]	Isu yang sedang terjadi atau dalam proses kejadian, sedang hangat dibicarakan di kalangan masyarakat, atau isu yang diperkirakan bakal terjadi dalam Waktu dekat. Jadi bukan isu yang sudah lepas dari perhatian masyarakat atau isu yang sudah kedaluarsa
2.	Problematik [P]	Isu yang menyimpang dari harapan standard, ketentuan yang menimbulkan kegelisahan yang perlu segera dicari penyebab dan pemecahannya.
3.	Kekhalayakan [K]	Isu yang secara langsung menyangkut hajat hidup orang banyak, masyarakat pelanggan pada umumnya, dan bukan hanya untuk kepentingan seseorang atau sekelompok kecil orang tertentu saja. Isu yang masuk akal (logis), pantas, realistis, dan dapat dibahas sesuai dengan tugas, hak, wewenang, dan tanggung jawab
4.	Layak [L]	Isu yang masuk akal (logis), pantas, realistis, dan dapat dibahas sesuai dngan tugas, hak, wewenang,dan tanggung jawab.

Selanjutnya berdasarkan 6 (enam) permasalahan yang dapat diidentifikasi pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan kemudian dilakukan penapisan isu/masalah dengan menggunakan teknik APKL, sebagaimana Tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3: Penapisan Isu/Masalah melalui APKL

No	Identifikasi Masalah	Kriteria				Keterangan
		A	P	K	L	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
1.	Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi	+	+	+	+	Memenuhi Kriteria
2.	Belum adanya dukungan secara massif kelembagaan dalam hal publikasi pentingnya kompetensi pemerintahan bagi Pemerintah Daerah	+	+	+	-	Tidak Memenuhi Kriteria
3.	Belum Optimalnya Uji Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	+	+	+	-	Tidak Memenuhi Kriteria
4.	Belum adanya Penganggaran Diklat Pimpemdagri JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas	+	+	+	-	Tidak Memenuhi Kriteria
5.	Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	+	+	+	+	Memenuhi Kriteria
6.	Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara	+	+	+	+	Memenuhi Kriteria

Keterangan:

- [+] = Memenuhi Kriteria
 [-] = Tidak Memenuhi Kriteria

Berdasarkan Tabel 2.3: Penapisan Isu/Masalah melalui APKL, di atas bahwa pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan diperoleh tiga buah isu utama yang memenuhi kriteria untuk dapat dianalisis lebih lanjut guna mencari akar masalah sehingga mampu diperoleh solusi tepat berdasarkan urgensitasnya, yaitu antara lain:

- 1) Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi
- 2) Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*
- 3) Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara

b. Analisis Prioritas Masalah Menggunakan USG (*Urgency, Seriousness, dan Growth*)

Berdasarkan hasil analisis APKL didapatkan isu/masalah yang dinyatakan memenuhi kriteria, antara lain: 1) Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi; 2) Belum adanya Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya, dan *Grand Design System Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara Blended Learning*, dan 3) Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara. Kemudian dari 3 (tiga) isu/masalah tersebut dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis USG (*Urgency, Seriousness, dan Growth*).¹²

Analisis USG adalah salah satu metode skoring untuk menyusun urutan prioritas isu yang harus diselesaikan. Pada tahap ini masing-masing masalah dinilai tingkat risiko dan dampaknya. Bila telah didapatkan jumlah skor maka dapat menentukan prioritas masalah. Langkah skoring dengan menggunakan metode USG adalah membuat daftar akar masalah, membuat tabel matriks prioritas masalah dengan bobot skoring 1-5 dan nilai yang tertinggi sebagai prioritas masalah. Untuk lebih jelasnya, pengertian *urgency, seriousness, dan growth* dapat diuraikan sebagai berikut:

¹² Wahyu Suprapti, *Berpikir Kreatif Dalam Pelayanan*, 2021.

a) *Urgency*

Seberapa mendesak isu tersebut harus dibahas dan dihubungkan dengan waktu yang tersedia serta seberapa keras tekanan waktu tuntut memecahkan masalah yang menyebabkan isu tadi.

b) *Seriousness*

Seberapa serius isu perlu dibahas dan dihubungkan dengan akibat yang timbul dengan penundaan pemecahan masalah yang menimbulkan isu tersebut atau akibat yang menimbulkan masalah lain kalau masalah penyebab isu tidak dipecahkan. Perlu dimengerti bahwa dalam keadaan yang sama, suatu masalah yang dapat menimbulkan masalah lain adalah lebih serius bila dibandingkan dengan suatu masalah lain yang berdiri sendiri.

c) *Growth*

Seberapa kemungkinan-kemungkinannya isu tersebut menjadi berkembang dikaitkan kemungkinan masalah penyebab isu akan makin memburuk kalau dibiarkan. Metode USG merupakan salah satu cara menetapkan urutan prioritas masalah dengan metode teknik scoring.

Proses untuk metode USG dilaksanakan dengan memperhatikan urgensi dari masalah, keseriusan masalah yang dihadapi, serta kemungkinan berkembangnya masalah tersebut semakin besar. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

(a) *Urgency* atau urgensi, yaitu dilihat dari tersedianya waktu, mendesak atau tidak masalah tersebut diselesaikan.

(b) *Seriousness* atau tingkat keseriusan dari masalah, yakni dengan melihat dampak masalah tersebut terhadap produktifitas kerja, pengaruh terhadap keberhasilan, membahayakan system atau tidak.

(c) *Growth* atau tingkat perkembangan masalah yakni apakah masalah tersebut berkembang sedemikian rupa sehingga sulit untuk dicegah.

Penggunaan metode USG dalam penentuan prioritas masalah dilaksanakan apabila pihak perencana telah siap mengatasi masalah yang ada, serta hal yang sangat dipentingkan adalah aspek yang ada dimasyarakat dan aspek dari masalah itu sendiri. Adapun keterangan skor dapat dilihat pada Tabel 2.4 berikut:

Tabel 2.4: Keterangan Skor USG

Skor	Keterangan
5	Sangat Penting
4	Penting
3	Sedang
2	Tidak Penting
1	Sangat Tidak Penting

Penilaian analisis USG, yaitu pada prinsipnya titik fokus dengan memberikan nilai 1 sampai 5 pada masing- masing kriteria. Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai/skor **1** memiliki pengaruh **sangat Tidak Penting**, nilai/skor **2** memiliki pengaruh **Tidak Penting**, nilai/skor **3** memiliki pengaruh **sedang**, nilai/skor **4** memiliki pengaruh **penting**, dan nilai/skor **5** memiliki pengaruh **sangat penting**. Setelah dilakukan penilaian, maka dilakukan perhitungan total nilai. Total nilai yang paling banyak merupakan prioritas masalah yang pertama dan seterusnya.

Kemudian selanjutnya dari isu/masalah yang terdiri dari: 1) Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi; 2) Belum adanya Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya, dan *Grand Design* System Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*, dan 3) Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara, dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis USG *Urgency, Seriousness, dan Growth*) sebagaimana Tabel 2.5 di bawah ini.

Tabel 2.5: Analisis USG

No	Identifikasi Masalah	Kriteria			Total Skor	Rangking
		U	S	G		
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
1.	Belum adanya penambahan kapasitas jaringan wifi	5	5	4	14	2
2.	Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	5	5	5	15	1
3.	Belum proporsional jumlah SDM Penyelenggara	4	4	3	11	3

Setelah dilakukan analisis menggunakan metode USG terhadap ketiga isu tersebut sebagaimana Tabel 5 di atas, ditetapkan isu yang paling prioritas dengan **Skor 15** dan mendapatkan **Rangking 1** untuk segera mendapatkan penyelesaian yaitu “**Belum adanya Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya, dan *Grand Design System Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara Blended Learning***”.

c. Analisis *Fishbone*

Selanjutnya setelah diketahui isu/masalah prioritas yaitu “**Belum adanya Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya, dan *Grand Design System Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara Blended Learning***” kemudian perlu dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan Analisis *Fishbone*, dalam rangka untuk mengetahui akar penyebab masalah yang sebenarnya, sehingga mampu mencari gagasan solutif dari permasalahan dimaksud.

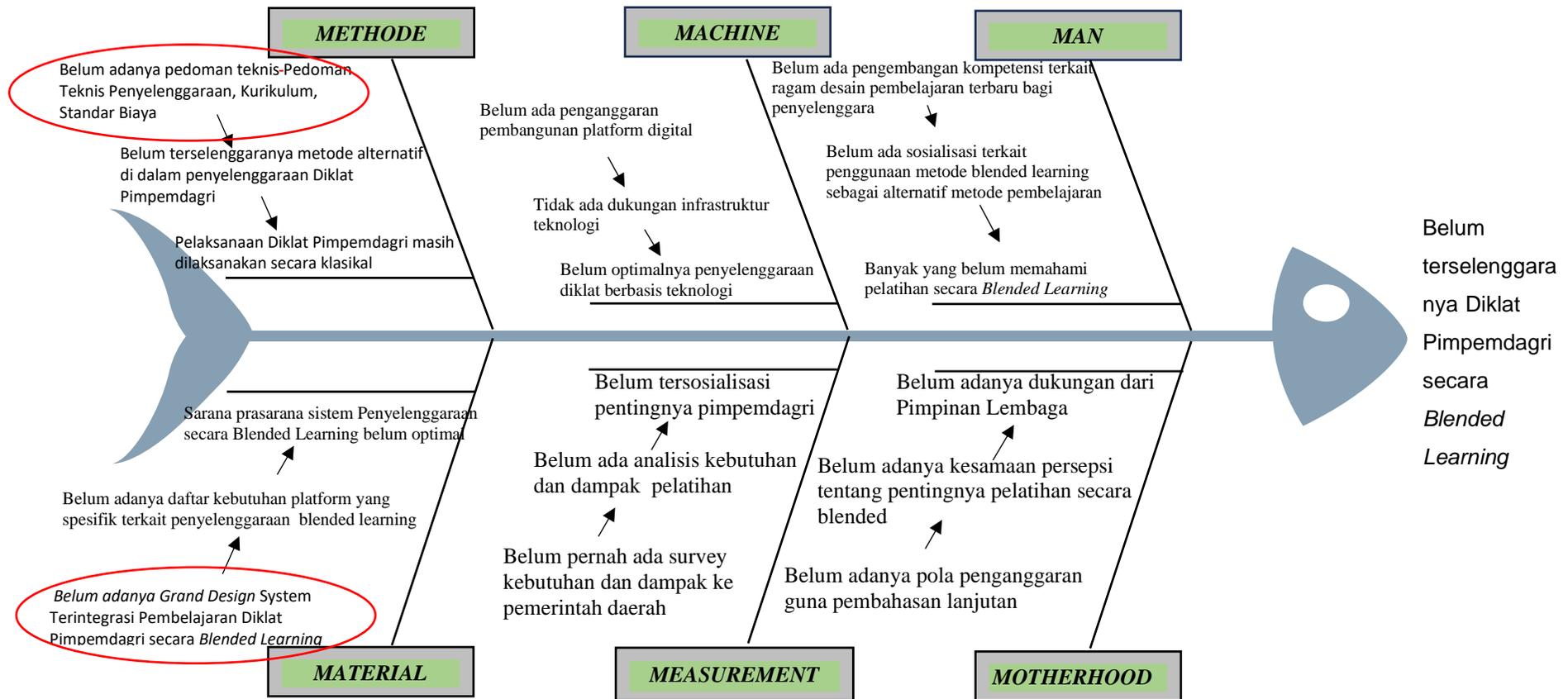
Dari isu/masalah prioritas tersebut dapat lebih lanjut diuraikan menjadi beberapa hal yang kemudian mulai untuk dianalisis menggunakan diagram *fishbone* sesuai dengan variabel yang ada untuk mencari akar masalah yang ada. Berdasarkan isu/masalah

yang ada diuraikan beberapa variabel untuk dicari akar masalahnya, antara lain:

1. Belum adanya Pedoman Teknis Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.
2. Belum adanya Pedoman Teknis Kurikulum Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.
3. Belum adanya Pedoman Teknis Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.
4. Belum adanya System Pembelajaran Terintegrasi Dukungan Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

Berdasarkan 4 (empat) variabel isu/masalah di atas, selanjutnya dapat dilakukan penapisan isu/masalah dengan menggunakan diagram fishbone, sebagaimana diagram berikut:

Gambar 2.6: Tabel Analisis *Fishbone* tentang Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*



Berdasarkan analisis *diagram fishbone* Gambar 2.6 di atas tentang Belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning Learning*, dapat diidentifikasi penyebabnya, antara lain meliputi:

- a. *Man*
- b. *Machine*
- c. *Method*
- d. *Material*
- e. *Measurement*
- f. *Environment/Motherhood*

Tabel 2.6: Variabel Akar Masalah berdasarkan Analisis *Fishbone*

Variabel (X)	Akar Masalah
X1	Belum adanya pedoman teknis-Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya
X2	<i>Belum adanya Grand Design System Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara Blended Learning</i>

Dari kedua akar permasalahan di atas jika terselesaikan semua maka akan menyelesaikan berbagai permasalahan yang menyebabkan belum terselenggaranya Diklat Pimpemdagri. Sehingga solusi yang akan dilakukan adalah **"Menyusun Pedoman Teknis Kurikulum, Penyelenggaraan, Standar Biaya, dan *Grand Design System Pembelajaran Terintegrasi* dukungan penyelenggaraan Pelatihan secara *Blended Learning*"**

BAB III

STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

A. Terobosan Inovasi

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat melaksanakan studi lapangan ke Kota Malang dengan lokus Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah, diperoleh kesimpulan bahwa dalam mencapai visi dan misi organisasi guna mempercepat pemberian layanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan

Pemimpin yang menjadi *role model*, terjun ke lapangan dan mampu memotivasi para pegawai merupakan kunci sukses transformasi di Bapenda Pemerintah Kota Malang. Peran pemimpin ini dapat diadopsi dan diadaptasi oleh *project leader* dalam pelaksanaan aksi perubahan, dimana *project leader* akan turun langsung ikut terlibat aktif dalam pelaksanaan aksi perubahan dan juga memberikan motivasi kepada seluruh tim, sehingga tujuan perubahan dapat tercapai

2. Inovasi Pelayanan

Perlunya sebuah inovasi yang termuat dalam Rancangan Aksi Perubahan pada prinsipnya merupakan tuntutan perkembangan pola pembelajaran, dimana pola pembelajaran dengan menggunakan kurva belajar 70:20:10 melalui *blended learning* menjadi pilihan yang efektif. Kondisi sekarang pelayanan pendidikan dan pelatihan harus senantiasa berkembang, hal tersebut dapat dilihat dan sekaligus sebagai referensi rujukan dari implementasi inovasi pelayanan public yang berada di Bapenda Pemerintah Kota Malang, seperti aplikasi Persada dan program "Bapenda Sobo RW," menunjukkan komitmen Bapenda dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan.

3. Penerapan Manajemen Mutu, Pengawasan, dan Pengendalian Pelayanan Publik

Pendidikan dan pelatihan dalam mencapai kualitas dan mutu penyelenggaraan hendaknya tetap memiliki kaidah-kaidah operasional teknis dalam penerapannya. Hal tersebut guna memastikan proses perencanaan - *proses – output - outcome* dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pembelajaran umum. Ada hal yang dapat diadopsi dari Bapenda Pemerintah Kota Malang, yaitu adanya penerapan standar manajemen mutu seperti ISO 9001:2015 di Bapenda yang membantu dalam meningkatkan kualitas layanan. Pengendalian dokumen dan rekaman serta audit internal yang rutin memastikan bahwa prosedur dan standar diikuti dengan baik.

Sistem pemantauan kinerja yang menggunakan indikator kinerja kunci (KPI) membantu dalam mengevaluasi efektivitas layanan dan memberikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan adanya pengawasan yang ketat dan sistem evaluasi yang transparan, Bapenda mampu menjaga konsistensi dan akuntabilitas dalam setiap aspek pelayanan publik.

4. Pemanfaatan Teknologi

Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara *blended learning* pada prinsipnya merupakan pembelajaran berbasis digital, dimana beberapa tahapan pembelajaran dilakukan baik secara *self learning*, *distance learning*, dan klasikal. Pada tahapan *self learning* dan *distance learning* sangat erat kaitannya dengan pemanfaatan teknologi dalam prosesnya. Untuk itu dalam mendukung penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan secara *blended learning* diperlukan dukungan platform digital yang dapat menaungi proses pembelajaran melalui system belajar. Berdasarkan *lesson learnt* hasil pengamatan langsung, pemanfaatan teknologi dapat diadopsi dari Bapenda Pemerintah Kota Malang, dimana teknologi merupakan peran penting dalam modernisasi pelayanan Bapenda. Aplikasi digital seperti E-SPPT dan

E-BPHTB meningkatkan aksesibilitas bagi masyarakat dan mempermudah proses pembayaran pajak. Sistem e-payment dan e-filing juga mengurangi antrian dan waktu tunggu, serta meminimalkan kesalahan dalam pengelolaan data pajak.

Dari beberapa faktor yang dapat diadopsi tersebut, secara otomatis dapat memberikan input bagi Project Leader untuk mengadopsi *values* dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di lembaga. Untuk itu sejalan dengan dengan hasil pengamatan pada saat studi lapangan dengan analisis yang dilakukan terhadap permasalahan yang terjadi di BPSDM Kemendagri melalui analisis APKL, USG, dan *Fishbone*, maka dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan.

Berbicara tugas BPSDM Kemendagri, seorang pemimpin pelayanan hendaknya mampu melahirkan konsep dan gagasan dalam rencana aksi yang membangun sebagai bagian solusi dalam pelayanan publik, salah satunya rencana aksi yang tertuang dalam pemenuhan kebutuhan dalam sektor pengembangan kompetensi bagi Pegawai ASN di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Dengan demikian, selaras amahan Pasal 733 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam pelaksanaan teknisnya berdasarkan Pasal 760 disebutkan bahwa melalui Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 734 huruf d, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kader pemerintahan dalam negeri, pengembangan kompetensi manajemen kepemimpinan serta

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.

Konsep Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri sebenarnya telah memiliki dasar hukum yang jelas sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, dan peraturan lainnya, diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2023 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan. Meskipun Diklat Pimpemdagri memiliki dasar hukum yang kuat, sebagaimana di atur melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.

