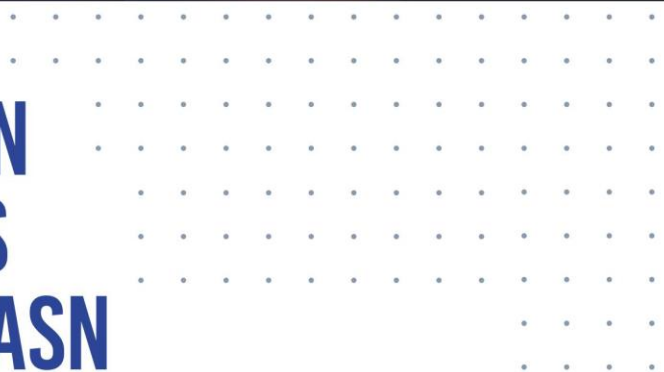




MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN



LAPORAN KAJIAN

**PUSLATBANG PKASN
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021**

**LAPORAN KAJIAN
MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG
PELATIHAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

Pengarah :

Dr. Adi Suryanto, M.Si.

Editor:

Dr. Agus Sudrajat, S.Sos., MA.

Dr. Hari Nugraha, SE, MPM.

Tim Penulis:

Shafiera Amalia, S.IP., MPA.

Susy Ella, S.Si., MA.

Krismiyati, ST., M.Ec., M.SE.

Agus Wahyuadianto, S.Psi., SE., M.Bus. (Adv.).

Dra. Marifa Ayu Kencana, MIS.

Lia Roslana, S.Psi.

Drs. Dayat Hidayat, M.Si

Putri Wulandari Atur Rejeki, S.Si., ME.

Rosita Novi Andari, S.Sos., M.K.P.

Sulistianingsih, S.Pd., M.E.

Pratiwi, S.Sos., MA.

Masrully, S.IP.

Muhammad Afif Muttaqin, S.Sos.

Candra Setya Nugroho, SH., M.AP.

Guruh Muamar Khadafi, S.IP.

Muhammad Taufan Qohar, S.IP.

Israini Miradina, SE.

Utari, SAP.

**Pusat Pelatihan dan Pengembangan
dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
(Puslatbang PKASN)
Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia
2021**

KAJIAN MODEL PENGUKURAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN ASN

Penulis : Amalia, dkk.
Editor : Dr. Agus Sudrajat, S.Sos., MA
Dr. Hari Nugraha, SE, MPM

Hak Cipta dilindungi Undang-undang
Cetakan I, 2021

Hak Penerbitan pada:
Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil
Negara
Lembaga Administrasi Negara
Alamat : Jl. Kiara Payung km. 4,7 Jatinangor, Sumedang, Jawa Barat
Tel/Fax : (022) 7790044 – 7790055
E-mail : admin@litbang-lan-bdg.info
info@bandung.lan.go.id
Web : www.litbang-lan-bdg.info
www.bandung.lan.go.id

ISBN : 978-602-6497-21-5

DAFTAR ISI

Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
Sambutan Kepala Lembaga Administrasi Negara	vi
Kata Pengantar Kepala Pusat Pelatihan dan Pengembangan Dan Pemetaan Kompetensi ASN	vii
<i>Executive Summary</i>	ix
 Bab I Pendahuluan	
1. 1. Latar Belakang	1
1. 2. Rumusan Masalah	7
1. 3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1. 4. Hasil (<i>Output</i>) Penelitian	8
1. 5. Manfaat Hasil Penelitian	8
 Bab II Tinjauan Konsep dan Kebijakan	
2.1. Kompetensi dan Kompetensi Teknis	9
2.2. Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>)	11
2.3. Alat Ukur Penilaian Kompetensi	13
2.4. Tinjauan Kebijakan Penilaian Kompetensi	19
2.5. Tinjauan Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan	21
2.6. Definisi Operasional	25
 Bab III Metode Penelitian	
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	27
3.2. Lokus dan Narasumber Penelitian	28
3.3. Teknik Pengumpulan Data	30
3.4. Teknik Analisis Data	36
3.5. Kerangka Kerja Operasional Kajian	37
 Bab IV Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan	
4.1. Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	39
4.2. Penyusunan Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	83
4.3. Validasi Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	92
4.4. Hasil Penyusunan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	117