Akan tetapi hal tersebut belum dapat dilaksanakan mengingat belum ada peraturan teknis yang dapat digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan. Untuk itu dalam rangka mewujudkan amanah sebagaimana dalam peraturan menteri dimaksud, melalui Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan Project Leader memiliki gagasan sebagai terobosan inovasi dalam aksi perubahan untuk mengatasi permasalahan "belum adanya pedoman teknis penyelenggaraan, kurikulum, standar biaya dan belum adanya *grand design system* terintegrasi pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*", sebagaimana Tabel 3.1 adalah sebagai berikut:

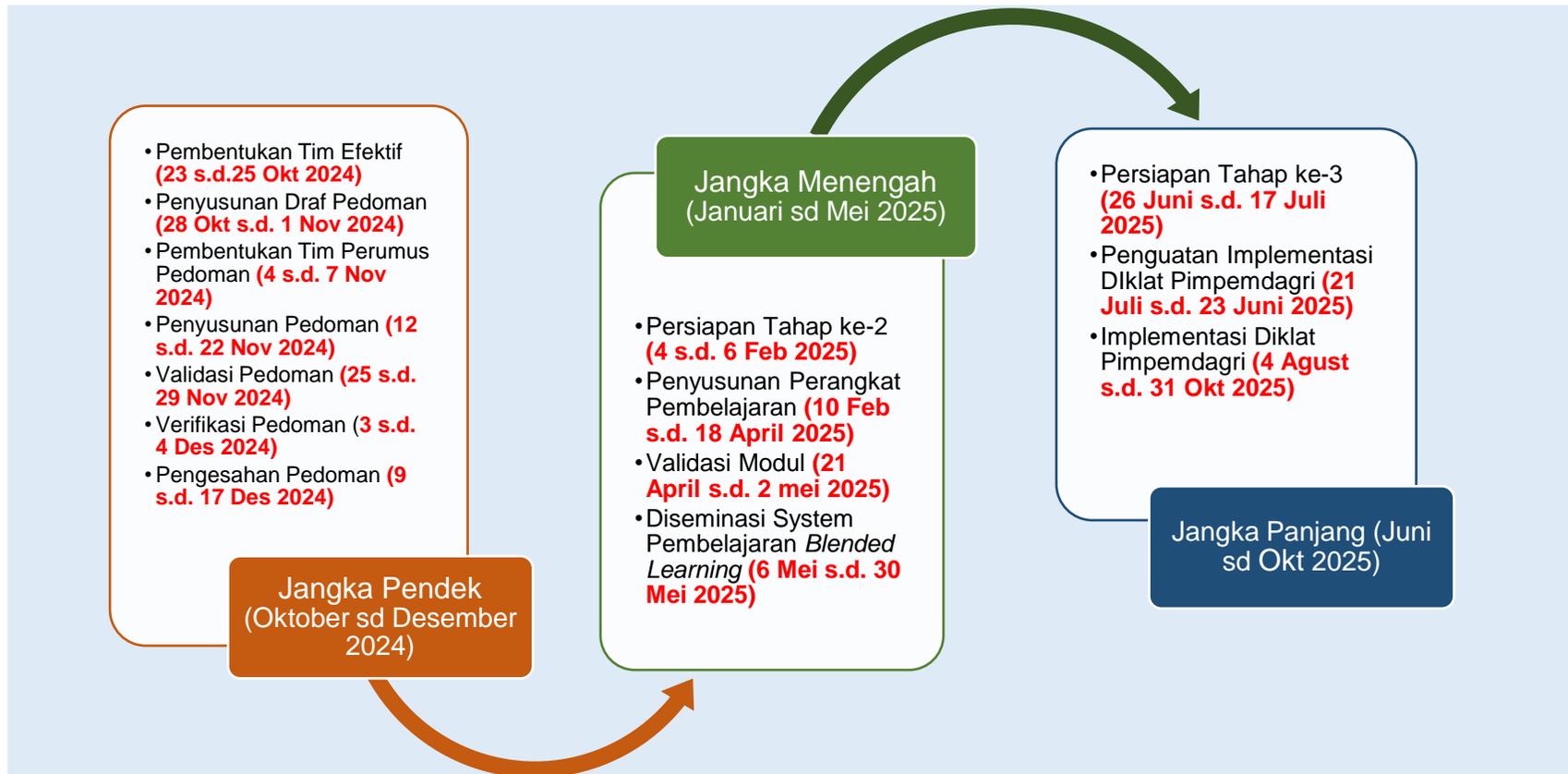
Tabel 3.1 Strategi Penyelesaian Masalah Melalui Aksi Perubahan

Masalah Prioritas	Perbaikan Melalui Aksi Perubahan	Output	Hasil yang Diharapkan
[1]	[2]	[3]	[4]
Belum adanya pedoman teknis Pedoman Teknis Penyelenggaraan, Kurikulum, Standar Biaya	<ol style="list-style-type: none"> Menyusun Pedoman Teknis Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i> Menyusun Pedoman Kurikulum Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i> Menyusun Pedoman Teknis Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i> 	<ol style="list-style-type: none"> Kepmendagri tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i> Kepmendagri tentang Pedoman Kurikulum Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i> Kepmendagri tentang Pedoman Teknis Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i> 	Tersedianya Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>
Belum adanya <i>Grand Design System</i> Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	Menyusun Alur Kerangka System Pembelajaran Terintegrasi dukungan Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>blended learning</i>	<i>Grand Design System</i> Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	Tersedianya <i>Grand Design System</i> sebagai panduan pembuatan System Terintegrasi Pembelajaran Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>

B. Milestone/Tahapan Pelaksanaan Aksi Perubahan

Dalam rangka terlaksananya kegiatan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan dalam mendukung implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, maka diperlukan perencanaan yang cermat untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Adapun *Milestone* aksi perubahan sebagaimana terlihat dalam Gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1: Milestone Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan

Rincian tahapan yang akan dilakukan untuk menghasilkan output aksi perubahan pentahapan jangka pendek (Oktober 2024 sd Desember 2024), jangka menengah (Januari 2025 sd Mei 2025) dan jangka panjang (Juni sd Oktober 2025) dapat dilihat pada tabel di berikut ini.

Tabel 3.2: Milestone/Pentahapan Jangka Pendek

No	Uraian Kegiatan	Penanggungjawab	Output	Waktu Pelaksanaan	Pelaksanaan (Bulan)									
					Okt '24		Nov '24				Des '24			
					M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	
A. Pembentukan Tim Efektif														
	1. Koordinasi dengan Mentor (Atasan Langsung)	Mentor dan Project Leader	Dokumentasi dan Berita Acara	23 Okt 2024										
	2. Rapat Pembentukan Tim	Mentor dan Project Leader	Undangan Notulensi Rapat, Dok	25 Okt 2024										
	3. Penetapan SK Tim Efektif	Mentor dan Project Leader	SK Tim Efektif	25 Okt 2024										
B. Penyusunan Draf Pedoman														
	1. Rapat Tim: Analisis Kebutuhan Draf Pedoman	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	28 Okt 2024										
	2. Menyusun Draf Kerangka Pedoman	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	Draf Kerangka Pedoman	29 Okt – 1 Nov 2024										
C. Pembentukan Tim Perumus Pedoman														
	1. Rapat bersama Para Pakar/Praktisi	Mentor, Project Leader, Pakar/Praktisi, dan Tim Efektif	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	4 Nov 2024										
	2. Rapat Pembentukan Tim Perumus Pedoman	Mentor, Project Leader, Tim Perumus, dan Tim Efektif	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	6 Nov 2024										
	3. Penetapan SK Tim Perumus Pedoman	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	1. SK Tim Perumus Pedoman Teknis Penyelenggaraan 2. SK Tim Perumus Pedoman Teknis Kurikulum	7 Nov 2024										

			3. SK Tim Perumus Standar Biaya 4. SK Tim Penyusun Grand Design System										
D. Penyusunan Pedoman													
	1. Rapat bersama Tim Penyusun Pedoman Teknis Penyelenggaraan	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Kerangka Rumusan Pedoman	12 Nov 2024									
	2. Rapat bersama Tim Penyusun Pedoman Kurikulum	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Kerangka Rumusan Pedoman	12 Nov 2024									
	3. Rapat bersama Tim Penyusun Pedoman Standar Biaya	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Kerangka Rumusan Pedoman	12 Nov 2024									
	4. Rapat bersama Tim Penyusun <i>Grand Design</i> System Pembelajaran	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim IT	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Kerangka <i>Grand Design</i> System	13 Nov 2024									
	5. Penyusunan Pedoman Teknis Penyelenggaraan	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Draf Pedoman	13 – 22 Nov 2024									
	6. Penyusunan Pedoman Kurikulum	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Draf Pedoman	13 – 22 Nov 2024									
	7. Penyusunan Pedoman Standar Biaya	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Draf Pedoman	13 – 22 Nov 2024									
	8. Penyusunan <i>Grand Design</i> System Dukungan Pembelajaran	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim IT	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan <i>Grand Design</i> System	13 – 22 Nov 2024									

E.	Validasi Pedoman																	
	1.	Validasi Pedoman Teknis Penyelenggaraan	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Draf Final Pedoman dalam bentuk Kepmendagri	25 – 29 Nov 2024													
	2.	Validasi Pedoman Kurikulum	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Draf Final Pedoman dalam bentuk Kepmendagri	25 – 29 Nov 2024													
	3.	Validasi Pedoman Standar Biaya	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Perumus	Draf Final Pedoman dalam bentuk Kepmendagri	25 – 29 Nov 2024													
	4.	Validasi alur grand design pembelajaran <i>blended learning</i>	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim IT	Draf Final <i>Grand Design System</i> Pembelajaran	25 – 29 Nov 2024													
F.	Verifikasi Pedoman																	
	1.	Verifikasi pedoman oleh Tim Efektif	Project Leader dan Tim Efektif	Nota Dinas, dan Draf Kepmendagri	3 Des 2024													
	2.	Verifikasi <i>Grand Design System</i> Alur Pembelajaran	Project Leader dan Tim IT	Manual Book <i>Grand Design System</i> Pembelajaran	4 Des 2024													
G.	Pengesahan Pedoman																	
	1.	Proses Pengajuan ke Sub Bagian Hukum dan Perundang-Undangan BPSDM Kemendagri	Project Leader, Tim Efektif dan Bagian perundang undangan	Nota Dinas dan Kepmendagri Pedoman Teknis	9 s.d 17 Des 2024													
	2.	Penandatanganan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	Mentor, Project Leader dan Tim Efektif	Nota Dinas dan Kepmendagri Pedoman Teknis	9 s.d 17 Des 2024													
4	3.	Pengundangan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	Project Leader, Tim Efektif dan Bagian perundang undangan	Kepmen Pedoman Teknis sudah ditandatangani	9 s.d 17 Des 2024													

Tabel 3.2: Milestone/Pentahapan Jangka Menengah

No	Uraian Kegiatan	Penanggungjawab	Output	Waktu Pelaksanaan	Pelaksanaan (Bulan)																			
					Jan 2025				Feb 2024				Maret 2025				April 2025				Mei 2025			
					M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
A.	Persiapan Tahap ke-2																							
	1. Koordinasi dengan Mentor dan Tim Efektif	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	4 Feb 2025																				
	2. Rapat Pembentukan Tim Penyusun Perangkat Pembelajaran	Mentor dan Project Leader	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	5 Feb 2025																				
	3. Penetapan SK Tim Penyusun Modul, Konten, dan Media Pembelajaran	Mentor dan Project Leader	SK Tim Efektif	6 Feb 2025																				
B.	Penyusunan Perangkat Pembelajaran																							
	1. Penyusunan Panduan Penyelenggaraan	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	Undangan Rapat, Notulensi, Daftar Hadir, dan Draf Panduan Penyelenggaraan	10 – 19 Feb 2025																				
	2. Penyusunan Modul Pembelajaran	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Tim Penyusun Modul	Undangan Rapat, Notulensi, Daftar Hadir, dan Draf Modul Materi Pembelajaran	24 Feb – 21 Maret 2025																				

Tabel 3.3: *Milestone/Pentahapan* Jangka Panjang

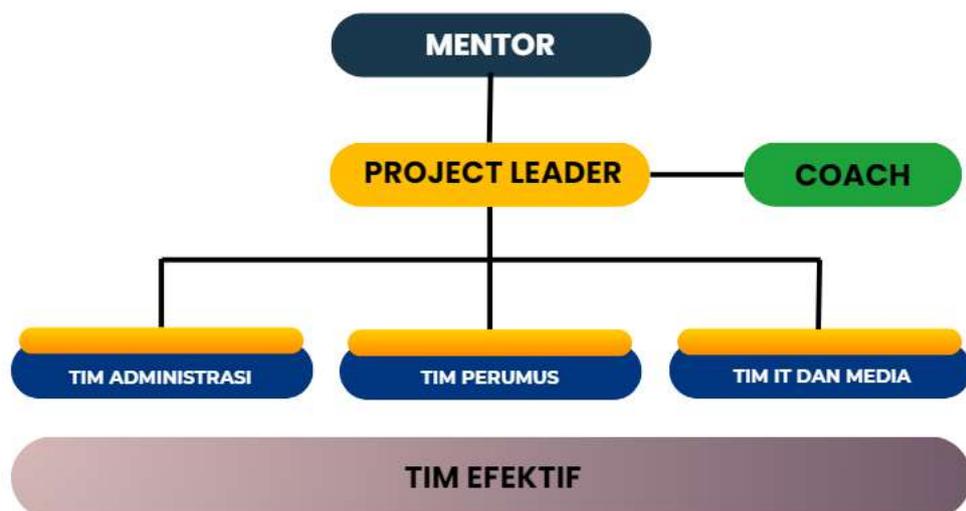
No	Uraian Kegiatan	Penanggungjawab	Output	Waktu Pelaksanaan	Pelaksanaan (Bulan)																			
					Juni 2025				Juli 2024				Agust 2025				Sept 2025				Okt 2025			
					M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
A. Persiapan Tahap ke-3																								
	1. Rapat Sosialisasi Pedoman dan System Pembelajaran Diklat Pimpemdagei secara Blended Learning	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	26 Juni 2025																				
	2. Sosialisasi Pedoman dan System Pembelajaran Diklat Pimpemdagei secara Blended Learning	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Unsur Pemda	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	17 Juli 2025																				
B. Penguatan Implementasi Diklat Pimpemdagri																								
	1. Rapat Internal BPSDM Kemendagri	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi	21 Juli 2025																				
	2. Rapat Bersama Stakeholder (Biro Kepegawain, dan Ditjen Otda , dan Ditjen Keuda Kemendagri)	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Unsur (Biro Kepegawain, dan Ditjen Otda , dan Ditjen Keuda Kemendagri)	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi, Surat Edaran	23 Juli 2025																				
C. Implementasi Diklat Pimpemdagri																								
	Terlaksananya Diklat Pimpemdagri di Lingk KDN dan Pemda	Mentor, Project Leader, dan Tim Efektif	Sertifikat	4 Agust – 31 Okt 2025																				

C. Sumber Daya (Peta Pemanfaatan)

Dalam rangka pencapaian Aksi Perubahan dibutuhkan dukungan sumber daya untuk mengoptimalkan proses pelaksanaan Aksi Perubahan yang diawali dengan identifikasi tim kerja yang memuat uraian peran fungsi masing-masing, pelibatan para pemangku kepentingan, kerangka hubungan kerja, serta pemanfaatan sumber daya material yang diperlukan dalam proses pelaksanaan Aksi Perubahan.

1. Tim Efektif dan Struktur Organisasi Perubahan

Pembentukan tim efektif bertujuan agar pelaksanaan kegiatan aksi perubahan dapat berjalan sesuai perencanaan sehingga tujuan dan hasil yang diharapkan dari aksi perubahan dapat tercapai. Dalam pengelolaan aksi perubahan *project leader* akan mendapat arahan, saran, masukan dan panduan untuk merealisasikan aksi perubahan agar dapat memberikan manfaat maksimal dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Selain itu *coach* akan memberi bimbingan, arahan dan melakukan monitoring pelaksanaan aksi perubahan. Struktur Organisasi Perubahan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.2 Struktur Organisasi Perubahan

Susunan tim efektif aksi perubahan Penguatan Kebijakan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri melalui Penetapan Pedoman Teknis Kurikulum, Penyelenggaraan, Standar Biaya, dan *Grand Design* System Pembelajaran Terintegrasi Secara *Blended Learning*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5: Tim Efektif Aksi Perubahan

No [1]	Nama [2]	Jabatan [3]	Uraian Tugas [4]
1.	Bambang Suparto, SE., M.Si	PTP Ahli Muda	Mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan aksi perubahan serta monitoring dan evaluasi pencapaian target kegiatan dan implementasi aksi perubahan.
2.	Bambang Tri Pujiono, SP., M.Si	Kasubbag TU Pusat III	Verifikasi Produk Hukum
3.	Wiwin Nova Kurniawati, SE	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat	Verifikator dan Perumus Draf Pedoman
4.	Arimbi Yuniza Dian Sekarini, S.IP., M.AP	Penata Keuangan	Verifikator dan Perumus Draf Pedoman
5.	Indah Ayu Syafitri, SE., MM	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat	Mempersiapkan dan Menyusun SK Tim
6.	Rizki Fadzri Munir, S.Tr.IP	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat	Tenaga Teknis Penyusun Pedoman
7.	Bayu Erlangga, SH., MM	Widyaiswara Ahli Muda	Membuat <i>Grand Design</i> System Pembelajaran
8.	Dyah Prihattiningrum, S.IP, M.Si	Widyaiswara Ahli Madya	Perumus Pedoman Kurikulum
9.	Iman Iskandar, M.Pd	Widyaiswara Ahli Madya	Perumus Pedoman Penyelenggaraan
10.	Dian Hasanah, SE., MM	PTP Ahli Muda	Perumus Pedoman Kurikulum
11.	Yuli Fazriyani, ST, M.T.I, ME	Perencana Ahli Muda	Perumus Pedoman Standar Biaya
12.	Hana Widuri Hasibuan, S.IP, M.Si	Analisis Hukum Ahli Muda	Verifikator Pengesahan Kepmendagri
13.	Revan Giara Efendi, MH, M.Tr.IP	PPPK	Tim Administrasi
14.	Jehan Nurul Fajriah, S.Pd	PPPK	Tim Administrasi
15.	Shabila Firdza, S.Pd	PPPK	Tim Administrasi
16.	Wasis Jalu, SH	PPPK	Tim Administrasi

2. Identifikasi Stakeholder

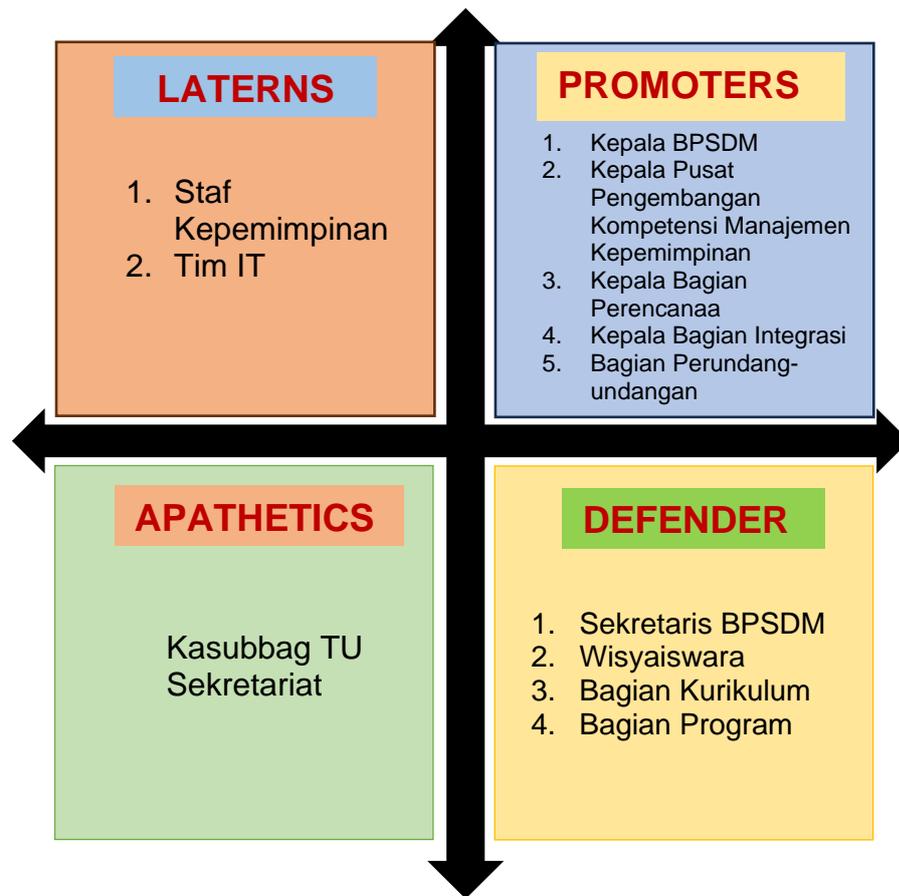
Pelibatan pemangku kepentingan dilakukan dengan mempertimbangkan peran dan kepentingan masing-masing pihak terhadap pelaksanaan Aksi Perubahan. Berdasarkan hal tersebut, maka pemangku kepentingan yang dilibatkan dalam Aksi Perubahan ini dapat dijabarkan sebagaimana Tabel 8 berikut:

Tabel 3.6: Identifikasi dan Strategi Komunikasi Stakeholder

No	Jabatan	Pengaruh	Kepentingan	Posisi Stakeholder	Potensi Dukungan	Strategi Komunikasi
A. Stakeholder Internal						
1.	Kepala BPSDM	Tinggi	Tinggi	Promoters	+	Laporan
2.	Sekretaris BPSDM	Tinggi	Rendah	Defenders	+	Laporan
3.	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan	Tinggi	Tinggi	Promoters	+	Laporan, Konsultasi, Apresiasi, Braistorming,
4.	Kepala Bagian Perencanaan	Tinggi	Tinggi	Promoters	+	Konsultasi, Rapat Tim Efektif
5.	Kepala Bagian Integrasi	Tinggi	Tinggi	Promoters	+	Konsultasi, Rapat Tim Efektif
6.	Bagian Kurikulum	Tinggi	Rendah	Defenders	+	Diskusi, Rapat Tim efektif
7.	Bagian Program	Tinggi	Rendah	Defenders	+	Diskusi, Rapat Tim efektif
8.	Bagian Perundang-undangan	Tinggi	Tinggi	Promoters	+	Diskusi, Rapat Tim efektif
9.	Kasubbag TU Sekretariat BPSDM	Rendah	Rendah	Apathetics	+	Brainstorming
10.	Widyaiswara BPSDM	Tinggi	Tinggi	Promoters	+	Diskusi, Rapat Tim efektif
11.	Staf Kepemimpinan	Rendah	Tinggi	Laterns	+	Diskusi, Rapat Tim Efektif
B. Stakeholder Eksternal						
1.	Pakar/Praktisi	Rendah	Rendah	Apathetics	-	Brainstorming
2.	Tim IT	Rendah	Tinggi	Laterns	+	Diskusi dan Rapat Tim Efektif

Stakeholder didefinisikan sebagai perorangan maupun kelompok-kelompok yang tertarik, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi, yang berpengaruh maupun

terpengaruh oleh tujuan-tujuan dan tindakan-tindakan sebuah Tim. Dalam organisasi publik, sangat penting untuk mengetahui siapa *stakeholder* yang memiliki kepentingan dan pengaruh terhadap program yang dimiliki oleh organisasi. Berdasarkan identifikasi di atas, dilihat dari posisi *stakeholder* dipengaruhi atas dukungan terhadap posisi *stakeholder* dapat diklasifikasikan berdasarkan peta *stakeholder* dapat dilihat pada Gambar 3.3 berikut:



Gambar 3.3: Peta Stakeholder

Dalam menempatkan masing-masing *stakeholder* dapat dilakukan melalui analisis kuadran sebagaimana di atas, dengan mempertimbangkan ciri-ciri keempat kelompok *stakeholders* sebagai berikut:

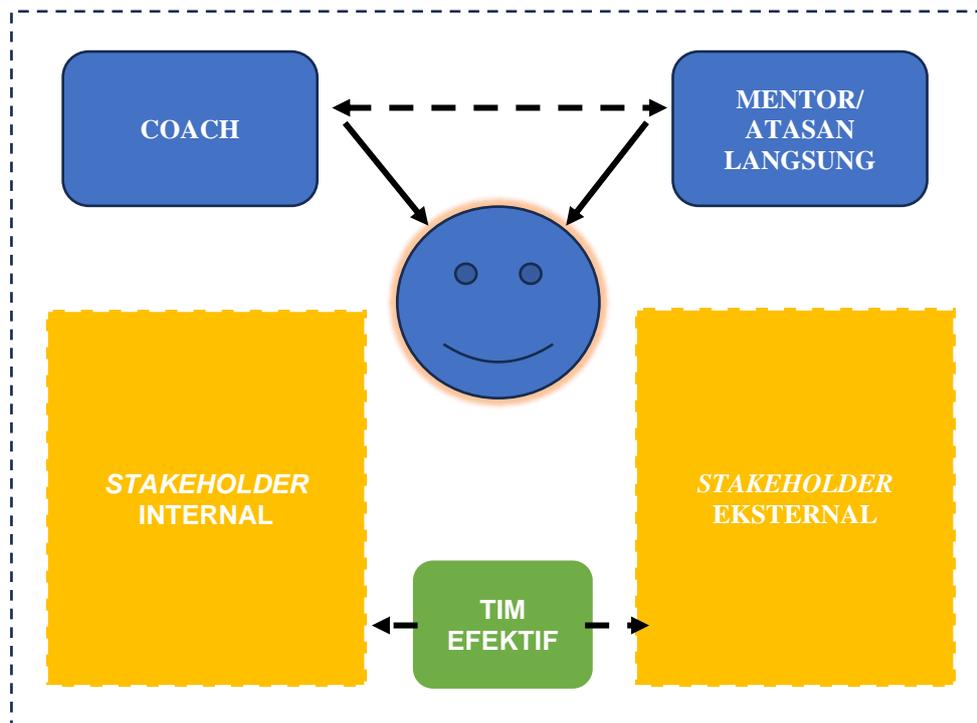
- a. **Promoters** memiliki kepentingan besar terhadap program dan juga kekuatan untuk membantu membuatnya berhasil (atau menggagalkannya)
- (1) Kepala BPSDM Kemendagri memiliki kewenangan dalam pengesahan produk hukum dan sekaligus penandatanganan.
 - (2) Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan memiliki kewenangan sebagai mentor yang senantiasa memberikan dukungan moral dan sumber daya.
 - (3) Kepala Bagian Perencanaan memiliki kewenangan dalam memberikan masukan terkait standar biaya.
 - (4) Kepala Bagian Integrasi memiliki kewenangan dalam memberikan dukungan system.
 - (5) Bagian Perundang-undangan memiliki kewenangan untuk melakukan kajian atas usulan produk hukum.
- b. **Defenders** memiliki kepentingan pribadi dan dapat menyuarakan dukungannya dalam komunitas, tetapi kekuatannya kecil untuk mempengaruhi kegiatan.
- (1) Sekretaris BPSDM memiliki kewenangan dalam melegitimasi usulan pengajuan produk hukum.
 - (2) Widyaiswara memiliki kewenangan sebagai Tim Penyusun.
 - (3) Bagian Kurikulum memiliki kewenangan dalam memberikan masukan konstruktif dalam Menyusun pedoman kurikulum.
 - (4) Bagian Perencanaan memiliki kewenangan dalam memberikan masukan konstruktif dalam penyusunan standar biaya.
- c. **Latents** tidak memiliki kepentingan khusus maupun terlibat dalam kegiatan, tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi program jika mereka menjadi tertarik.
- (1) Staf Kepemimpinan memiliki kewenangan sebagai Tim Efektif
 - (2) Tim IT memiliki kewenangan dalam membuat kerangka system pembelajaran.

d. **Apathetics** kurang memiliki kepentingan maupun kekuatan, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya kegiatan.

(1) Kasubbag TU Sekretariat memiliki kewenangan dalam penomoran produk hukum.

3. Jejaring Kerja dan Strategi Komunikasi

Jejaring kerja diperlukan dalam manajemen Kinerja. Hal ini diperlukan mengingat suatu program kerja tidak akan dapat terselesaikan hanya oleh satu sektor/institusi atau pun unit organisasi, tetapi harus diselesaikan dengan berkolaborasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Model jejaring kerja dalam pelaksanaan Aksi Perubahan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.4: Model Jejaring Kerja Tim Rancangan Aksi Perubahan

Untuk mendapatkan dukungan dalam pelaksanaan aksi perubahan ini dibutuhkan strategi komunikasi yang baik, sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan memperhatikan kelompok *stakeholder*, strategi komunikasi yang akan dilakukan untuk mempengaruhinya sebagai berikut:

a. Kelompok *Promoters*

- 1) Komunikasi dengan cara memberikan informasi untuk meyakinkan bahwa aksi perubahan yang akan dilakukan sangat diperlukan dan berguna dalam pelaksanaan tugas dan mencapai tujuan organisasi, yaitu dengan menyampaikan maksud, tujuan, manfaat, output yang dihasilkan serta dampak dari aksi perubahan.
- 2) Meminta dukungan dalam pelaksanaan aksi perubahan.
- 3) Memberikan motivasi dan apresiasi dalam keterlibatan pada aksi perubahan.
- 4) Melibatkan dalam pengambilan keputusan baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi aksi perubahan.

b. Kelompok *Defenders*

- 1) Memberikan informasi/ sosialisasi aksi perubahan, menjelaskan maksud, tujuan, manfaat, prosedur, *output* dan dampak dari aksi perubahan.
- 2) Meminta umpan balik terhadap pelaksanaan aksi perubahan.

c. Kelompok *Latens*

- 1) Membangun komunikasi dengan memberikan informasi terkait maksud, tujuan, manfaat, *output* dan dampak dari aksi perubahan.
- 2) Meminta saran, masukan dalam pelaksanaan aksi perubahan dan melibatkan dalam pengambilan keputusan.
- 3) Meminta dukungan untuk pelaksanaan aksi perubahan

d. Kelompok *Apathetics*

- 1) Melakukan psoses publikasi melalui media sosial untuk memberikan informasi tentang adanya aksi perubahan.

Komunikasi yang dilakukan dalam tahapan pelaksanaan aksi perubahan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3.7: Strategi Komunikasi Dalam Aksi Perubahan

No	Kegiatan Komunikasi	Tujuan Kegiatan Komunikasi	Alokasi Waktu	Jumlah dan Profil Audience	Tempat	Metode Komunikasi	PJ	Indikator Komunikasi Efektif
1	Pembentukan Tim	menyampaikan rencana aksi perubahan, mendorong keterlibatan dan dukungan tim efektif	1 Minggu	1 orang Mentor, 1 orang Project Leader, dan 14 orang Tim EFektif	Ruang Zoom	Daring (<i>zoom meeting</i>)	Mentor dan <i>Project Leader</i>	Setiap anggota tim memahami tugas dan peran masing-masing dalam aksi perubahan
2	Penyusunan Draf Pedoman	Menyediakan Kerangka Pedoman	1 Minggu	1 orang Mentor, 1 orang Project Leader, dan 14 orang Tim EFektif	Ruang Kelas Gd. F	Langsung (luring)	<i>Project Leader</i>	<i>Project Leader</i> sebagai ketua tim mendukung pelaksanaan aksi perubahan.
3	Pembentukan Tim Perumus Pedoman	menyampaikan rencana aksi perubahan, mendorong keterlibatan dan dukungan tim perumus	1 Minggu	1 orang Mentor, 1 orang Project Leader, 14 orang Tim EFektif, dan 12 Tim Perumus	Ruang Kelas Gd. F	Langsung (luring)	<i>Project Leader</i>	Terbentuknya Tim Perumus dan Masing-masing memahami Tugasnya
4	Penyusunan Pedoman	Diskusi substansi Pedoman	2 Minggu	1 orang Project Leader, dan 12 Tim Perumus, dan 2 Orang Tim IT	Ruang Kelas Gd. F	Langsung (luring)	Koordinator Perumus	Hasil Perumusan Pedoman dapat tersusun sesuai dengan kebutuhan

No	Kegiatan Komunikasi	Tujuan Kegiatan Komunikasi	Alokasi Waktu	Jumlah dan Profil Audience	Tempat	Metode Komunikasi	PJ	Indikator Komunikasi Efektif
5.	Validasi Pedoman	Melakukan Validasi substansi dengan kebutuhan yang termuat dalam pedoman	1 Minggu	1 orang Project Leader, 14 orang Tim EFektif,	Ruang Kelas Gd. F	Langsung (luring)	<i>Project Leader</i>	Pedoman sudah sesuai dengan kaidah penyusunan baik materi dan substansi
6.	Verifikasi Pedoman	Memverifikasi pedoman dalam rangka menghindari kesalahan penulisan dan sistematika	1 Minggu	1 orang Project Leader, 14 orang Tim EFektif,	Ruang Kelas Gd. F	Langsung (luring)	<i>Project Leader</i>	Pedoman telah tersusun sesuai kaidah sistematika penulisan dan tidak ada kesalahan penulisan
7.	Pengesahan Pedoman	Menghasilkan produk hukum Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang pedoman Teknis	1 Minggu	1 orang Project Leader, 14 orang Tim EFektif,	Ruang Kelas Gd. F	Langsung (luring)	<i>Project Leader</i>	Pedoman telah ditandatangani pejabat yang berwenang

4. Rencana Anggaran

Pelaksanaan aksi perubahan tentunya tidak terlepas dari dukungan pendanaan dalam pelaksanaannya. Dukungan pendanaan bersumber dari realokasi anggaran yang masih memungkinkan untuk menjadi dukungan pelaksanaan aksi perubahan dalam memenuhi kebutuhan Biaya Konsumsi Rapat dan Pertemuan Pembahasan Pedoman berasal dari DIPA BPSDM Kemendagri sesuai dengan dukungan PPK Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan.

D. Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan

Dalam Pelaksanaan aksi perubahan ini, tim efektif tentu membutuhkan pengembangan kompetensi, sehingga mendukung dalam pelaksanaan aksi perubahan. Pengembangan kompetensi yang dilakukan adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang ketentuan pertanggungjawaban keuangan, pengetahuan tentang penggunaan aplikasi kartu kendali elektronik serta diperlukan bimbingan dalam setiap tahap pelaksanaan tugas sehingga aksi perubahan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun rencana strategi pengembangan kompetensi dalam aksi perubahan ini sebagaimana tertuang dalam tabel berikut.

Tabel 3.8. Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi

No	Target	Jenis Pengembangan	Metode	Jumlah (orang)	Waktu
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
1.	Petugas Administasi	Sosialisasi dan Pembekalan Kebutuhan Dukungan Aksi Perubahan	Luring	4 (emapt)	Okt 2024
		Sosialisasi dan Pembekalan Kebutuhan Substansi Aksi Perubahan	Luring	4 (empat)	Okt 2024
2.	Penyusun SK	Memberikan Pemahaman terkait substansi dan Personal yang terlibat	Luring/ daring	1 (satu)	Okt 2024
3.	Tim Validasi	Memberikan Pemahaman terkait substansi dan sistematika Pedoman	Luring	6 (enam)	Okt 2024

No	Target	Jenis Pengembangan	Metode	Jumlah (orang)	Waktu
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
4.	Tim Perumus	Memberikan Pemahaman terkait substansi Pedoman	Luring	12 (dua belas)	Okt 2024
5.	Tim Informasi Teknologi	Kompetensi terkait Sistem Pembelajaran <i>blended learning</i>	Belajar mandiri (studi literatur)	1 (satu)	Okt 2024

E. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Rencana Strategis Pengembangan Potensi Diri

Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dilakukan melalui *Self Assessment* dan *Mentor Assessment* terhadap perilaku kepemimpinan dari aspek Integritas, Kerjasama dan Mengelola Perubahan. Hasil *assessment* dijadikan dasar untuk pengembangan potensi diri dalam aksi perubahan yang dilakukan. Hasil Identifikasi potensi diri tergambar pada tabel di bawah:

Nama Peserta	: Ika Heru Setyawan, S.Pd	Nama Mentor	: Dr. Tutik Lestari, M.Pd		
NIP	: 198302252010121000	NIP:	: 19750722 200801 2 006		
Jabatan	: Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli II	Jabatan	: Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan		
Instansi	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Instansi	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri		
Program	: PKP				
Nilai Komponen					
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub
Peserta	9,00	8,80	8,80	8,87	Baik
Mentor	9,00	8,60	8,60	8,73	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	9,00	8,66	8,66	8,77	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Istimewa	Baik	Baik	Baik	
Keterangan Kualifikasi			Akhir Sikap Perilaku		
9.00-10	Istimewa				
7-8.99	Baik				8,77
5-6.99	Cukup				Kualifikasi:
3-4.99	Kurang				Baik
1-2.99	Sangat Kurang				

Gambar 3.5: Nilai Sikap Perilaku Sebelum Pengembangan Potensi Diri

Dari Hasil *assessment* disepakati 2 (dua) sikap perilaku yang mempunyai nilai paling rendah yaitu Kerjasama dan Mengelola Perubahan yang akan dilakukan pengembangan potensi diri. Terhadap hal tersebut disepakati rencana pengembangan potensi diri sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.9: Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri

No	Aspek	Rencana Bentuk Pengembangan
[1]	[2]	[3]
1	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti Pelatihan tidak terjadwal tentang Kerjasama. 2. Pengembangan potensi diri dalam Aksi Perubahan melalui kegiatan : <ol style="list-style-type: none"> a. Membangun hubungan kerjasama dengan eksternal, melalui sosialisasi Aksi perubahan. b. Membangun dukungan dari ketua tim kerja setiap fungsi yang ada di BPSDM Kemendagri dalam pelaksanaan Aksi perubahan c. Membangun komitmen bersama anggota tim untuk menyelesaikan aksi perubahan.
2	Mengelola Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti Pelatihan tidak terjadwal tentang Mengelola Perubahan 2. Pengembangan potensi Mengelola Perubahan dalam Aksi Perubahan melalui kegiatan : <ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru atau perubahan mendadak. b. Mengenali dan memahami perasaan yang muncul saat menghadapi perubahan. Ini penting untuk menjaga stabilitas emosional. c. Mempelajari teknik-teknik relaksasi seperti meditasi, yoga, atau pernapasan yang membantu mengatasi stres akibat perubahan. d. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi secara jelas dan efektif untuk menyampaikan kebutuhan, pendapat, atau ide di tengah situasi yang berubah.

BAB IV

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

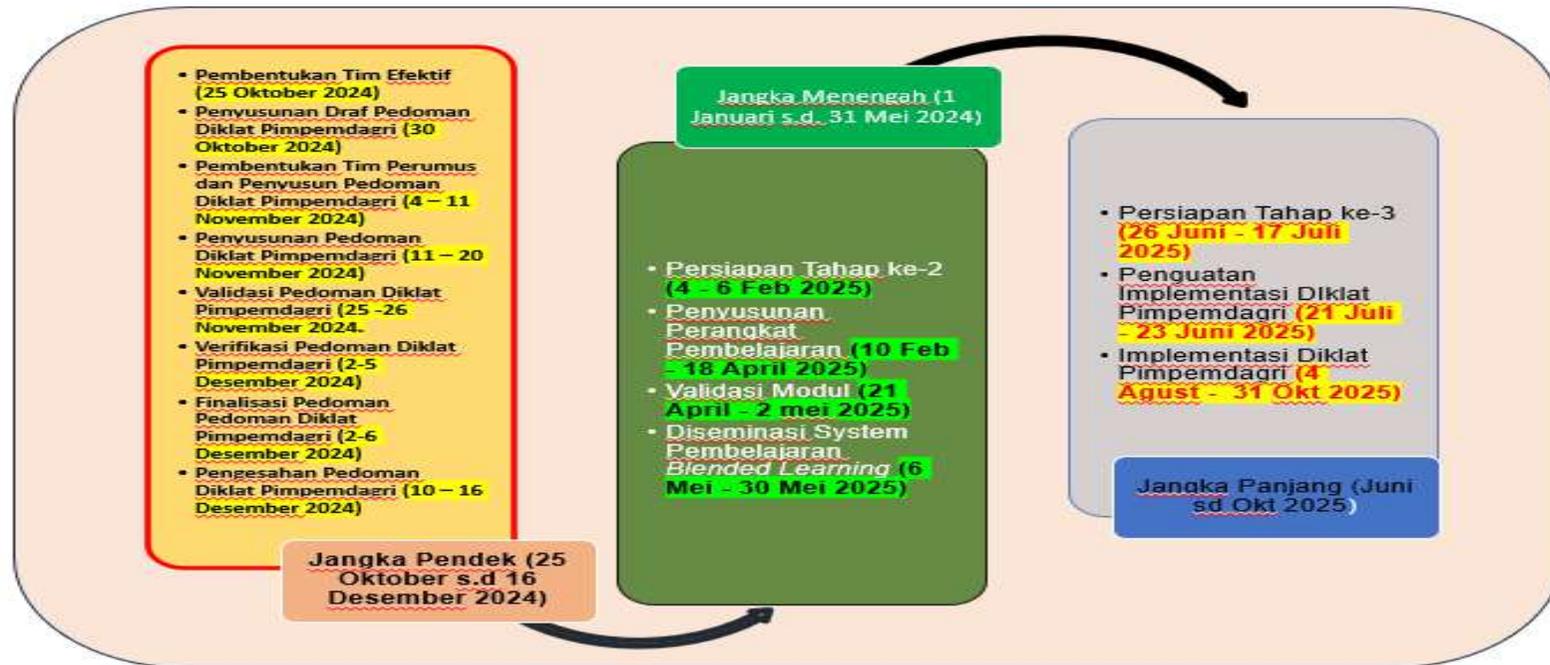
A. PENYESUAIAN AKSI PERUBAHAN

Dalam aksi perubahan yang dilakukan ini terdapat beberapa penyesuaian yang terjadi atas masukan dari **Penguji dan Coach pada saat seminar Rancangan Aksi Perubahan** pada tanggal 22 Oktober 2024. Adapun masukan yang diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Judul dibuat lebih spesifik dan padat sesuai dengan tujuan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik.
2. Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri sangat dibutuhkan untuk segera dapat diselesaikan sebagai pedoman penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri bagi lembaga pelatihan pemerintah yang akan menyelenggarakan Diklat Pimpemdagri.
3. Diklat Pimpemdagri merupakan mandatori dari Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, selanjutnya dapat digunakan sebagai tindaklanjut:
 - a. Penempatan atau pengisian jabatan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah wajib memiliki kompetensi pemerintahan yang dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) dan/atau Sertifikat Kompetensi Pemerintahan; dan
 - b. Diklat Pimpemdagri dapat menjadi *second choice* dengan Diklat Kepemimpinan.