Bab V Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan

- | | | |
|------|--|-----|
| 5.1. | Definisi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Menurut Jenisnya | 127 |
| 5.2. | Hasil Identifikasi Alat Ukur Penilaian Setiap Level Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan | 130 |

Bab VI Penutup

- | | | |
|-----|---------------------|-----|
| 6.1 | Kesimpulan | 147 |
| 6.2 | Rekomendasi | 149 |
| 6.3 | Keterbatasan Kajian | 149 |

Daftar Pustaka	151
----------------	-----

Lampiran : Hasil Penyusunan Perilaku Kunci dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	157
---	-----

DAFTAR TABEL

1.1.	Data <i>Time Series</i> (Runtut Waktu) mengenai Indeks Pengukuran yang Terkait Kompetensi ASN	3
2.1.	Pilihan Metode Penilaian Berdasarkan Level Piramida Miller	17
2.2.	Karakteristik Alat Ukur yang Ditinjau	17
3. 1.	Deskripsi Lokus dan Narasumber/Informan Kunci (<i>Key Informan</i>) Kajian	28
3. 2.	<i>Link</i> (Tautan) Kuesioner Pengumpulan Data Validasi Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	31
3. 3.	Pelaksanaan Validasi Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	33
4.1.	Judul Kompetensi Hasil Perbaikan dan Finalisasi pada awal Tahun 2021	39
4.2.	Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN	84
4.3.	Persepsi Umum Informan Terhadap Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN	92
4.4.	Masukan Umum dari Informan untuk Perbaikan Perilaku Kunci di Semua Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan	104
4.5.	Hasil Penyusunan Perilaku Kunci Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN	118
5.1.	Hasil Kompilasi Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan	140

DAFTAR GAMBAR

2.1.	Piramida Kompetensi	10
3.1.	Kerangka Kerja Operasional Kajian	37
5.1.	Identifikasi Alat Ukur pada Setiap Level Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan	144

SAMBUTAN

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

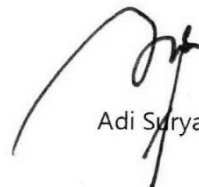
Indonesia bercita-cita mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) berkelas dunia. Saat ini birokrasi sedang melakukan percepatan transformasi Manajemen ASN yang berbasis merit. Beberapa waktu lalu, Presiden Joko Widodo meresmikan *employer branding* ASN 'Bangga Melayani Bangsa' dan *core values* ASN 'Berakhlak' yang merupakan akronim dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Nilai utama tersebut menegaskan pentingnya kompetensi dalam manajemen ASN untuk menciptakan kinerja organisasi pemerintah yang optimal.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai lembaga yang memiliki peran krusial dalam upaya meningkatkan kompetensi ASN harus mampu senantiasa meningkatkan kualitas dan standarisasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN. Berkaitan dengan hal tersebut, LAN melalui Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Aparatur ASN (Puslatbang PKASN) telah menyusun kamus kompetensi teknis bidang pelatihan pada tahun 2019 dan 2020 kemudian dilanjutkan dengan menyusun perilaku kunci dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan pada tahun 2021 ini.

Luaran kajian ini dapat digunakan untuk membantu asesor melakukan penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN. Hasil kajian ini juga dapat digunakan penyelenggara pelatihan ASN untuk merancang kurikulum dan standar ukuran target kompetensi yang ingin dibangun dari pelatihan *Management of Training* (MOT) dan *Training Officer Course* (TOC). Ketersediaan kamus, perilaku kunci dan alat ukur penilaian kompetensi ini dapat mendorong peningkatan kualitas SDM penyelenggara pelatihan.

Masih ada beberapa tahapan lagi yang harus dilakukan agar kegiatan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan dapat terlaksana, diantaranya adalah penyusunan alat ukur secara lebih spesifik dan melakukan uji coba penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan. Mari kita terus mengawal dan berkolaborasi agar kegiatan penilaian kompetensi ini dapat terwujud sehingga berdampak pada peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN di Indonesia sehingga berkontribusi dalam mewujudkan ASN yang berkualitas dan berkelas dunia.