Mempertimbangkan masukan di atas, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap beberapa diantaranya adalah sebagai berikut sebagai berikut :

1. Penyesuaian pada *Milestone* dan tahapan kegiatan, dimana pada jangka pendek ditambahkan membuat Surat Edaran Menteri Dalam Negeri tentang Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah. Adapun perubahan milestone dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1: Penyesuaian *Milestone*/Pentahapan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik

2. Selanjutnya dikarenakan adanya perubahan dan/atau penyesuaian tahapan *milestone*/pentahapan pada jangka pendek, maka perlu disesuaikan terhadap matrik jadwal Pelaksanaan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan dalam Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended learning*, sebagaimana Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1: Matrik Jadwal Pelaksanaan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik

NO	URAIAN KEGIATAN	WAKTU PELAKSANAAN	OUTPUT
A.	Pembentukan Tim Efektif		
	1. Koordinasi dengan Mentor (Atasan Langsung)	25 Oktober 2024	Dokumentasi dan Berita Acara,
	2. Rapat Pembentukan Tim dan Penetapan SK Tim Efektif	25 Oktober 2024	Undangan Notulensi Rapat, Dok, SK Tim Efektif
B.	Penyusunan Draf Pedoman		
	Rapat Analisis Kebutuhan dan Penyusunan Kerangka Pedoman	30 Oktober 2024	Undangan Notulensi Rapat Dokumentasi, Draf Kerangka Pedoman
C.	Pembentukan Tim Perumus dan Penyusun Pedoman		
	1. Pembentukan Tim Perumus dan Penyusun Pedoman	4 November 2024	Undangan, Notulensi Rapat, Daftar Hadir, Dokumentasi
	2. Penetapan SK Tim Perumus Pedoman	7 November 2024	1. SK Tim Perumus Pedoman Penyelenggaraan 2. SK Tim Perumus Pedoman Teknis Kurikulum 3. SK Tim Perumus Standar Biaya
	3. Penetapan SK Tim Penyusun Pedoman	11 November 2024	1. SK Tim Penyusun Pedoman Penyelenggaraan 2. SK Tim Penyusun Pedoman Kurikulum 3. SK Tim Penyusun Standar Biaya

D.	Penyusunan Pedoman		
	Penetapan Pakar/Praktisi	11 November 2024	SK Mendagri
	Rapat Pembahasan Penyusunan Pedoman	20 November 2024	Undangan Rapat, Dok., Notulen Hasil, dan Kerangka Rumusan Pedoman
E.	Validasi Pedoman		
	1. Penetapan Tim Validasi	25 November 2024	SK Tim Validasi
	2. Penyusunan SE Mendagri	26 Desember 2024	Nota Dinas, Draf SE,
F.	Verifikasi Pedoman		
	1. Penetapan Tim Verifikasi	2 Desember 2024	SK Tim Penyusun Standar Biaya
	2. Verifikasi Dokumen Pedoman	5 Desember 2024	Dokumentasi
G.	Finalisasi Pedoman		
	1. Finalisasi <i>Grand Design</i> System Pembelajaran	2 Desember 2024	Undangan, Daftar Hadir, Manual Book
	2. Rapat Finalisasi Pedoman	3 Desember 2024	Undangan, Draf Kepmendagri Daftar Hadir
	3. Pengajuan Proses Penandatanganan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	6 Desember 2024	Nota Dinas
H.	Pengesahan Pedoman		
	1. Penandatanganan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara <i>Blended Learning</i>	10 Desember 2024	Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Diklat Pimpemdagri
	2. Penandatanganan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Perihal Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah	12 Desember 2024	Surat Edaran Menteri Dalam Negeri
	3. Penandatanganan Surat Edaran Kepala BPSDM Kemendagri terkait	16 Desember 2024	Surat Edaran Kepala BPSDM Kementerian Dalam Negeri

3. Terdapat penyesuaian pada penugasan tim efektif dan peta *stakeholder*.

Tugas tim efektif berubah dengan adanya penambahan pembuatan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri tentang Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah. Selain itu terdapat pula penambahan *stakeholder* yaitu Kasubbag Tata Usaha Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.

Tabel 4.2: Penyesuaian Tugas Tim Efektif Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik

No	Nama	Jabatan	Uraian Tugas
1.	Ika Heru Setyawan, S.Pd	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda/ <i>Project Leader</i>	Mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan aksi perubahan serta monitoring dan evaluasi pencapaian target kegiatan dan implementasi aksi perubahan.
Tim Teknologi Informasi			
2.	Bayu Erlangga, SH., MH	Widyaiswara Ahli Muda	Membuat alur proses pembelajaran Diklat Pimpemdagri bersama TIM AJARI
Tim Penyusun dan Perumus			
3.	Bambang Suparto, SE., M.Si	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	Memvalidasi Hasil Pedoman
4.	Bambang Tri Pujiono, M.Si	Kasubbag Tata Usaha	Memvalidasi Hasil Pedoman
5.	Dyah Prihatinningrum, M.Si	Widyaiswara Ahli Madya	Membantu Mempersiapkan Konsep Kurikulum dan Substansi Materi
6.	Isti Nuryati, M.P	Widyaiswara Ahli Madya	Membantu Mempersiapkan Konsep Kurikulum dan Substansi Materi
7.	Wiwin Nova Kurniawati, SE	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. IV dan Prajabatan	Membantu Mempersiapkan Konsep Pedoman dan Surat Edaran Mendagri
8.	Arimbi Yuniza Dian Sekarrini, S.IP	Penata Keuangan pada Subbidang Kepemimpinan Tk. IV dan Prajabatan	Membantu Mempersiapkan Konsep Pedoman dan Surat Edaran Mendagri

9.	Karlina Noviasari, M.Sc	Widyaiswara Ahli Muda	Mencarikan Referensi Terkait
Tim Administrasi			
10.	Indah Ayu Syafitri, MM	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat pada Subbidang Kepemimpinan Tk. II dan Tk III Bidang Kepemimpinan dan Prajabatan	Menyusun SK TIM.
11.	Michika Widheani, Rizkia, A.P.Kb,N	Pengadministrasian keuangan Pada Subbagian Tata Usaha	Koordinasi dan Komunikasi dengan Para Tim Perumus
12.	Rizki Fadzri Munir, S.Tr.IP	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	Menyusun Berita Acara Hasil Rapat dan masukan TIM
13.	Revana Giara Eeffendy, SH	Supproting Staf	Menyiapkan Undangan Rapat dan Verifikator
14.	Jehan Nurul Fajriah, S.Pd	Supproting Staf	Menyiapkan Undangan Rapat dan Verifikator
15.	Shabila Fieldza Paramitha, S.Pd	Supproting Staf	Menyiapkan Dokumentasi dan Verifikator
16.	Wasi Jalu Strata, SH	Supproting Staf	Menyiapkan Dokumentasi dan Verifikator
17.	Yolanda Katrin Magdalena	Supproting Staf	Menyiapkan Dokumentasi dan Verifikator

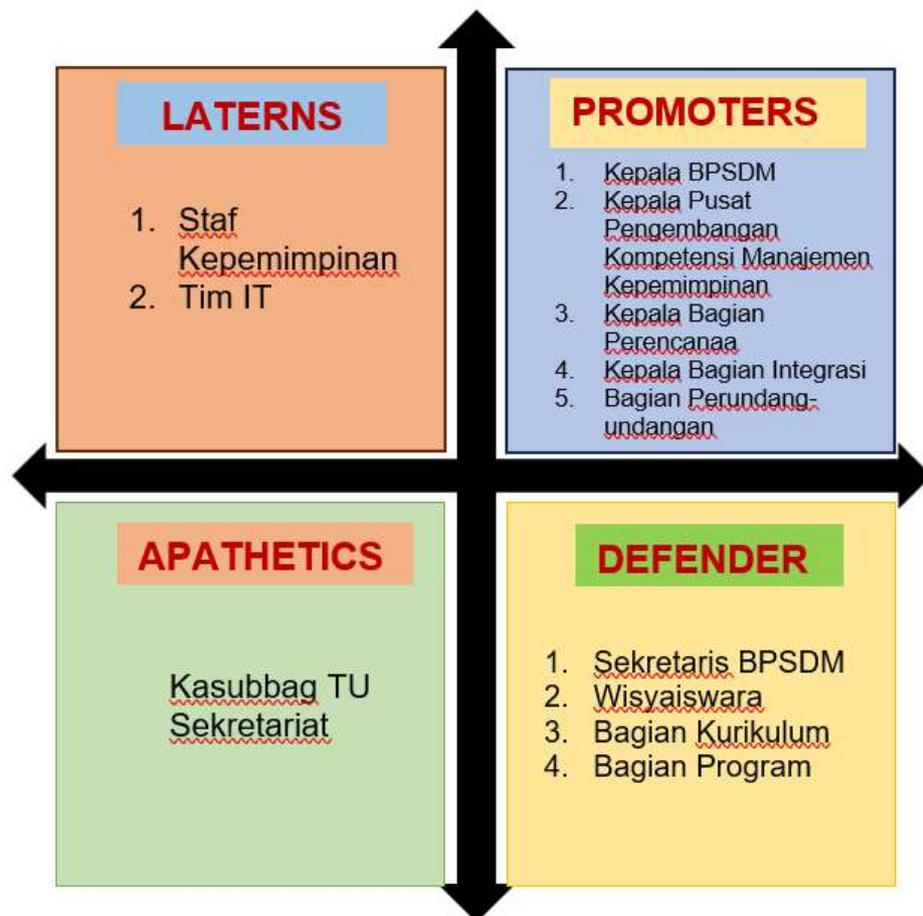
4. Penyesuaian Peta *Stakeholder* Aksi Perubahan

Penyesuaian Peta *Stakeholder* dipengaruhi oleh penambahan kegiatan dan koordinasi dengan Tata Usaha Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri dalam penandatanganan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri guna mendukung implementasi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri untuk memenuhi Kompetensi Pemerintahan dari hasil Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan dan tindaklanjut dari amanah Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Adapun penyesuaian dimaksud antara lain, sebagaimana Gambar 4.2 dan 4.3 berikut:

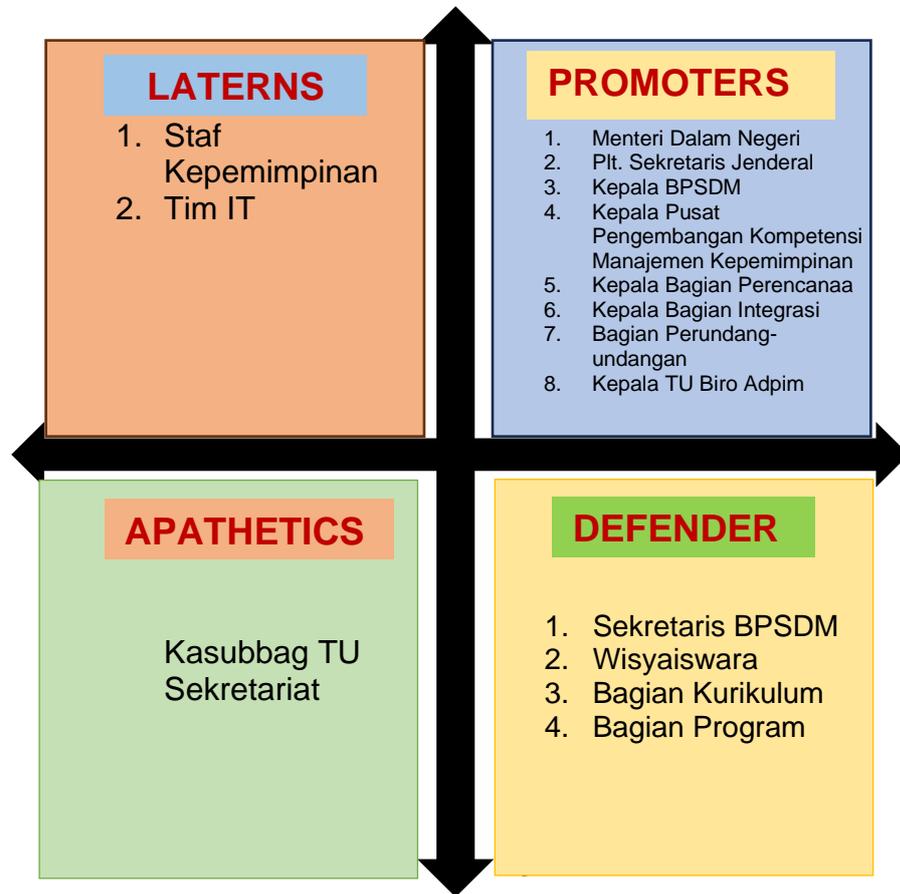
a. Peta *stakeholder* sebelum adanya penambahan kegiatan

Peta *stakeholder* sebelum adanya penambahan masih tetap sama sesuai rancangan awal aksi perubahan. Peta *stakeholder* dimaksud terdiri dari *Promoters*, *Laterns*, *Apathetics*, dan *Defender* sebagaimana Gambar berikut ini.



Gambar 4.2: Peta *stakeholder* sebelum adanya penambahan kegiatan

b. Peta Stakeholder sesudah adanya penambahan kegiatan



Gambar 4.3.: Penyesuaian Peta Stakeholder Aksi Perubahan

B. MEMBANGUN INTEGRITAS DAN KOMITMEN

Dalam mendukung dan membangun integritas dan komitmen dalam Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, didukung dengan surat ketetapan, diantaranya agar dalam melaksanakan tugas secara resmi bagi seluruh Tim adalah, Adapun ketetapan dimaksud antara lain:

1. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1543 Tahun 2024 Tanggal 25 Oktober 2024 tentang Penetapan Tim Efektif Penyusun Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara

Blended Learning pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

2. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1592 Tahun 2024 Tanggal 7 November 2024 tentang Penetapan Tim Perumus Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.
3. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1593 Tahun 2024 Tanggal 7 November 2024 tentang Penetapan Tim Perumus Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.
4. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1594 Tahun 2024 Tanggal 7 November 2024 tentang Penetapan Tim Perumus Standa Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.
5. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1609 Tahun 2024 Tanggal 11 November 2024 tentang Penetapan Tim Penyusun Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.
6. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1610 Tahun 2024 Tanggal 11 November 2024 tentang Penetapan Tim Penyusun Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended*

Learning pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

7. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1595 Tahun 2024 Tanggal 7 November 2024 tentang Penetapan Tim Penyusun Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.
8. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1673 Tahun 2024 Tanggal 25 November 2024 tentang Penetapan Tim Verifikasi Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.
9. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1655 Tahun 2024 Tanggal 25 November 2024 tentang Penetapan Tim Validasi Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.
10. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4.1 – 1607 Tahun 2024 Tanggal 25 Oktober 2024 tentang Penetapan Pakar/Praktisi Penyusun Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

Adanya penetapan surat keputusan sebagaimana di atas, hal ini tentunya tidak menapikkan peran *project leader* untuk terus mendorong dan menjaga integritas dan komitmen dari seluruh anggota tim dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan pembagian kewenangan dan fungsinya. Integritas tidak dapat dipisahkan dari yang namanya

komitmen. Sebagai ASN komitmen ASN tertuang dalam sumpah atau janji ASN. Pancasila menjadi kendali atas setiap langkah yang dilakukan ASN dalam menjalankan tugas. Melayani sesuai dengan tugas pokok dan fungsi ASN menjadi perwujudan integritas dalam melaksanakan tugas yang berlandaskan Pancasila. Menjadikan Kode etik dan kode perilaku sebagai pegangan serta menjalankan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK menjadi penguat dalam menghadapi tantangan yang dapat mengganggu integritas.

Sebagai *Project leader* tentunya harus mampu menjadi teladan bagi anggota tim dalam pelaksanaan tugas dengan memberikan kualitas terbaik. Dalam Pelaksanaan aksi perubahan ini, beberapa hal yang dilaksanakan dalam rangka membangun integritas dan komitmen yaitu :

1. Akuntabel: pelaksanaan seluruh kegiatan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran dan kesesuaiannya.
2. Disiplin: datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang ada.
3. Berorientasi pelayanan: melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik dan tidak mengabaikan *feedback* dari pengguna layanan.
4. Kompeten: meningkatkan kompetensi diri melalui berbagai media pembelajaran.
5. Kerjasama: kerjasama dengan membangun komunikasi yang baik
6. Harmonis: membangun jejaring dan hubungan yang baik dengan orang lain.

Integritas dan komitmen juga dibangun tidak hanya kepada anggota tim efektif, namun juga kepada stakeholder yang lain dalam mendukung tercapainya Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Adapun kegiatan dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Koordinasi dan dukungan Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan.

Komitmen dalam pelaksanaan tugas tentunya membutuhkan dukungan komitmen dari pimpinan. Dukungan ini dilakukan melalui koordinasi dan diskusi, meminta arahan/masukan dan saran dari Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan. Salah satu dukungan yang sangat penting adalah dukungan dalam penganggaran dukungan pelaksanaan aksi perubahan.

2. Koordinasi dan dukungan dari TIM AJARI.

Ajari merupakan penyedia system pembelajaran yang akan mendukung proses pembelajaran DIklat Pimpemdagri. Koordinasi dimaksud meliputi beberapa hal diantaranya, adalah:

- a. menyusun *design* alur proses pembelajaran,
- b. menyiapkan laman *website Learning Manajemen System (LMS)*; dan
- c. membuat manual book hasil koordinasi antara *project leader* dengan TIM AJARI,

3. Koordinasi dan dukungan Tim Kerja Perumus Pedoman Penyelenggaraan

Koordinasi merupakan langkah dalam membuat komitmen antara *project leader* Bersama Tim Kerja Perumus Pedoman Penyelenggaraan. Komitmen dimaksud bertujuan agar seluruh proses perumusan selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

4. Koordinasi dan dukungan Tim Kerja Perumus Kurikulum

Koordinasi merupakan langkah dalam membuat komitmen antara *project leader* Bersama Tim Kerja Perumus Kurikulum. Komitmen dimaksud bertujuan agar seluruh proses perumusan selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

5. Koordinasi dan dukungan Tim Kerja Perumus Standar Biaya

Koordinasi merupakan langkah dalam membuat komitmen antara *project leader* Bersama Tim Kerja Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan. Komitmen dimaksud bertujuan agar seluruh proses perumusan selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

6. Koordinasi dan dukungan Tim Kerja Perumus *grand design* pembelajaran *blended learning*
Koordinasi merupakan langkah dalam membuat komitmen antara *project leader* Bersama Tim Kerja Perumus *grand design* pembelajaran *blended learning*. Komitmen dimaksud bertujuan agar seluruh proses perumusan selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
7. Koordinasi dan dukungan Tim Kerja Penyusun Pedoman Penyelenggaraan
Koordinasi merupakan langkah dalam membuat komitmen antara *project leader* Bersama Tim Kerja Penyusun Kurikulum. Komitmen dimaksud bertujuan agar seluruh proses perumusan selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
8. Koordinasi dan dukungan Tim Kerja Penyusun Kurikulum
Koordinasi merupakan langkah dalam membuat komitmen antara *project leader* Bersama Tim Kerja Penyusun Kurikulum. Komitmen dimaksud bertujuan agar seluruh proses perumusan selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
9. Koordinasi dan dukungan Tim Kerja Perumus Standar Biaya
Koordinasi merupakan langkah dalam membuat komitmen antara *project leader* Bersama Tim Kerja Penyusun Standar Biaya. Komitmen dimaksud bertujuan agar seluruh proses perumusan selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

C. PENGELOLAAN BUDAYA PELAYANAN

Budaya pelayanan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Budaya pelayanan merupakan budaya yang berorientasi pada pelayanan masyarakat/ pelanggan. Pelayanan yang baik diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan pembangunan dan pengelolaan budaya pelayanan agar mampu menunjang peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan.

Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning* ini merupakan langkah awal yang dilakukan dalam mempersiapkan Pedoman Teknis Penyelenggaraan seluruh proses Diklat Pimpemdagri diseluruh level baik Pimpemdagri JPT Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas secara *Blended Learning*. Sebelumnya penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri hanya dilaksanakan dengan metode pembelajaran klasikal.

Pembelajaran klasikal pastinya sangat menyita waktu dan membutuhkan pembiayaan yang relative besar. Selanjutnya sejalan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2023 tentang Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Kementerian Dalam Negeri, dimana penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri dapat dilaksanakan secara *Blended Learning* dengan satuan biaya yang sangat efisien. Hal itu pastinya akan lebih dapat diterima dibandingkan dengan penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara Klasikal.

D. PENGELOLAAN TIM

Pengelolaan tim yang baik menjadi salah satu faktor penting untuk keberhasilan aksi perubahan yang dilakukan, oleh karena itu *project leader* berupaya untuk melakukan pengelolaan tim sebaik mungkin sehingga tujuan dari pelaksanaan aksi perubahan ini dapat terwujud. Dalam melakukan pengelolaan tim, *project leader* perlu memperhatikan beberapa hal, sehingga tim dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan pelaksanaan aksi perubahan, antara lain yaitu:

1. *project leader* perlu mendapatkan dukungan dari pimpinan (mentor) untuk mengelola tim dalam pelaksanaan aksi perubahan
2. pada pembentukan tim efektif, *project leader* perlu memetakan tujuan tim kerja secara jelas, memetakan kemampuan dan kesesuaian tugas masing-masing anggota tim sehingga dapat

memberikan dukungan yang optimal dalam pelaksanaan aksi perubahan.

3. mampu mengelola konflik yang mungkin terjadi pada tim efektif. Dalam hal ini kejelasan pembagian tugas dan peran dalam mencapai tujuan aksi perubahan menjadi faktor penting untuk meminimalisir konflik yang mungkin terjadi. Selain itu perlu adanya kejelasan penentuan kepentingan dan tujuan bersama sehingga komitmen tim dapat terwujud.
4. membangun komunikasi yang baik dengan anggota tim. Kolaborasi dengan mempertahankan kepercayaan antara pihak-pihak yang melakukan tugas fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan.
5. selalu memberikan dukungan untuk semua anggota tim untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
6. pengendalian kinerja personil tim efektif dan memberikan umpan balik serta Mengapresiasi anggota tim, hal ini juga penting dilakukan *project leader* dalam rangka menjaga dan meningkatkan motivasi seluruh anggota tim.

Pengelolaan tim dimulai sejak diadakannya pertemuan pertama calon tim efektif pada tanggal 25 Oktober 2024 yang kemudian pada hari yang sama dilegalkan melalui ditetapkannya Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800.2.4 – 1543 Tahun 2024 Tanggal 25 Oktober 2024 tentang Penetapan Tim Efektif Penyusun Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Dalam pertemuan perdana tersebut, *project leader* menjelaskan maksud, tujuan, manfaat, *output* yang dihasilkan serta dampak dari aksi perubahan ini dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, disampaikan pula pembagian tugas, rancangan pengembangan kompetensi dan rencana tahapan kegiatan yang akan dilakukan pada jangka pendek serta *project leader* juga meminta

masuk dan dukungan dalam pelaksanaan aksi perubahan ini. Dengan hal ini diharapkan tim efektif yang dibentuk memahami secara utuh terkait aksi perubahan dan menumbuhkan komitmen bersama.



Gambar 4.4: Penguatan dan Penjelasan Tugas pada Tim Efektif

Project leader terus melakukan komunikasi sepanjang pelaksanaan aksi perubahan dengan anggota tim efektif. Termasuk ketika ditemukan kendala-kendala kecil di dalamnya, maka selaku *project leader* memberikan umpan balik secara jelas. Pelaksanaan komunikasi, diskusi, pemberian umpan balik yang *project leader* lakukan tidak hanya menggunakan cara formal namun *project leader* juga mengambil cara informal yaitu melakukan diskusi pada suasana yang lebih santai melalui makan siang bersama tim efektif. Pada kesempatan tersebut beberapa kendala dan progres pelaksanaan aksi perubahan dibahas untuk dicari solusi bersama.

Selain itu, *project leader* juga melakukan pengendalian terhadap seluruh tahapan kegiatan dalam aksi perubahan jangka pendek yang dilakukan melalui pembuatan kartu kendali. Melalui kartu kendali ini, *project leader* dapat memantau pelaksanaan tahapan kegiatan dan meminimalkan terjadinya risiko adanya tahapan kegiatan yang terlewat dan mengantisipasi munculnya kendala.

BAB V

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. HASIL CAPAIAN DALAM PENYUSUNAN PEDOMAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN DALAM NEGERI SECARA *BLENDED LEARNING*

Hasil capaian dalam penyusunan pedoman pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pemerintahan dalam negeri secara *blended learning* sesuai dengan target *output* aksi perubahan meskipun banyak perubahan dalam *time line schedule* pelaksanaan, yang disebabkan adanya penugasan lain sesuai arahan pimpinan.

Selain hasil capaian awal pada target aksi perubahan di atas, dalam rangka memenuhi kompetensi pemerintahan bagi ASN di lingkungan pemerintah daerah melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning* telah diperkuat dengan **Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 800.1.14.1/6647/SJ Tanggal 12 Desember 2024 Hal Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah**. Hal tersebut menegaskan bahwa adanya komitmen yang serius dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dalam melaksanakan amanah dari Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Adapun hasil capaian dan indikator keberhasilan pada proses Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.1. Hasil Capaian Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning*

No	Indikator	Sebelum AkPer	Setelah AkPer	Bukti
1	Pedoman Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	Belum Ada Pedoman Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	Sudah Ada Pedoman Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan	Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 893.2 – 1783 Tahun 2024 Tentang Pedoman

No	Indikator	Sebelum AkPer	Setelah AkPer	Bukti
	Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam negeri <i>Blended Learning</i>
2	Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Belum Ada Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Sudah Ada Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 893.2 – 1783 Tahun 2024 Tentang Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam negeri
3	Pedoman Standar Biaya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Belum Ada Pedoman Standar Biaya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Sudah Ada Pedoman Standar Biaya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Surat Edaran Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Nomor tanggal Standar Biaya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>
4	<i>Grand Design</i> System Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Dilakukan per bulan pada saat rapat evaluasi	Dilakukan secara realtime. Kasubbag TU memantau langsung tagihan yang masuk dan prosesnya pada aplikasi	1. <i>Manual Book Grand Design</i> System Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i> 2. <i>Link LMS:</i> https://bpsdm.ajari.app/login

Dalam mencapai hasil sebaimana di atas dalam kegiatan penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara *blended learning*, telah dilakukan kegiatan-kegiatan sesuai dengan *milestone*/tahapan kegiatan jangka pendek yang telah direncanakan dalam aksi perubahan. Capaian *output* dan *evidence* dari tiap *milestone*/tahapan kegiatan jangka pendek adalah sebagai berikut :

1. *Milestone* 1 : Pembentukan Tim Efektif

a. Koordinasi dengan Mentor (Atasan Langsung)

Diskusi terkait tindak lanjut hasil seminar rancangan dan implementasi aksi perubahan dengan mentor dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober 2024, dimana terjadi pergeseran dari rencana awal yang akan dilaksanakan pada tanggal 23 Oktober 2024, dikarenakan pada tanggal 23 Oktober 2024 mendapatkan Penugasan dari Kepala BPSDM Kemendagri ke Makassar dalam rangka pendampingan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) dalam Pemeriksaan-PDPT Tahun 2024. Dalam diskusi disepakati beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Mentor menyetujui perubahan dalam proses pencapaian aksi perubahan sesuai dengan masukan dari penguji pada saat Seminar Rancangan Aksi Perubahan yang dilaksanakan pada tanggal 22 Oktober 2024, antara lain:
 - a) Dalam menyusun kurikulum, pedoman, standar biaya, dan system pembelajaran melalui LMS harus bersama orang-orang yang memiliki komitmen.
 - b) Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Secara *Blended Learning*, harus betul-betul terwujud dan ada pengesahan, sebagai pedoman penyelenggaraan di Tahun 2025.
 - c) Perlu dukungan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri yang ditujukan ke pemerintah daerah agar Pendidikan

dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri betul-betul dilaksanakan untuk menjawab kebutuhan kompetensi ASN daerah.

Adapun dokumentasi koordinasi antara *project leader* bersama mentor/atasan langsung, dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 5.1: Foto koordinasi *project leader* bersama mentor/atasan langsung

Selanjutnya penunjukkan nama-nama tim efektif dalam mendukung pelaksanaan aksi perubahan disetujui oleh Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan bersama selaku Mentor/Atasan Langsung.



Gambar 5.2: Arahan Mentor tentang Penunjukan Tim Efektif

Adapun penunjukkan nama-nama tim efektif dalam mendukung pelaksanaan aksi perubahan atas persetujuan Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan bersama selaku Mentor/Atasan Langsung, adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2: Nama-nama Tim Efektif Aksi Perubahan

No	Nama	Jabatan	Uraian Tugas
1.	Ika Heru Setyawan, S.Pd	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda/ <i>Project Leader</i>	Mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan aksi perubahan serta monitoring dan evaluasi pencapaian target kegiatan dan implementasi aksi perubahan.
Tim Teknologi Informasi			
2.	Bayu Erlangga, SH., MH	Widyaiswara Ahli Muda	Membuat alur proses pembelajaran Diklat Pimpemdagri bersama TIM AJARI
Tim Penyusun dan Perumus			
3.	Bambang Suparto, SE., M.Si	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	Memvalidasi Hasil Pedoman
4.	Bambang Tri Pujiono, M.Si	Kasubbag Tata Usaha	Memvalidasi Hasil Pedoman
5.	Dyah Prihatinningrum, M.Si	Widyaiswara Ahli Madya	Membantu Mempersiapkan Konsep Kurikulum dan Substansi Materi
6.	Isti Nuryati, M.P	Widyaiswara Ahli Madya	Membantu Mempersiapkan Konsep Kurikulum dan Substansi Materi
7.	Wiwini Nova Kurniawati, SE	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. IV dan Prajabatan	Membantu Mempersiapkan Konsep Pedoman dan Surat Edaran Mendagri
8.	Arimbi Yuniza Dian Sekarrini, S.IP	Penata Keuangan pada Subbidang Kepemimpinan Tk. IV dan Prajabatan	Membantu Mempersiapkan Konsep Pedoman dan Surat Edaran Mendagri
9.	Karlina Noviasari, M.Sc	Widyaiswara Ahli Muda	Mencarikan Referensi Terkait

Tim Administrasi			
10.	Indah Ayu Syafitri, MM	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat pada Subbidang Kepemimpinan Tk. II dan Tk III Bidang Kepemimpinan dan Prajabatan	Menyusun SK TIM.
11.	Michika Widheani, Rizkia, A.P.Kb,N	Pengadministrasian keuangan Pada Subbagian Tata Usaha	Koordinasi dan Komunikasi dengan Para Tim Perumus
12.	Rizki Fadzri Munir, S.Tr.IP	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	Menyusun Berita Acara Hasil Rapat dan masukan TIM
13.	Revana Giara Eeffendy, SH	Supproting Staf	Menyiapkan Undangan Rapat dan Verifikator
14.	Jehan Nurul Fajriah, S.Pd	Supproting Staf	Menyiapkan Undangan Rapat dan Verifikator
15.	Shabila Fieldza Paramitha, S.Pd	Supproting Staf	Menyiapkan Dokumentasi dan Verifikator
16.	Wasi Jalu Strata, SH	Supproting Staf	Menyiapkan Dokumentasi dan Verifikator
17.	Yolanda Katrin Magdalena	Supproting Staf	Menyiapkan Dokumentasi dan Verifikator

b. Rapat Pembentukan Tim Efektif Penyusunan Pedoman Diklat Pimpemdagri

Selanjutnya dilakukan rapat pembentukan tim efektif dengan mengundang calon tim efektif aksi perubahan pada tanggal 25 Oktober 2024, Pukul 13.00 WIB – 13.45 WIB di Ruang Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan. Dalam pertemuan tersebut dihadiri 9 (sembilan) orang. Setelah itu, dilakukan penunjukan kepada beberapa pihak yang akan dimasukkan dalam Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri untuk dimasukkan dalam Tim Efektif berdasarkan

kompetensi yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan kinerja pelayanan.

Adapun rapat pembentukan nama-nama tim efektif dalam mendukung pelaksanaan aksi perubahan atas persetujuan Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan bersama selaku Mentor/Atasan Langsung, adalah sebagai berikut:



Gambar 5.3.: Pengarahan Kepala Pusat terkait Peran dari Tim Efektif

c. Penetapan SK Tim Efektif Penyusunan Pedoman Diklat Pimpemdagri

Tim efektif yang dibentuk lalu dikuatkan dengan penetapan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 800.2.4 – 1543 Tahun 2024 Tanggal 25 Oktober 2024 Tentang Penetapan Tim Efektif Penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, sebagaimana Gambar di bawah ini:

KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 82 / A - 143 / 2024
TENTANG

PENYUSUNAN PELOMBA PENYELANGGARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPERAWATAN PEMERIKSAAN DALAM NEGERI SECARA ELEKTRONIS
PADA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI
TAHUN 2024

MEMOTIVASI DALAM NEGERI

- Merencanakan
 - 1. a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik sesuai dengan ketentuan Pasal 25(2) huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Peraturan Tim Efektif Penyelenggara Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning II Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;
- Mengingat
 - 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6880);
 - 2. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2002 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6079);
 - 3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pengesahan Daerah Pemilihan Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6881 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pengesahan Daerah Pemilihan Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6473;
 - 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6073) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

- d. Ertas
 - 1. bahwa pelaksanaan pendidikan dan penyelenggaraan kegiatan Penyelenggaraan secara elektronik harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 25(2) huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Peraturan Tim Efektif Penyelenggara Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;
- e. Wakil Ketua
 - 1. bahwa pelaksanaan kegiatan penerimaan dan pelatihan keperawatan perawat/ bidan negeri secara elektronik harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 25(2) huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Peraturan Tim Efektif Penyelenggara Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;
- f. Anggota
 - 1. bahwa pelaksanaan kegiatan penerimaan dan pelatihan keperawatan perawat/ bidan negeri secara elektronik harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 25(2) huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Peraturan Tim Efektif Penyelenggara Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;

KESYGA

KEMERHAT

Ditandatangani di Jakarta
pada tanggal 21 dekab 2024
s.d. Menteri Dalam Negeri
Cepah Baso
Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Dr. Saegeng Hartono

Tembusan :

- 1. Menteri Dalam Negeri;
- 2. Pj. Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri;
- 3. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri; dan
- 4. yang bersangkutan untuk dilaksanakan dan dilaksanakan.

- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan dan Pengesahan Penyelenggaraan Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6341);
- 6. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2022 tentang Jaring dan Tauti atas Jaring Pemerintahan Negara Bulan Purnama yang berlaku pada Kementerian Dalam Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6852);
- 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 120);
- 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143);

MEMUTUSKAN :

- 1. KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG PENYUSUNAN TIM EFektif PENYUSUNAN PELOMBA PENYELANGGARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPERAWATAN PEMERIKSAAN DALAM NEGERI SECARA ELEKTRONIS PADA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2024.
- 2. Menetapkan Tim Efektif Penyelenggara Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.
- 3. Tim Efektif Penyelenggara Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024 sebagaimana dimaksud pada Diktum KEPUTUSAN ini, yang namanya tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini, dengan susunan tugas sebagai berikut :
 - a. Pembina
 - 1. Melakukan pengawasan dan nasehat atas kebijakan Penyelenggaraan Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.
 - b. Pengarah
 - 1. Mengawasi dan memberikan nasihat kepada Tim Efektif Penyelenggara Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.
 - c. Penyelenggara
 - 1. Bertanggungjawab dan memberikan arahan dalam Penyelenggaraan Penerimaan dan Pelatihan Keperawatan Perawat/ Bidan Negeri secara Elektronik Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

LAMPIRAN KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 82 / A - 143 / 2024
TANGGAL : 21 dekab 2024

SUSUNAN TIM EFektif
PENYUSUNAN PELOMBA PENYELANGGARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPERAWATAN PEMERIKSAAN DALAM NEGERI SECARA ELEKTRONIS
PADA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI
TAHUN 2024

NO.	NAMA	JAMATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM	
			SI	SA
1.	Dr. Saegeng Hartono	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri	Pembina	
2.	M. Wati Soetjta Putri, M.Si.	Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri	Pengarah	
3.	Dr. "Wahid" Lestari, M.Pd.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Organisasi	Pengembang Jangka Panjang	
4.	Ika Hery Gungawan, S.Pd.	Pengembangan Kompetensi Manajemen Organisasi	Siswa	
5.	Bambang Saputra, S.E., M.Si.	Pengembangan Kompetensi Manajemen Organisasi	Wakil Ketua	
6.	Winda Nova Nurrahayu, S.E.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Organisasi	Wakil Ketua	
7.	Andri Yandri Das Soekarni, S.P.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Organisasi	Sekretaris	
8.	Bambang Tri Pujiono, S.P., M.Si.	Kepala Subbidang Tata Usaha pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Organisasi	Anggota	
9.	Bayu Erlangga, S.H., M.Hi.	Widyawana Ahli Madya	Anggota	
10.	Ezrina Soesarta, M.Sc.	Widyawana Ahli Pertama	Anggota	
11.	Muhammad Ali Bar Sidiq, M.Si.	Widyawana Ahli Pertama	Anggota	

- 2 -

NO.	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
12.	Indah Ayu Syaifri, S.E., M.M.	Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat pada Subbidang Kepemimpinan Tk. II dan III Bidang Kepemimpinan dan Prajabatan	Anggota
13.	Michka Widheany Rizda, A.P.Kb.N.	Pengadministrasi Keuangan pada Subbagian Tata Usaha	Anggota
14.	Rizki Fadri Munir, S.Tr.IP.	Analisa Pemberdayaan Masyarakat	Anggota
15.	Revana Giara Effendy, SH. MH.	Supporting Staff	Anggota
16.	Jehan Nurul Fajriah, S.Pd.	Supporting Staff	Anggota
17.	Shabilla Fieldza Paramitha, S.Pd.	Supporting Staff	Anggota
18.	Wasi Jalu Strata, S.H.	Supporting Staff	Anggota
19.	Yolanda Katrin Magdalena	Supporting Staff	Anggota

a.n. Menteri Dalam Negeri
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Dr. Sugeng Hariyono

Gambar 5.4.: SK Pembentukan Tim Efektif

2. *Milestone 2* : Rapat Tim Analisis Kebutuhan Draft Pedoman Diklat Pimpemdagri

Milestone berikutnya adalah melakukan Rapat bersama Tim Efektif dalam rangka menyusun kebutuhan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning* dilaksanakan pada tanggal 30 Oktober 2024 Pukul 10.00 WIB – 14.00 WIB di Ruang Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan. Adapun dokumentasi dalam analisis kebutuhan draft pedoman penyelenggaraan adalah sebagaimana Gambar berikut.



Gambar 5.5.: Rapat Tim Analisis Draft Kebutuhan Penyusunan Pedoman

3. *Milestone 3: Pembentukan Tim Perumus Pedoman*
 - a. Pembentukan Tim Perumus dan Tim Penyusun

Rapat pembentukan Tim Perumus dilaksanakan pada hari Senin, Tanggal 4 November 2024 bertempat di Ruang Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan Gedung A Lantai 3.