Jakarta, Desember 2021


Adi Suryanto

KATA PENGANTAR

KEPALA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI ASN

Puji dan syukur tiada hentinya kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat petunjuk dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan kajian yang berjudul “Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN”. Kajian ini bertujuan untuk menyusun perilaku kunci dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN, dalam hal ini dimaksudkan untuk menjembatani antara kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang telah disusun tahun 2019 dan 2020 dengan proses penilaian kompetensinya. Dengan tersedianya perilaku kunci dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi ini, proses penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN diharapkan dapat segera dilaksanakan.

Banyak pihak yang berkontribusi hingga kajian ini dapat kami selesaikan. Untuk itu, kami menghaturkan terima kasih kepada Dr. Adi Suryanto, M.Si sebagai Kepala LAN; Sekretaris Utama LAN; Deputy Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN LAN; Deputy Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN; Deputy Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi LAN; Kepala Pusat di Lingkungan LAN; narasumber dari kalangan akademisi dan praktisi penilaian kompetensi; narasumber dari BPPK Kemenkeu dan BPSDMD Jawa Tengah serta semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang telah bersedia meluangkan waktu serta membagikan pengetahuan dan pengalamannya untuk memperkaya hasil kajian. Selain itu, penghargaan yang tinggi kami sampaikan kepada Tim Kajian dari Puslatbang PKASN LAN yang berupaya keras melaksanakan kajian ini sehingga memperoleh hasil yang diharapkan.

Hasil kajian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya, kami sangat mengharapkan masukan dan saran konstruktif untuk melengkapi dan menyempurnakan hasil kajian ini. Kami juga berharap hasil kajian ini dapat dilanjutkan sehingga proses penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan dapat terwujud. Akhirnya, semoga hasil kajian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berperan dan terlibat dalam upaya meningkatkan kompetensi ASN dan dapat menambah pengetahuan bagi siapa saja yang membacanya. Terima kasih.

Sumedang, Desember 2021


Hari Nugraha

EXECUTIVE SUMMARY

Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan dilatarbelakangi oleh fakta bahwa saat ini Kementerian PAN dan RB tengah berupaya mengakselerasi penerapan kompetensi teknis pada organisasi pemerintah di Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa Indonesia belum memprioritaskan penyusunan dan penilaian kompetensi teknis, penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi di Indonesia masih didominasi oleh kompetensi manajerial. Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 menyebutkan penyusunan dan penetapan kamus kompetensi teknis menjadi tugas kementerian/lembaga yang memiliki urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya. Menindaklanjuti regulasi tersebut, sejak tahun 2019 Kemenpan RB meminta kementerian/lembaga untuk menyusun kamus kompetensi teknis yang menjadi kewenangannya.

Pada tahun 2019 dan tahun 2020, Lembaga Administrasi Negara melalui Puslatbang PKASN melakukan kajian penyusunan kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang menghasilkan 27 kompetensi teknis bidang pelatihan. Namun demikian, kamus kompetensi dari kajian tersebut belum dapat digunakan dalam kegiatan penilaian kompetensi karena belum bersifat operasional. Untuk tujuan penilaian kompetensi beberapa hal yang harus dilakukan selanjutnya adalah menyusun perilaku kunci (*key behavior*), alat ukur dan mekanisme penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Perilaku kunci (*key behavior*) merupakan elemen yang sangat penting dalam penilaian kompetensi yang efektif. Ketersediaan daftar perilaku kunci (*key behavior*) yang dapat diamati dan terukur mampu meningkatkan keakuratan proses penilaian kompetensi dan membantu proses pemberian *feedback* kepada pegawai yang dinilai kompetensinya. Selain itu, perilaku kunci akan menjadi panduan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan kinerja seperti apa yang diharapkan. Bagi organisasi, perilaku kunci (*key behavior*) bermanfaat untuk menyediakan informasi mengenai karakter pegawai seperti apa yang dapat menghasilkan kinerja unggul.

Dengan demikian, ada dua tujuan utama kajian ini. **Pertama**, Menyusun perilaku kunci (*key behavior*) kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. **Kedua**, mengidentifikasi jenis alat ukur yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Hasil kajian ini dapat dimanfaatkan untuk menjadi panduan bagi asesor dalam melaksanakan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Hasil penilaian kompetensi teknis ini dapat digunakan untuk keperluan pengembangan kompetensi ASN dan penempatan ASN dalam jabatan. Selain itu, perilaku kunci (*key behavior*) dan jenis alat ukur yang dihasilkan juga dapat dijadikan pedoman dalam merancang kurikulum dan target kompetensi pelaksanaan pelatihan MOT dan TOC.

Kajian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Tim kajian mengumpulkan data melalui studi literatur, lokakarya, wawancara diskusi dan penyebaran kuesioner. Lokus kajian adalah beberapa perwakilan lembaga penyelenggara pelatihan di tingkat Pusat dan Provinsi dan lembaga penyelenggara penilaian kompetensi. Setelah pengumpulan data, tim kajian menganalisisnya dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Ada empat tahapan utama dalam kegiatan kajian, yaitu tahap penyusunan desain penelitian, penyusunan draf perilaku kunci dan alat ukur penilaian kompetensi, validasi draf perilaku kunci dan alat ukur penilaian kompetensi dan tahap finalisasi kajian.

Adapun temuan dan *output* utama dari kajian ini adalah sebagai berikut. **Pertama**, Dari hasil perbaikan dan penyempurnaan terhadap kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, tim kajian memutuskan ada 16 kompetensi Teknis Pelatihan sehingga judul kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang disusun perilaku kuncinya, yaitu :

1. Kompetensi Pengembangan Kompetensi ASN (G)
2. Kompetensi Penyelenggaraan Pelatihan ASN (G)
3. Kompetensi Penjaminan Mutu Pelatihan ASN (S)
4. Kompetensi Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN (S)
5. Kompetensi Advokasi Kebijakan Pelatihan ASN (S)
6. Kompetensi Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN (S)
7. Kompetensi Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN (S)
8. Kompetensi Perencanaan Pelatihan ASN (S)
9. Kompetensi Penyusunan Kurikulum Pelatihan ASN (S)
10. Kompetensi Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP) (S)
11. Kompetensi Pengelolaan Pelatihan ASN (S)
12. Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN (S)
13. Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN (S)
14. Kompetensi Pembinaan Alumni Pelatihan ASN (S)
15. Kompetensi Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN (S)
16. Kompetensi Manajemen Kerjasama Pelatihan ASN (S).

Kedua, dari 16 judul kompetensi teknis bidang pelatihan ASN dihasilkan sekitar 880 poin perilaku kunci. Setiap kompetensi rata-rata memiliki perilaku kunci sebanyak 55 poin. Mekanisme penyusunan draf perilaku kunci ini diantaranya adalah:

1. Mengidentifikasi kembali proses bisnis dari setiap kompetensi;
2. Menyusun dan menyepakati 1 pola / *template* rancangan perilaku kunci bersifat umum yang dapat diterapkan ke seluruh kompetensi;
3. Menyusun perilaku kunci setiap kompetensi mengikuti *template* tersebut namun tetap disesuaikan dengan proses bisnis kompetensi tersebut sehingga antara perilaku kunci satu kompetensi dengan kompetensi lain tetap ada perbedaan;

4. Melakukan validasi rumusan perilaku kunci kepada informan di instansi penyelenggara pelatihan di tingkat Pusat dan Daerah dan kepada pakar/praktisi asesor penilaian kompetensi;
 5. Melakukan analisis dan pembahasan terhadap masukan informan terhadap draf perilaku kunci yang disusun;
 6. Menyusun draf akhir perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.
- Perilaku kunci yang telah disusun ini dapat dipandang sebagai *living document*. Draft perilaku kunci ini masih dapat terus diperbaiki, disempurnakan, dan disesuaikan dengan proses bisnis penyelenggaraan pelatihan dan kebutuhan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan.