Gambar 5.6.: Pembentukan Tim Perumus dan Tim Penyusun

Adapun hasil dari rapat dimaksud adalah antara lain sebagai berikut:

- (1) Tim Perumus Kurikulum Diklat Pimpemdagri, terdiri dari:
 - (a) Dr. Tutik Lestari, M.Pd
 - (b) Dr. Izzuddin, M.Pd
 - (c) Dian Khasanah, MM
 - (d) Ika Heru Setyawan, S.Pd
 - (e) Dyah Prihatinningrum, M.Si
- (2) Tim Perumus Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri, terdiri dari:
 - (a) Dr. Tutik Lestari, M.Pd
 - (b) Ika Heru Setyawan, S.Pd
 - (c) Isti Nuryati, MP
 - (d) Dyah Prihatinningrum, M.Si
 - (e) Karlina Noviasari, M.Sc
 - (f) Muhammad Ali Nur Sidiq, M.Si
 - (g) Chandra Varendra Yoga, M.BA
- (3) Tim Perumus Standar Biaya Diklat Pimpemdagri terdiri dari:
 - (a) Dr. Tutik Lestari, M.Pd
 - (b) Faisal Sadik, MT
 - (c) Ika Heru Setyawan, S.Pd
 - (d) Yuli Fadzriani, ST., M.T.I., ME

b. Penetapan SK Tim Perumus Pedoman

- (1) SK Perumus Kurikulum Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

Penetapan Tim dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif pada penyusunan Kurikulum Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

**KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 80 / J 4 - 192 / 2024

TENTANG
PENETAPAN TIM PERUMUS KURIKULUM
PENYELENGGAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPIMPINAN PEMERINTAHAN DALAM NEGERI SECARA BLENDED LEARNING
PADA BIDANG PENCIMBANAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI
TAHUN 2024

MENTERI DALAM NEGERI,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri secara Blended Learning perlu menetapkan Tim Perumus Kurikulum; bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Penetapan Tim Perumus Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara Blended Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6087), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6456);

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6597);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5987) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6297) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6011);
- 6. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2023 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Dalam Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6852);
- 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1271);
- 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1439);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG PENETAPAN TIM PERUMUS KURIKULUM PENYELENGGAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPIMPINAN PEMERINTAHAN DALAM NEGERI SECARA BLENDED LEARNING PADA BIDANG PENCIMBANAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2024;

KESATU :

KEDUA :

1. Tim Perumus Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara Blended Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;

2. Tim Perumus Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara Blended Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024 sebagaimana dimaksud pada Diklat ini yang anggotanya terdiri dari unsur yang terdapat dalam daftar berikut:

- a. Pembina
- b. Pengarah
- c. Penanggungjawab
- d. Ketua

- 3 -

6. Sekretaris bertugas melaksanakan tugas keadministratifan secara lebih melibatkan pengumpulan data hasil verifikasi argus, melakukan koordinasi dengan Kementerian/Lembaga terkait dan menyusun laporan terkait Penusunan Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara Blended Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

7. Argus bertugas melakukan koordinasi teknis dengan Kementerian/Lembaga dan melakukan hasil pelaksanaan tugas sesuai penanggungjawab melalui ketua terkait Penusunan Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara Blended Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

NETGA : Dalam melaksanakan tugasnya, Tim Perumus Kurikulum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri secara Blended Learning pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024, bertanggungjawab kepada Menteri Dalam Negeri melalui Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

KESMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal diucapkan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekhawatiran dalam pelaksanaannya akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 07 MAREK 2024

a.n. Menteri Dalam Negeri
Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Dr. Sugeng Hariyoso

Tembusan :

1. Menteri Dalam Negeri;
2. Pjs. Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri;
3. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri; dan
4. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

LAMPIRAN : KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 80 / J 4 - 192 / 2024
TANGGAL : 07 MAREK 2024

SUSUNAN TIM PERUMUS KURIKULUM PENYELENGGAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPIMPINAN PEMERINTAHAN DALAM NEGERI SECARA BLENDED LEARNING
PADA BIDANG PENCIMBANAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI
TAHUN 2024

NO.	NAMA	JABATAN	KEUDUKAN
			DALAM TIM
II	III	IV	V
1.	Dr. Sugeng Hariyoso	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri	Pembina
2.	M. Wali Septiya Putra, M.Si	Pj. Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri	Pengarah
3.	Dr. Titik Lestari, M.Pd.	Pj. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan BPSDM Kemendagri	Penanggungjawab
4.	Dr. Ismailudin, M.Pd	Ahli Muda BPSDM Kemendagri	Ketua
5.	Dr. Dian Haanah, S.E., M.M.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda pada Subbidang Kurikulum dan Modul BPSDM Kemendagri	Secretaris
6.	Rea Heru Setyawan, S.Pd.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan BPSDM Kemendagri	Anggota
7.	Dyah Prihasningrum, S.TP, M.Si	Widyaiswara Ahli Muda BPSDM Kemendagri	Anggota

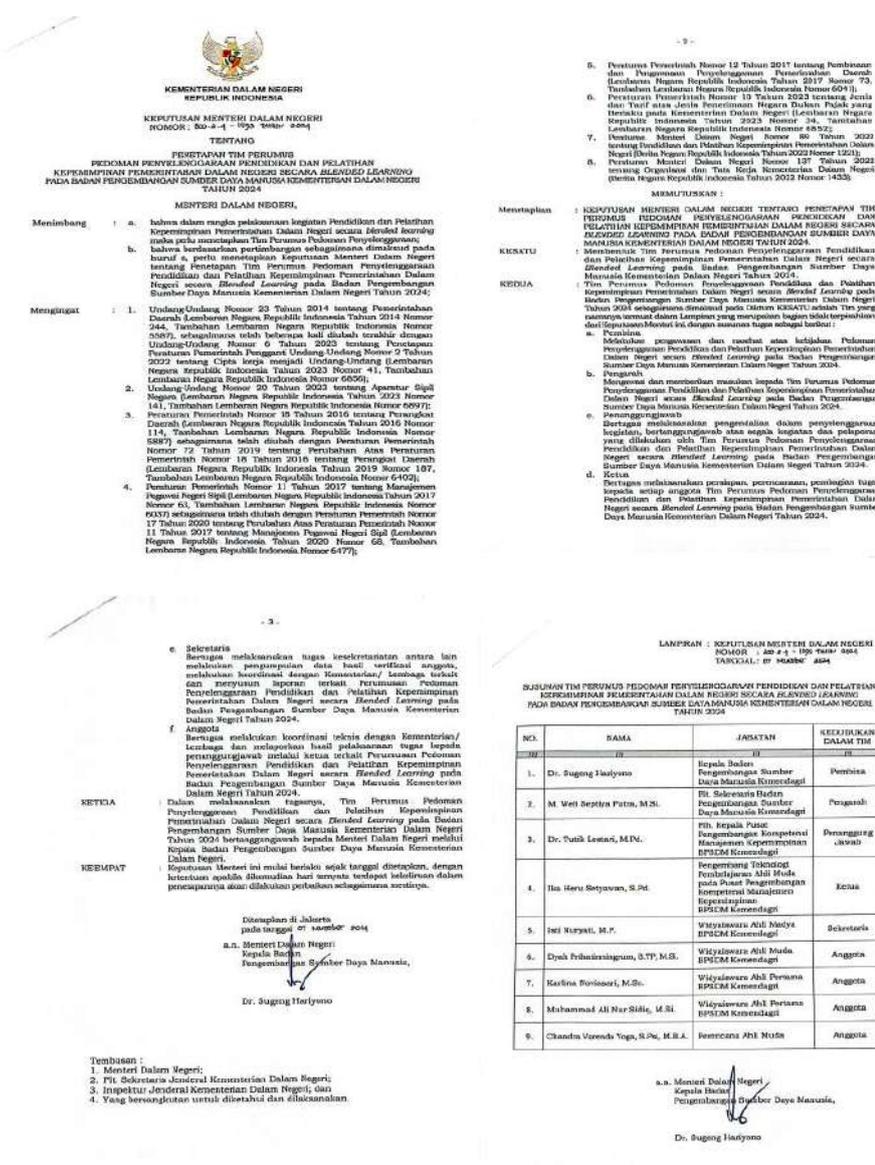
a.n. Menteri Dalam Negeri
Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Dr. Sugeng Hariyoso

Gambar 5.7: Screenshot SK Tim Perumus Kurikulum Diklat Pimpemdagri Blended Learning

(2) SK Perumus Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

Penetapan Tim dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif pada penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.



Gambar 5.8: Screenshot SK Tim Perumus Pedoman penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

(3) SK Perumus Standar Biaya Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

Penetapan Tim dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif pada penyusunan Standar Biaya Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 00-A/1/PP/2024/004

SETYANG

PEHATAPAN TIM PERUMUS STANDAR BIAYA
PENYELINGGIDAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPEMERINTAHAN DAERAH DALAM NEGERI SECARA BLENDED LEARNING
PADA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI
TAHUN 2024

MENTERI DALAM NEGERI

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* maka perlu menetapkan Tim Perumus Standar Biaya;

b. bahwa ketentuan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu dilaksanakan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pembentukan Tim Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 24), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 557), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menjadi Undang-Undang Perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 14), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6997);

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 14), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6997);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;

4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 72 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6102);

5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 6), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6277) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 6), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pengembangan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 7), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6911);

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024;

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 127 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1433);

MEMUTUSKAN :

KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG PEHATAPAN TIM PERUMUS STANDAR BIAYA PENYELINGGIDAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMERINTAHAN DAERAH DALAM NEGERI SECARA BLENDED LEARNING PADA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2024.

Menetapkan :

KESATU

Membentuk Tim Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

KEDUA

Tim Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024 sebagaimana dimaksud pada huruf a, beranggotakan sebagai berikut:

a. Peran

Melakukan pengumpulan dan membuat atau perbaikan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

b. Pengarah

Mengawasi dan memberikan masukan kepada Tim Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

c. Penanggungjawab

Bertugas melaksanakan koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan, bertanggungjawab atas segala kegiatan dan pelaporan yang dilakukan oleh Tim Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

d. Kertas

Bertugas melaksanakan penelitian, perencanaan, pengujian tugas kepada setiap anggota Tim Perumus Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Pemerintahan Dalam Negeri secara *Blended Learning* pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024.

LAMPIRAN : KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 00-A/1/PP/2024/004

SUSUNAN TIM PERUMUS STANDAR BIAYA
PENYELINGGIDAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMERINTAHAN
DAERAH DALAM NEGERI SECARA BLENDED LEARNING
PADA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI
TAHUN 2024

NO.	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
1.	Dr. Sugeng Hariyanto	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri	Pembina
2.	M. Widi Septiya Putri, M.Si.	Plh. Sekreteris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri	Pengarah
3.	Dr. Tutik Lestari, M.Pd.	Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajerial Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri	Penanggung Jawab
4.	Fahid Sadik, ST, MT.	Kepala Bagian Perencanaan pada Sekreteriat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri	Ketua
5.	Ika Heru Setyaning, S.Pd.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda pada Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri	Sekretaris
6.	Yuli Puriyanti, ST., M.T.I, ME.	Perencana Ahli Muda pada Subbagian data dan Pelaporan Bagian Perencanaan DPSDM Kemendagri	Anggota

Disiapkan di Jakarta pada tanggal 07 Desember 2024

a.n. Menteri Dalam Negeri
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Dr. Sugeng Hariyanto

Tembusan :

1. Menteri Dalam Negeri;
2. Plh. Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri;
3. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri; dan
4. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

a.n. Menteri Dalam Negeri
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

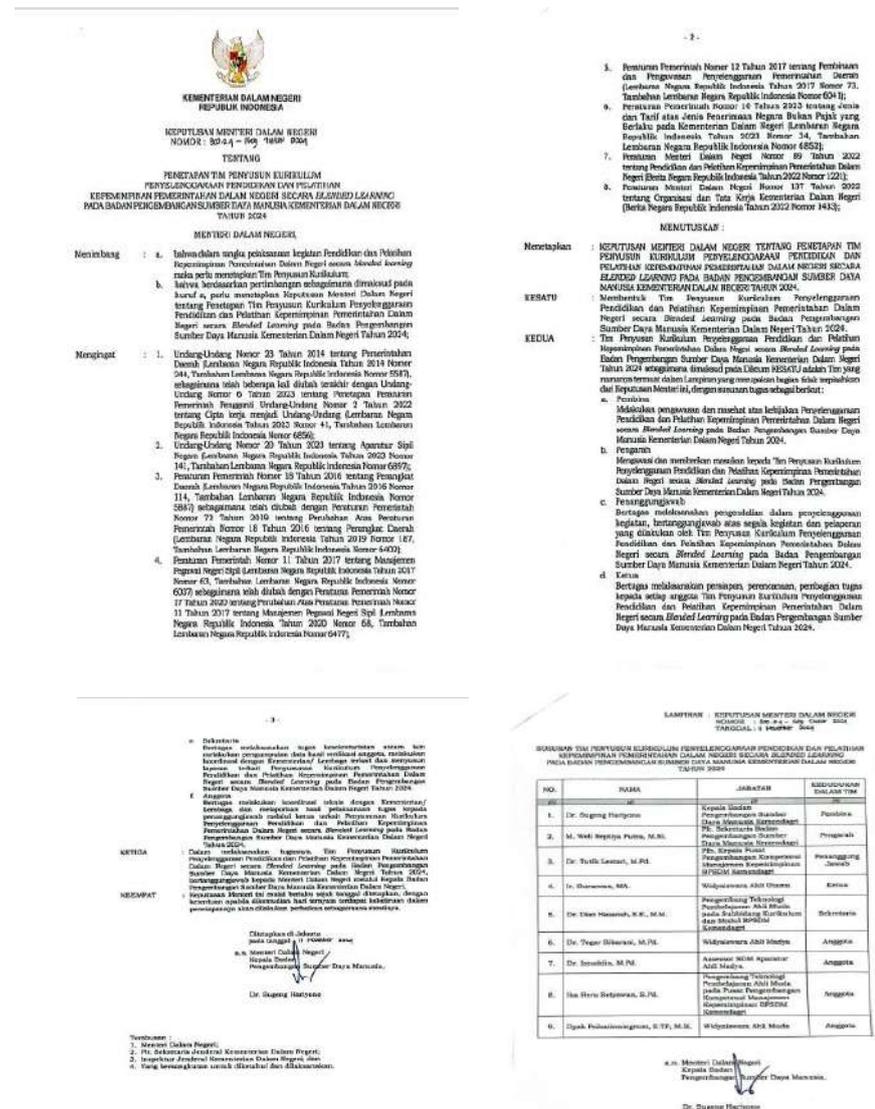
Dr. Sugeng Hariyanto

Gambar 5.9: Screenshot SK Tim Perumus Standar Biaya Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

c. Penetapan SK Tim Penyusun Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

(1) SK Penyusun Kurikulum Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

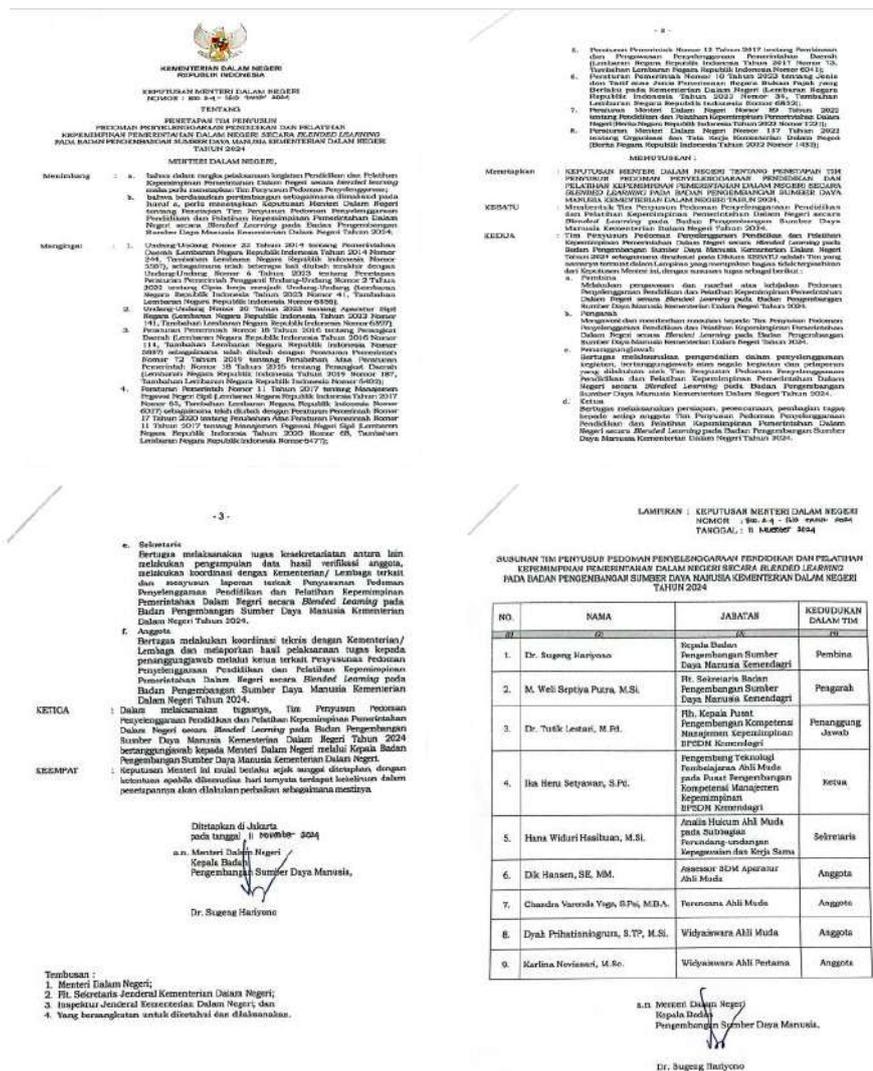
Penetapan Tim dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif pada penyusunan Kurikulum Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.



Gambar 5.10: Screenshot SK Tim Penyusun Kurikulum Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

(2) SK Penyusun Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

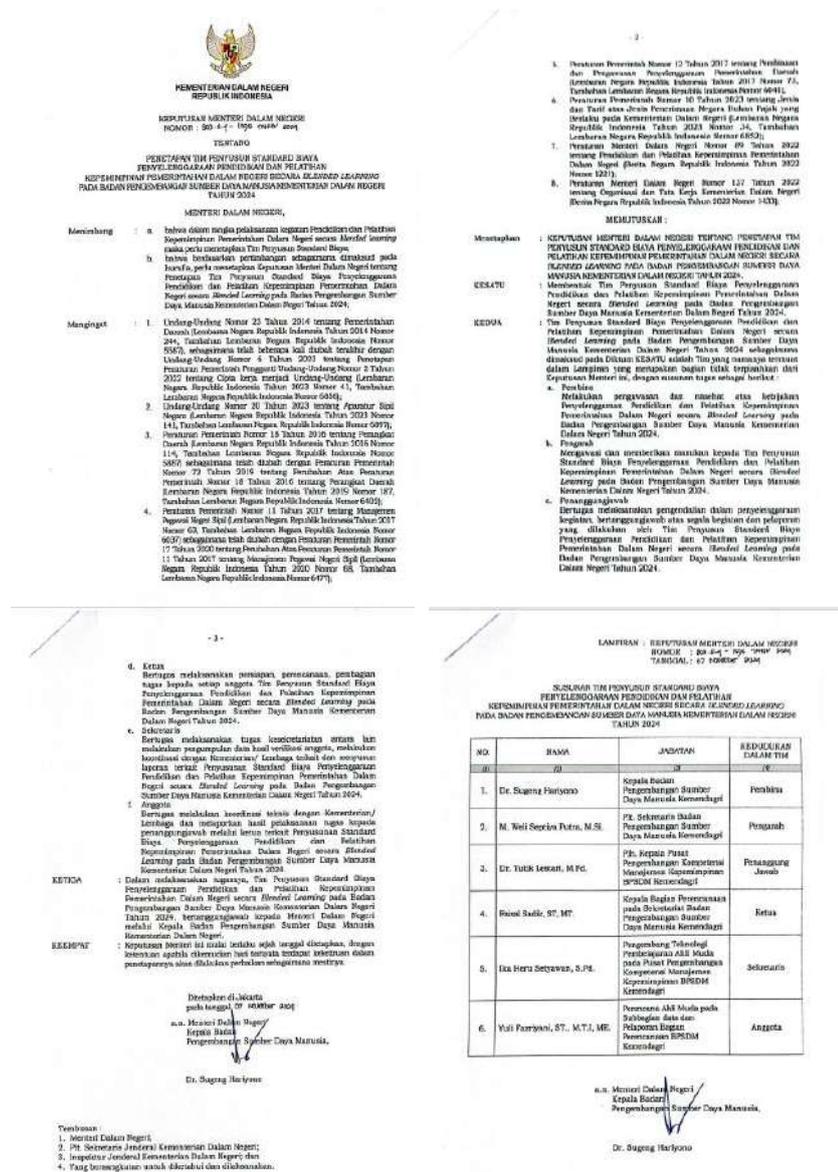
Penetapan Tim dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif pada penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.



Gambar 5.11: Screenshot SK Tim Penyusun Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

(3) SK Penyusun Standar Biaya Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

Penetapan Tim dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif pada Standar Biaya Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.