Ketiga, Secara umum, alat ukur penilaian kompetensi yang dapat digunakan untuk menilai kompetensi teknis bidang pelatihan adalah : Tes Tertulis; Tes Praktik; Simulasi *In Tray/In Basket Leaderless Group Discussion (LGD) Role Play Problem Analysis*; Bukti Kerja; *Proposal Writing & Presentasi*; dan Wawancara. Sementara itu, alat ukur lebih spesifik yang dapat digunakan untuk menilai setiap level kompetensi adalah sebagai berikut :

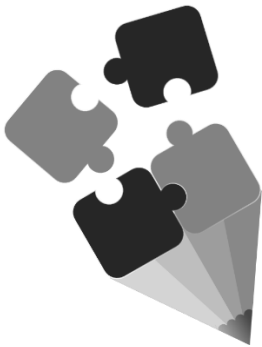
1. Level 1; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Tes Tertulis pilihan ganda; Tes tertulis esai; Simulasi: *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Tes Praktik; Bukti Kerja dan *Behavioral Event Interview*.
2. Level 2; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Tes tertulis esai; Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi: *role play*; Simulasi : *in tray*; Simulasi : LGD; Tes Praktik; Bukti kerja dan *Behavioral Event Interview*.
3. Level 3; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Simulasi : *in tray*; Simulasi : LGD; Tes Praktik; Bukti kerja ; penulisan proposal dan presentasi; *Behavioral Event Interview*.
4. Level 4; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Simulasi : LGD; Bukti kerja; Penulisan Proposal dan Presentasi; *Behavioral Event Interview*;
5. Level 5; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Simulasi : LGD; Bukti kerja; Penulisan Proposal dan Presentasi; *Behavioral Event Interview*.

Ada beberapa rekomendasi yang dirumuskan sebagai lanjutan dari kegiatan kajian ini agar kegiatan penilaian kompetensi di bidang pelatihan ASN dapat terwujud yaitu :

1. Melakukan validasi lanjutan terhadap perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang sudah disusun. Validasi ini diperlukan agar draf yang sudah ada dapat diperbaiki dan disempurnakan bersifat umum sesuai dengan proses bisnis penyelenggaraan pelatihan di berbagai instansi penyelenggara pelatihan baik di tingkat Pusat maupun Daerah.
2. Menyusun instrumen penilaian kompetensi yang lebih mendalam sebagai dasar melakukan penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN.

3. Melakukan ujicoba penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, agar dapat diketahui kelemahan kamus kompetensi, perilaku kunci dan alat ukur yang disusun untuk dapat diperbaiki dan disempurnakan kembali sehingga siap digunakan dalam kegiatan nyata penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

Kegiatan kajian ini memiliki beberapa keterbatasan terutama berkenaan dengan proses validasi yang belum melibatkan *stakeholders* secara lebih luas termasuk lembaga pelatihan yang berada di tingkat kabupaten/kota dan *stakeholders* lain di luar Pulau Jawa. Hal ini cukup penting mengingat kamus kompetensi akan diberlakukan secara nasional sehingga validasi secara representatif yang dapat mewakili seluruh lembaga penyelenggara pelatihan di Indonesia sangat diperlukan.



BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Roadmap reformasi birokrasi nasional tahun 2020-2024 mendorong pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur yang menggunakan sistem merit berbasis kinerja dan kompetensi. Posisi model kompetensi krusial dalam penerapan sistem merit. Studi yang menggunakan wawancara terhadap 37 responden yang terdiri dari direktur, psikolog, konsultan, dan pelaku usaha kecil, mendefinisikan model kompetensi merupakan deskripsi dari jenis perilaku, keterampilan, dan keahlian inti yang bisa dievaluasi dari suatu pekerjaan yang perlu dimiliki individu agar berhasil dalam kinerjanya dan disusun berdasarkan tujuan organisasi (Shippman et al., 2000). Model kompetensi juga sangat bermanfaat untuk pengujian kompetensi dan pengembangan kompetensi (El Asame & Wakrim, 2018).