Gambar 5.12: Screenshot SK Tim Penyusun Standar Biaya Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

4. *Milestone 4: Rapat Pembahasan Penyusunan Pedoman Diklat Pimpemdagri Blended Learning*

Rapat pembahasan penyusunan pedoman dilaksanakan di Ruang Rapat Cenderawasih Gedung A Lantai 2 BPSDM Kemendagri pada Pukul 13.00 WIB – WIB, dan dalam rapat dimaksud membahas tentang pedoman penyelenggaraan dan substansi mata Diklat yang akan dimasukkan dalam kurikulum Diklat Pimpemdagri. Adapun bukti evident pada kegiatan ini sebagaimana Gambar berikut:

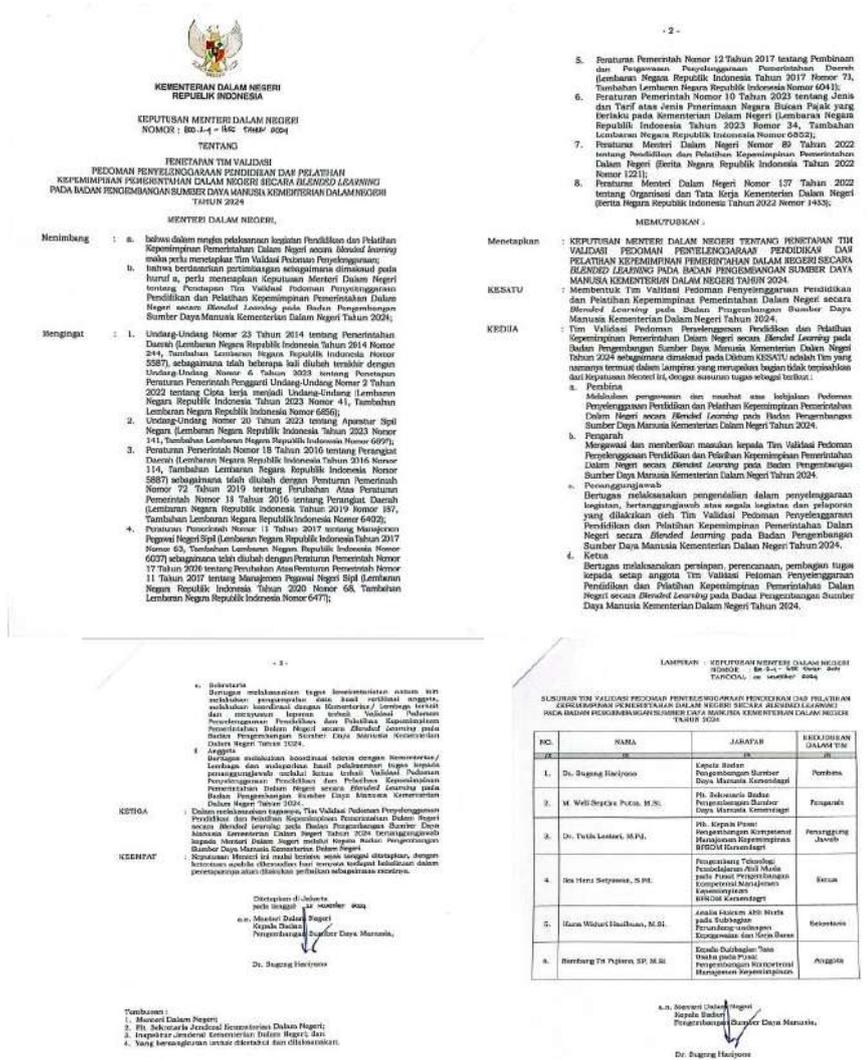


Gambar 5.14: Dokumentasi Rapat Pembahasan Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

5. Milestone 5: Validasi Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

a. Penetapan Tim Validasi Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

Penetapan Tim Validasi dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif terkait sistematika dan norma pada Penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.



Gambar 5.15: Screenshot SK Tim Validasi Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

b. Penyusunan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri

Penyusunan dan pembuatan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri ditujukan untuk memperkuat mandatori implementasi Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Sekaligus dalam rangka tindak lanjut dalam memenuhi kebutuhan pemerintah daerah terkait dengan kompetensi pemerintahan.

Pembuatan SE dimaksud dilaksanakan oleh Staf Bidang Kepemimpinan dan Prajabatan a.n. **Wiwini Nova Kurniawati, SE., dan Arimbi Yuniza Sekarini, S.IP** sampai dengan penanda tangan dengan pantauan langsung **Ibu Dr. Tutik Lestari, M.Pd** (Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan).

6. Milestone 6: Validasi Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

a. Penetapan Tim Validasi Penyusunan Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

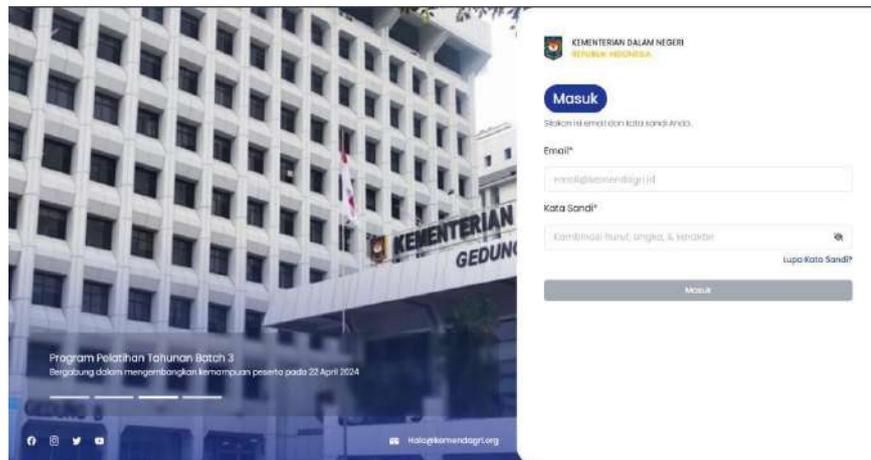
Penetapan Tim Validasi dalam Surat Keputusan berdasarkan keahlian dan profesionalisme kemampuan dalam memberikan input dan masukan positif yang konstruktif terkait sistematika dan norma pada Penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIC OF INDONESIA		KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIC OF INDONESIA	
KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 180/SK/17/2018 TENTANG PENETAPAN TIM VALIDASI KEPERAWATAN PERUBAHAN STRUKTUR DAN PELATIHAN PADA DAFTAR PENGENDAIAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2018		KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIC OF INDONESIA	
MENTERI DALAM NEGERI		MENTERI DALAM NEGERI	
Mentoring	1. Kelompok	1. Kelompok	1. Kelompok
Manajemen	1. Kelompok	1. Kelompok	1. Kelompok

7. Milestone 7: Finalisasi Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

a. Finalisasi *Grand Design System* Pembelajaran Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

Finalisasi *Grand Design System* pembelajaran oleh TIM AJARI bersama dengan *project leader* dalam memastikan seluruh alur proses pembelajaran dan laman menu dukungan pembelajaran dapat terakomodir.



Gambar 5.18: Screenshot Laman System LMS Dukungan Pembelajaran Diklat Pimpemdagri

b. Rapat Finalisasi Pedoman

Rapat Finalisasi Pedoman dihadiri oleh TIM kerja dan para pakar/praktisi antara lain Prof. Muchlis Hamdi, MA. P.hD, Prof. Dr. Khasan Effendy, M.Pd., Prof. Dr. Hyronimus Rowa, M.Si, dan Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. Dalam rapat dimaksud dihasilkan kesepakatan atas konsep yang sudah disusun oleh tim kerja yang selanjutnya dimajukan untuk proses tanda tangan PyB dalam hal ini Menteri Dalam Negeri a.n. Kepala BPSDM Kemendagri sesuai Pasal 9 BAB II Penyelenggaraan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomo 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.



Gambar 5.19.: Dokumentasi Rapat Finalisasi Penyusunan Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

8. *Milestone 8: Pengesahan Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning**

- a. Pengajuan Proses Penandatanganan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

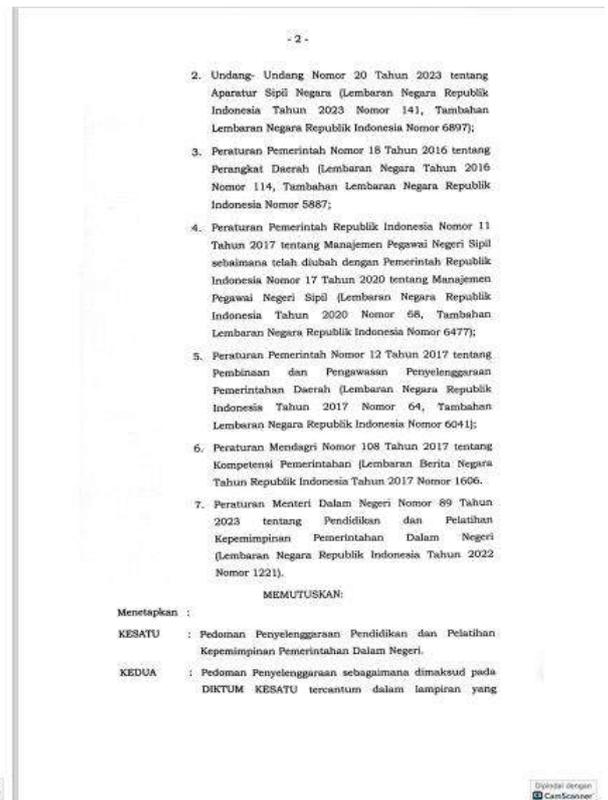
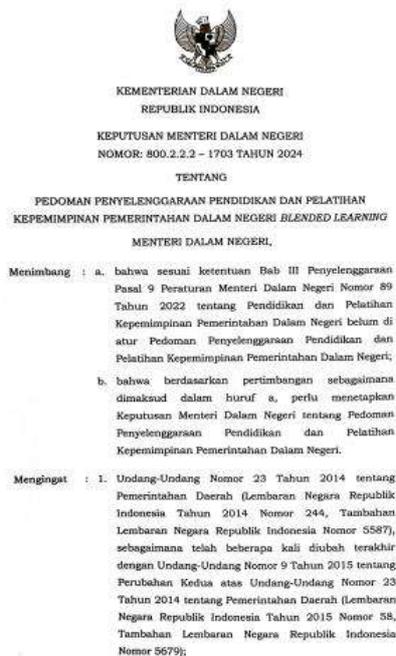
Adapun bukti Nota Dinas pengantar persetujuan penandatanganan Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*, sebagaimana Gambar berikut.



Gambar 5.20: Nota Dinas Pengantar Persetujuan penandatanganan Pedoman Diklat Pimpemdagri *Blended Learning*

b. Penandatanganan Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning*.

Hasil capaian dari Perumusan dan Penyusunan dari seluruh TIM pada Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik yang dilaksanakan pada Tanggal 25 Oktober sampai dengan tanggal 10 Desember 2024, adalah Pedoman Pedoman Diklat Pimpemdagri secara *Blended Learning* sebanyak 214 Halaman yang terdiri dari kurikulum dan pedoman penyelenggaraan yang sudah ditandatangani oleh Menteri Dalam Negeri a.n. kepala BPSDM kemendagri (Dr. H. Sugeng Hariyono), sebagaimana Gambar terlampir.



merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Keputusan ini.

KETIGA : Pedoman Penyelenggaraan sebagaimana dimaksud pada DIKTUM KESATU digunakan sebagai acuan dalam proses penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.

KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal Desember 2024

a.n. MENTERI DALAM NEGERI
KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



SUGENG HARIYONO

Tembusan:

1. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia;
2. Plt. Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri;
3. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri;
4. Direktur Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri;
5. Gubernur Seluruh Indonesia;
6. Bupati/Walikota Seluruh Indonesia.



Gambar 5.21: Screenshoot Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 893.2 – 1783 TAHUN 2024 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri Blended Learning

c. Penandatanganan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri

Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 800.1.14.1/6647/SJ Tanggal 12 Desember 2024 Hal Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah, merupakan *output* yang merupakan second choice dari penguji pada aspek konsistensi dan tindak lanjut dari Diklat Pimpemdagri dan merupakan tindak lanjut mandatori UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah beserta aturan turunan dibawahnya.



MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

Jakarta, 12 Desember 2024

Nomor : 800.1.14.1/6647/SJ
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Kompetensi Pemerintahan
Sebagai Persyaratan
Penempatan Jabatan di
Pemerintah Daerah

Yth. 1. Gubernur/Pj. Gubernur
2. Bupati/Pj. Bupati
3. Walikota/Pj. Wali Kota

di:
Seluruh Indonesia

Menindaklanjuti pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Dalam Negeri (Diklat Pimpemdagri), bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 233 bahwa sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki kompetensi pemerintahan.
2. Kompetensi pemerintahan sebagaimana angka 1 (satu) huruf d merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di Pemerintahan Daerah secara profesional. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Dalam Negeri (Diklat Pimpemdagri) difokuskan pada kompetensi pemerintahan terkait dengan kebijakan desentralisasi, hubungan pemerintah pusat dengan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, hubungan pemerintah daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.
3. Pemerintah Daerah harus menjamin bahwa penyelenggara pemerintahan daerah memiliki kompetensi dan kapabilitas dalam tata kelola pemerintahan, maka pada penempatan atau pengisian jabatan wajib memenuhi persyaratan kompetensi pemerintahan yang dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) dan/atau Sertifikat Kompetensi Pemerintahan.

4. Pemerintah Daerah juga harus mempedomani Pasal 407 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa "pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan secara langsung dengan Daerah wajib mendasarkan dan menyesuaikan pengaturannya pada Undang-Undang ini".

Demikian untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan.



- Tembusan:
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 2. Ptt. Sekretaris Jenderal Kemendagri; dan
 3. Inspektur Jenderal Kemendagri.

Gambar 5.22: Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 800.1.14.1/6647/SJ Tanggal 12 Desember 2024 Hal Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah

B. MANFAAT AKSI PERUBAHAN

1. Manfaat untuk *Project Leader*

- a. sebagai media dalam mengaktualisasikan diri dan mengembangkan pengetahuan, skill, dan profesionalitas dalam mencari ide kreatif dalam menyelesaikan permasalahan di lembaga.
- b. sebagai media pengembangan kemampuan kepemimpinan pelayanan publik yang berintegritas.
- c. meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai Pejabat Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

2. Manfaat untuk Tim Efektif

- a. sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kinerja tim efektif khususnya dalam Menyusun pedoman dalam rangka pengembangan kapasitas dan pengembangan kompetensi bagi ASN.
- b. sebagai media komunikasi yang efektif khususnya bagi tim.
- c. sebagai media pembelajaran untuk melatih kemampuan manajerial teknis, dan sosiokultural khususnya terkait kerjasama tim untuk mencapai tujuan.

3. Manfaat untuk Pimpinan Unit dan Kepala BPSDM Kemendagri

Kepala BPSDM Kemendagri juga memperoleh manfaat dari aksi perubahan ini yaitu pedoman penyelenggaraan dapat digunakan sebagai bahan untuk publikasi ke seluruh lingkup Pemerintahan Dalam Negeri, dikarenakan sudah memiliki pedoman teknis yang dapat dipedomani oleh seluruh Lembaga penyelenggara pelatihan yang akan menyelenggarakan Diklat Pimpemdagri.

4. Manfaat bagi Pegawai Kementerian Dalam Negeri

Adapun manfaat yang diperoleh dari aksi perubahan untuk pegawai Kementerian Dalam Negeri, yaitu:

- a. sebagai strategi pengembangan kompetensi pemerintahan sebagaimana amanah undang-undang 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah..
- b. dapat meningkatkan kemampuan dalam hal pengetahuan, sikap/perilaku, dan keahlian dalam bidang pemerintahan.
- c. memiliki sertifikat Kompetensi Pemerintahan dan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan.

5. Manfaat bagi Pegawai Pemerintah Daerah

Manfaat yang diperoleh dari aksi perubahan untuk *stakeholder* eksternal :

- a. pegawai Pemerintah daerah dapat memiliki penguasaan kompetensi pemerintahan diantaranya adalah Kebijakan Desentralisasi, Pemerintahan Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD, Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah, Etika Pemerintahan, dan Hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah.
- b. pegawai pemerintah daerah tidak perlu untuk mengikuti uji kompetensi pemerintahan akan tetapi langsung mendapatkan dua sertifikat yaitu Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan dan Sertifikat Kompetensi Pemerintahan.

6. Manfaat bagi Organisasi

Manfaat yang diperoleh BPSDM Kemendagri adalah:

- a. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri telah melaksanakan amanah Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah beserta turunannya.
- b. BPSDM Kemendagri memiliki Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning*.

- c. BPSDM Kemendagri memiliki Pedoman Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning*.
- d. BPSDM Kemendagri memiliki Standar Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning*.
- e. BPSDM Kemendagri memiliki *Learning Management System (LMS)* Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning*.

C. IMPLEMENTASI STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Keberhasilan aksi perubahan dapat tercapai salah satunya dikarenakan SDM yang mempunyai kompetensi yang memadai. Sesuai dengan strategi pengembangan kompetensi tim efektif telah dilakukan kegiatan sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Tim Perumus dan Penyusun Kurikulum

Tim Perumus dan penyusun kurikulum Diklat Pimpemdagri mencari referensi implementasi keterkaitan konsep Asta Cita Presiden Prabowo-Gibran dengan kebutuhan-kebutuhan perkembangan di birokrasi Indonesia. Selain itu yang dilakukan oleh Tim melakukan kajian mendalam terkait dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan.

Selain itu Tim juga banyak mencari referensi dari berbagai jurnal baik nasional maupun internasional dalam memperkaya kajian guna menghasilkan konsep kurikulum dan materi yang relevan dibutuhkan dalam mendukung peningkatan kapasitas dan pengembangan kompetensi pemerintahan pada penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri *blended learning* yang menggunakan konsep 70:20:10.

2. Pengembangan Kompetensi Tim Administrasi

Tim administrasi juga mengikuti pembekalan untuk meningkatkan kompetensi yang akan mendukung dalam pelaksanaan aksi perubahan. Misalnya mengikuti kursus singkat dan workshop atau pelatihan.

BAB VI

KETERKAITAN MATA PELATIHAN PILIHAN

Pada bab ini akan dijelaskan ringkasan dari mata pelatihan pilihan yang dipelajari dan keterkaitannya dengan aksi perubahan. Mata pelatihan pilihan terdiri dari Manajemen Pemerintahan, Pengelolaan Keuangan Negara dan Analisis Kebutuhan dan Perancangan Sistem Informasi dengan ringkasan mata pelatihan yaitu

Manajemen Pemerintahan

Manajemen adalah proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen ada 4, disingkat dengan akronim POAC yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (penggerakan), *Controlling* (pengawasan). Pemerintahan adalah suatu kegiatan lembaga atau badan publik dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan negara. Fungsi Pemerintahan adalah Pelayanan, Pemberdayaan dan Pembangunan.

Manajemen pemerintahan adalah suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan negara dengan menggunakan berbagai sumber yang dikuasai oleh negara. Lingkup manajemen pemerintahan melalui fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan pemerintahan, pengorganisasian sumber-sumber pemerintahan, penggunaan sumber-sumber pemerintahan dan kontrol pemerintah.

Memasuki zaman industri 4.0 pemerintah dihadapkan kepada minimal dua tantangan yaitu tantangan perubahan dari masyarakat agraris ke masyarakat industri, dan tantangan dalam menerima arus perubahan sikap dan perilaku masyarakat. Perubahan sikap ini akan melahirkan berbagai tuntutan masyarakat terhadap lingkungannya sebagai dampak perubahan teknologi dan penyesuaian paradigma dalam praktek administrasi pemerintah, pengelolaan keuangan dan pembangunan daerah pada semua sektor kehidupan manusia.

Adapun keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan adalah sebagaimana Tabel berikut:

Tabel 5.3: Keterkaitan Mata pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan Pilihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1.	Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri <i>Blended Learning</i>	Manajemen Pemerintahan	Pembelajaran Mandiri	Aksi perubahan yang dilakukan merupakan bagian upaya dalam menjalankan fungsi pemerintahan yaitu Pelayanan. Melalui aksi perubahan ini dilakukan manajemen pemerintahan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggunaan sumber daya dan pengontrolan. Selain itu juga menjawab tantangan zaman terkait teknologi digital.	Modul Manajemen Pemerintahan; Edang M Kendana

BAB VII

DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

Diseminasi dan publikasi merupakan bagian yang penting untuk memberikan informasi tentang pelaksanaan aksi perubahan yang dilakukan. Pada bab ini akan diuraikan bagaimana penulis sebagai *project leader* mengkomunikasikan dan mendapat dukungan dalam pelaksanaan aksi perubahan kualitas pelayanan publik ASIKKEKKU V.2 ini.

1. Penerapan Strategi Komunikasi dalam Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan

Selama pelaksanaan aksi perubahan, komunikasi yang dilakukan tidak hanya kepada anggota tim efektif, namun juga kepada *stakeholder* lainnya baik internal maupun eksternal. Berbagai kegiatan dalam tahapan pelaksanaan aksi perubahan dilakukan dalam rangka penerapan strategi komunikasi sehingga hal yang diharapkan dalam pelaksanaan aksi perubahan dapat terwujud.

Penerapan strategi komunikasi yang telah disusun sebelumnya pada rancangan aksi perubahan yang dilengkapi dengan bukti capaian indikator keberhasilan komunikasi yang telah dilakukan selama pelaksanaan aksi perubahan ini, sebagaimana tertuang pada tabel 31 pada laporan ini.

2. Publikasi Aksi Perubahan Melalui Berbagai Media

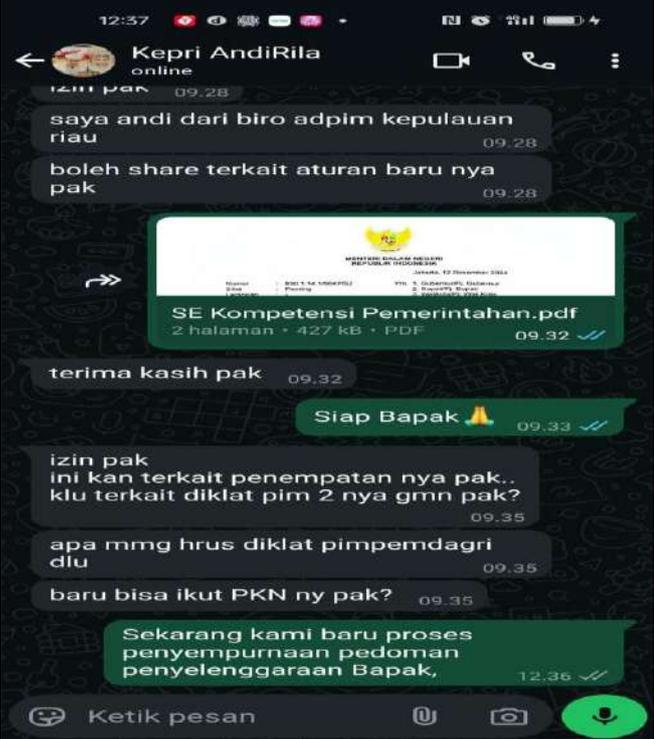
Pelaksanaan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik dengan tema Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri *Blended Learning* telah dipublikasi melalui *Brosur*, Benner, dan media social lainnya. Dengan adanya publikasi ini diharapkan informasi mengenai aksi perubahan dapat memberikan informasi secara mendalam tentang penyelenggaraan Diklat Pimpemdagri yang dilaksanakan berdasarkan pedoman kompetensi pemerintahan.

Publikasi aksi perubahan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7.1.: Publikasi Aksi Perubahan Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Blended Learning

No	Media	Bentuk Diseminasi
1	Brosur	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;">  <p style="text-align: center;">Tampak Depan</p>  <p style="text-align: center;">Tampak Belakang.</p> </div>

2	Whatshap	<p>Publikasi oleh Bapak Dr. H. Sugeng Hariyono kepada APPSI (Asosiasi Pemerintah Provinsi Seluruh Indonesia)</p>  <p>8.49  75%</p> <p>←  Haris Gub Jambi   </p> <p>Atas berkenannya kami ucapkan terimakasih</p> <p>Salam Hormat Dr. Sugeng Hariyono, CACP Kepala BPSDM Kemendagri 15.15 ✓</p> <p> SE Kompetensi Pemerintahan.pdf 2 halaman • 427 kB </p> <p>1 pesan belum dibaca</p> <p>Hari ini</p> <p>Walaikum salam siap mas 🙏🙏 08.24</p> <p>Ketik pesan   </p> <p>        </p>
3	Whatshap	<p>Publikasi oleh Bapak Dr. H. Sugeng Hariyono kepada APEKSI (Asosiasi Walikota Seluruh Indonesia)</p>  <p>8.49  75%</p> <p>←  Eri Cahyadi Walkot Surabaya  </p> <p>Akun dibarengi membantu menyebar luaskan surat edaran dimaksud, terutama di WAG KDh, agar dapat dipedomani.</p> <p>Atas berkenannya kami ucapkan terimakasih</p> <p>Salam Hormat Dr. Sugeng Hariyono, CACP Kepala BPSDM Kemendagri 15.15 ✓</p> <p> SE Kompetensi Pemerintahan.pdf 2 halaman • 427 kB </p> <p>Siap matur nuwun 15.16</p> <p>Ketik pesan   </p> <p>        </p>

4	Whatshap	<p>Publikasi oleh Bapak Dr. H. Sugeng Hariyono kepada APEKSI (Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia)</p>  <p>8.50 74%</p> <p>← Sutan Riska Tk Kerajaan Bupati... 📎 📞 ⋮</p> <p>Salam Hormat Dr. Sugeng Hariyono, CACP Kepala BPSDM Kemendagri 15.14 ✓✓</p> <p>SE Kompetensi Pemerintahan.pdf 2 halaman • 427 kB • P...✓✓</p> <p>Anda Yth. Ketua Umum Dewan Pengurus Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia (A... Siap bapak Kamai share Terima kasih informasinya 15.40</p> <p>Ketik pesan 📎 📷 🎤</p>
5	Whatshap	<p>Publikasi oleh Ika Heru Setyawan kepada Kepala Bagian pada Setda Kepulauan Riau</p>  <p>12:37</p> <p>← Kepri AndiRila online 📎 📞 ⋮</p> <p>izinkan pak 09.28</p> <p>saya andi dari biro adpim kepulauan riau 09.28</p> <p>boleh share terkait aturan baru nya pak 09.28</p> <p>SE Kompetensi Pemerintahan.pdf 2 halaman • 427 kB • PDF 09.32 ✓✓</p> <p>terima kasih pak 09.32</p> <p>Siap Bapak 📣 09.33 ✓✓</p> <p>izin pak ini kan terkait penempatan nya pak.. klu terkait diklat pim 2 nya gmn pak? 09.35</p> <p>apa mmg hrus diklat pimpemdagri dlu 09.35</p> <p>baru bisa ikut PKN ny pak? 09.35</p> <p>Sekarang kami baru proses penyempurnaan pedoman penyelenggaraan Bapak, 12.36 ✓✓</p> <p>Ketik pesan 📎 📷 🎤</p>

BAB VIII

PELAKSANAAN STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Dalam pelaksanaan aksi perubahan ini, *project leader* juga melakukan pengembangan potensi diri, sesuai dengan strategi pengembangan potensi diri yang telah direncanakan sebelumnya, yaitu terkait pengembangan sikap perilaku Kerjasama, Pelayanan Publik dan Pengembangan Diri dan Orang Lain. Dalam mendukung pelaksanaan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan perlu dilakukan proses pengembangan potensi diri baik bagi *project leader* maupun Tim Efektif. Pengembangan pengembangan potensi diri dapat dikhususkan antara lain:

1. Pengembangan pengembangan potensi diri
 - a. Mengikuti Training/Pelatihan

Training yang diikuti adalah *Training Hospitality Public Speaking* Bersama *Ellen Tendean Training Center*. Hospitality public speaking merujuk pada kemampuan berbicara di depan umum yang diterapkan dalam konteks industri perhotelan. Ini melibatkan penyampaian informasi, presentasi, atau komunikasi secara efektif di berbagai acara, baik untuk audiens internal seperti staf atau audiens eksternal seperti tamu, klien, atau mitra bisnis.

Public speaking dalam konteks perhotelan sering digunakan dalam:

- 1) Penyampaian informasi.
- 2) Pelatihan dan pengembangan staf
- 3) Acara promosi dan pemasaran
- 4) Komunikasi tamu

Adapun bukti pengembangan potensi diri dimaksud yaitu sertifikat kegiatan



Gambar 8.1: Sertifikat Pengembangan Potensi Diri a.n. Ika Heru Setyawan, S.Pd

- b. Membangun Dukungan dari Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan.

Peningkatan potensi diri terkait komunikasi juga dilakukan melalui kegiatan pertemuan untuk membangun dukungan dari Mentor secara *on the sport learning*. Melalui kegiatan ini, *project leader* memperkenalkan pedoman dan untuk tindaklanjutnya harus bisa diimplementasikan diseluruh pemerintah daerah, dan menjelaskan tujuan serta manfaat inovasi dalam rangka peningkatan kompetensi pemerintahan secara *blended learning*.

- c. Membangun Komitmen Tim Efektif

Kegiatan berikutnya yang dilakukan sebagai upaya dalam peningkatan potensi diri terkait komunikasi adalah melalui kegiatan membangun komitmen tim efektif. Dalam upaya membangun komitmen tim efektif ini, sebagai *project leader* aktif untuk melakukan diskusi melalui rapat-rapat formal maupun secara informal dengan cara bertanya, memberikan masukan, umpan balik dan lain sebagainya. Dengan senantiasa membangun komunikasi diharapkan aksi perubahan dapat terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan

yang diharapkan. Beberapa kegiatan yang dilakukan yaitu pelaksanaan rapat tim efektif, rapat penyusunan analisis kebutuhan revisi SOP, rapat analisis kebutuhan perancangan aplikasi, bimbingan teknis penggunaan aplikasi, uji coba aplikasi, sosialisasi aplikasi, monitoring pelaksanaan aksi perubahan, diskusi permasalahan secara langsung serta pemberian umpan balik kepada tim efektif. Evidence pelaksanaan kegiatan sebagaimana telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya.

2. Pengembangan Orang Lain

- a. Memberi bimbingan, bantuan, umpan balik kepada anggota tim dalam pelaksanaan tugas terkait aksi perubahan

Pelaksanaan aksi perubahan dapat dikatakan berjalan dengan baik, secara umum tidak terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Seluruh tim yang terlibat dapat melaksanakan peran masing-masing sesuai tugas yang diberikan. Hal ini diketahui oleh *project leader*, dengan cara memantau dan bertanya kepada seluruh anggota tim yang terlibat dalam aksi perubahan.

- b. Meningkatkan kemampuan anggota tim dengan memberikan instruksi dan contoh yang jelas dalam menyelesaikan tugas.

Dalam melaksanakan aksi perubahan seluruh anggota tim telah diberikan penjelasan terkait tugas masing-masing tim, dan dilakukan *reminder* apabila terdapat kegiatan yang belum berjalan. Selain itu juga diberikan beberapa contoh yang dibutuhkan sehingga tugas dapat lebih dimengerti sehingga dapat terlaksana dengan baik.

- c. Mendorong anggota tim untuk melaksanakan pengembangan kompetensi yang direncanakan selama aksi perubahan.

Rencana pengembangan kompetensi selama pelaksanaan aksi perubahan telah disampaikan pada awal pembentukan tim efektif kepada seluruh tim yang terlibat. Tim selalu didorong untuk melaksanakan pengembangan kompetensi yang dimaksud dalam

rangka meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kualitas kerja masing-masing tim.

Project leader mencari informasi tempat/media untuk mendapatkan pelatihan/sosialisasi yang dibutuhkan, serta mendorong anggota untuk aktif mencari media yang sesuai.

d. Mengikutsertakan Tim Efektif dalam Pelaksanaan Training

Training yang diikuti oleh Tim Efektif adalah *Training Hospitality Public Speaking* Bersama *Ellen Tendeau Training Center*. Hospitality public speaking merujuk pada kemampuan berbicara di depan umum yang diterapkan dalam konteks industri perhotelan. Ini melibatkan penyampaian informasi, presentasi, atau komunikasi secara efektif di berbagai acara, baik untuk audiens internal seperti staf atau audiens eksternal seperti tamu, klien, atau mitra bisnis.

Public speaking dalam konteks perhotelan sering digunakan dalam:

- 1) Penyampaian informasi.
- 2) Pelatihan dan pengembangan staf
- 3) Acara promosi dan pemasaran
- 4) Komunikasi tamu

Adapun hasil sertifikat bagi Tim Efektif dari kegiatan training dimaksud antara lain:



Gambar 8.2: Sertifikat a.n. Dr. Tutik Lestari, M.Pd



Gambar 8.3: Sertifikat a.n. Bambang Suparto, M.Si



Gambar 8.4: Sertifikat a.n. Rizki Fadzri Munir, S.Tr.IP



Gambar 8.5: Sertifikat a.n. Jehan Nurul Fajriah, S.Pd



Gambar 8.6: Sertifikat a.n. Shabila Fieldza Paramitha, S.Pd



Gambar 8.7: Sertifikat a.n. Arimbi Yuniza Dian Sekarrini, S.IP, M.AP



Gambar 8.8: Sertifikat a.n. Wiwin Nova Kurniawati, SE



Gambar 8.9: Sertifikat a.n. Revana Giara Effendy, SH



Gambar 8.10: Sertifikat a.n. Wasi Jalu Strata, SH



Gambar 8.11: Sertifikat a.n. Yunita Dewi Nurkumala, S.Tr.IP.



Gambar 8.12: Sertifikat a.n. Yolanda Katrin Magdalena

Setelah melakukan pengembangan potensi diri selama aksi perubahan sebagaimana telah dijelaskan di atas, *project leader* mendapatkan peningkatan nilai sikap perilaku yang diberikan oleh mentor dari semula sebesar **8,77** menjadi **9,31** sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8.1. Nilai Sikap Perilaku Setelah Pengembangan Potensi Diri

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta : Ika Heru Setyawan, S.Pd Nama Mentor : Dr. Tutik Lestari, M.Pd
 NIP : 198302252010121000 NIP: : 19750722 200801 2 006
 Jabatan : Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda Jabatan : Plh. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan
 Instansi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia I Instansi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri
 Program : PKP

	Nilai Komponen			Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan		
Peserta	9,00	8,80	8,80	8,87	Baik
Mentor	9,50	9,50	9,50	9,50	Istimewa
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	9,35	9,29	9,29	9,31	Istimewa
Kualifikasi Per Sub Komponen	Istimewa	Istimewa	Istimewa	Istimewa	

Keterangan Kualifikasi
 9.00-10 Istimewa
 7-8.99 Baik
 5-6.99 Cukup
 3-4.99 Kurang
 1-2.99 Sangat Kurang

Akhir Sikap Perilaku
9,31
Kualifikasi: Istimewa

Plh. Kepala Pusat
 Pengembangan
 Kompetensi Manajemen
 Kepemimpinan,

Dr. Tutik Lestari, M.Pd
 NIP. 197507222008012006

BAB IX

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Keberlanjutan aksi perubahan sangat ditentukan oleh adanya komitmen pimpinan dan seluruh pihak yang terlibat. Dalam pelaksanaan aksi perubahan ini telah didukung dengan adanya Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 800.1.14.1/6647/SJ Tanggal 12 Desember 2024 Hal Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah. Hal ini menegaskan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri berkomitmen untuk melaksanakan amanah Pasal 233 Undang-Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan.

Dalam mendukung keberlanjutan untuk itu perlu disempurnakan kembali perangkat pembelajaran dan seluruh pendukung dalam kegiatan Diklat Pimpemdagri sebagaimana sesuai tahapan jangka menengah dan jangka Panjang pada rancangan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan sebelumnya.

Dengan telah terlaksananya tahapan kegiatan pada jangka pendek, dimana pelaksanaannya terdapat kegiatan pada tahapan jangka menengah yang dapat dilakukan pada jangka pendek, salah satunya pembuatan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 800.1.14.1/6647/SJ Tanggal 12 Desember 2024 Hal Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah, tentunya menyebabkan terjadinya perubahan tahapan kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya. Dalam jangka menengah focus utama dalam Aksi Perubahan ini adalah menyiapkan media pembelajaran yang akan diintegrasikan melalui *Learning Management System (LMS)* yang sudah dipersiapkan dalam mendukung penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Dalam Negeri.

BAB X

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Aksi perubahan kinerja pelayanan publik pada jangka pendek dapat terlaksana dengan baik. Hal tersebut berkat dukungan dari berbagai pihak terutama mentor, coach dan juga tim efektif.
- b. Aksi perubahan ini menghasilkan pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.
- c. Dengan adanya Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 800.1.14.1/6647/SJ Tanggal 12 Desember 2024 Hal Kompetensi Pemerintahan Sebagai Persyaratan Penempatan Jabatan di Pemerintah Daerah, memastika bahwa pengembangan kompetensi pemerintahan melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri sangat dibutuhkan.
- d. Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam keberhasilan pelaksanaan aksi perubahan. Melalui pelaksanaan aksi perubahan ini, penulis selaku *project leader* memperoleh banyak kesempatan untuk mengembangkan potensi diri terkait kepemimpinan khususnya kemampuan membangun komunikasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik.

2. Rekomendasi

- a. Dibutuhkan dukungan komitmen mulai dari pimpinan sampai kepada pelaksana untuk tetap melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.
- b. Perlu adanya penyempurnaan aplikasi Learning Management System (LMS) dukungan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.

3. *Lesson Learnt*

- a. Pondasi dasar untuk menjadi pemimpin yang melayani adalah dengan penerapan kepemimpinan pancasila (etika, integritas, akuntabilitas). Kesadaran bahwa memberikan kualitas layanan terbaik dalam melaksanakan pekerjaan adalah merupakan wujud bela negara.
- b. Seorang pemimpin harus mampu mengelola perubahan, berpikir kreatif dan berperan untuk menggerakkan inovasi dalam organisasi untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pelayanan publik.
- c. Aksi perubahan penyusunan pedoman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri merupakan media bagi *project leader* untuk mengembangkan kemampuan manajerial kepemimpinan mulai dari kemampuan mendiagnosa organisasi, berpikir kreatif, membangun tim, kerjasama, komunikasi, pengembangan diri dan orang lain, melakukan pengawasan, pengendalian serta kemampuan lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- d. Komitmen, komunikasi dan kerjasama menjadi faktor penting untuk dapat terlaksananya suatu kegiatan sehingga dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan.

**KERTU KENDALI KONSULTASI MENTOR
AKSI PERUBAHAN KINERJA PELAYANAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS**

Nama Peserta : Ika Heru Setyawan, S.Pd
NIP : 198302252010121001
Pangkat/Gol : Penata Tk. I (III/d)
Jabatan : Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli
Muda
NDH : 35

Nama Mentor : Dr. Tutik Lestari, M.Pd
Jabatan : Plh. Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Manajemen Kepemimpinan

No	Waktu Hari, Tanggal	Catatan	Paraf Mentor
1.			
2.			
3.			

**KERTU KENDALI KONSULTASI COACH
AKSI PERUBAHAN KINERJA PELAYANAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS**

Nama Peserta : Ika Heru Setyawan, S.Pd
NIP : 198302252010121001
Pangkat/Gol : Penata Tk. I (III/d)
Jabatan : Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli
Muda
NDH : 35
Nama Mentor : Wawan Hermawan, MM
Jabatan : Widyaiswara Ahli Madya

No	Waktu Hari, Tanggal	Catatan	Paraf Mentor
1.			
2.			
3.			

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Ayu, 2016. Upaya Perbaikan Pendataan Inventory Peralatan Dan Bahan Praktikum. Jakarta. Ganesa
- Asiva Noor Rachmayani. 2015. Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Jakarta. Gramedia
- Budi, Setia. 2021. Diagnosa Organisasi. Jakarta. Lembaga Administrasi negara
- ISH. 2022. Mengenal Konsep Kurva 70:20:10, Jakarta. Infomedia Solusi Humanika
- Kendana, Endang M. 2021. Modul Manajemen Pemerintahan. Lembaga Administrasi Negara
- Lembaga Administrasi Negara, 2021 , Modul Penyusunan RKA Pelayanan Publik.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Manajemen Pemerintahan. Indonesia.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Etika dan Integritas Kepemimpinan Pancasila.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Bela Negara Kepemimpinan Pancasila.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Diagnosa Organisasi.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Berpikir Kreatif Dalam Pelayanan.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021 , Modul Membangun Tim Efektif Di Era New Normal.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021, Modul Komunikasi Dalam Pelayanan Publik.
- Lembaga Administrasi Negara, 2021 , Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik.

- Peraturan Pemerintah Nomor 12. Tahun 2017. Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Jakarta. Kementerian Dalam Negeri
- Peraturan Presiden Nomor 114 Tahun 2021, Tentang Kementerian Dalam Negeri. Jakarta. Kementerian Dalam Negeri
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022, Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri. Jakarta. Kementerian Dalam Negeri
- SoM, PPM, 2018 .*Blended Learning: Pengertian, Konsep, Dan Manfaatnya*. Jakarta. PPM School of Management
- Undang Undang Nomor 23. Tahun 2014. Pemerintahan Daerah. Jakarta. Kementerian Dalam Negeri
- Wahyu Suprpti. 2021. *Berpikir Kreatif Dalam Pelayanan*. Jakarta. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

BPSDM KEMENDAGRI

 bpsdm.kemendagri.go.id     [bpsdm.kemendagri](#)  [BPSDMTV Kemendagri](#)

Jl. Taman Makam Pahlawan No. 8 Kalibata, Jakarta Selatan