Penelitian lain menunjukkan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi, yang didalamnya memiliki kamus dan standar kompetensi berkontribusi pada kesuksesan reformasi birokrasi (Awortwi, 2010; Koch, 1999). Penyelenggaraan reformasi birokrasi pada negara berkembang seringkali tidak diimbangi dengan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi (Hood & Lodge, 2005; Polidano & Hulme, 1999). Oleh karenanya, pengelolaan SDM aparatur berbasis kompetensi (sistem merit) juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja reformasi birokrasi.

Selain itu, penerapan manajemen SDM yang berbasis sistem merit sangat penting bagi kinerja sektor publik. Sebuah survei yang dilaksanakan pada tahun 2013 dengan 85.000 sampel di 24 negara Eropa menyimpulkan bahwa penerapan sistem merit yang didalamnya mencakup dasar pendidikan, kompetensi, dan kemampuan dalam manajemen sektor publik memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap berbagai indeks tata kelola pemerintahan seperti indeks persepsi korupsi, indeks pembangunan manusia, indeks kepercayaan politik, efektivitas

pemerintahan, kapasitas reformasi birokrasi, indeks kepercayaan politik, dan indeks daya beli per kapita (Charron, Dahlström, & Lapuente, 2015).

Sejauh ini studi untuk mengevaluasi manajemen SDM Aparatur berbasis sistem merit di Indonesia masih belum dilaksanakan dengan baik karena kentalnya dominasi politik praktis di dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (Dwiputrianti, 2018). Walau demikian, ada beberapa penelitian yang dapat menunjukkan kondisi manajemen SDM aparatur berbasis kompetensi di Indonesia saat ini. The World Bank, Australian Government, & BKN dalam *Mapping Indonesia's Civil Service* melaporkan bahwa Guru dan Tenaga Medis yang lebih berkualitas terkonsentrasi di daerah yang lebih kaya. Sebagai contoh, lebih dari 67% Guru di Pulau Jawa memiliki gelar sarjana Strata – 1 dibandingkan dengan Papua dan Papua Barat yang hanya 54% (World Bank, 2018). Kondisi ini mengindikasikan adanya ketimpangan distribusi PNS, rendahnya tingkat Pendidikan dan kompetensi. Pada sebuah laporan diagnostik yang telah disusun oleh ADB pada tahun 2021, ASN Indonesia masih rendah keahlian dan kompetensinya dari segi kompetensi digital dan partisipasi pendidikan formal. Studi tersebut juga mengungkap ketidakpastian efektivitas pelatihan dan penugasan terhadap peningkatan kompetensi teknis dan kinerja ASN di Indonesia (ADB, 2021). Sebab, belum banyak studi sebelumnya dengan metode analisis yang valid seperti *randomized control trial* (RCT) untuk mengungkapnya. Data tersebut tentu sulit diungkap karena belum semua kementerian, lembaga, dan daerah memiliki standar kompetensi jabatan, bahkan jumlah data masih sangat minor jika dibandingkan dengan jumlah instansi (Suwitri, Supriyono, Sulastri, & Kuswandar, 2019). Berikutnya, BKN pada tahun 2019 melakukan survei pada indeks profesionalisme yang mengukur beberapa diantaranya yakni level Pendidikan, jenis pelatihan yang diikuti, dan kompetensi ASN dengan sampel sebanyak 1,5 juta ASN. Hasil survei menyimpulkan kompetensi teknis ASN di Indonesia masih rendah kualitasnya karena belum memprioritaskan kemampuan digital, rendahnya partisipasi Pendidikan, serta masih kurangnya instansi yang memiliki standar kompetensi teknis dalam pengelolaan pegawai (ADB, 2021; OECD/ADB, 2019).

Lebih jauh, hasil beberapa indeks tata kelola yang dicapai juga dapat menggambarkan dampak dari penerapan manajemen SDM berbasis sistem merit yang telah dilaksanakan di Indonesia. Pada data *Worldwide Governance Indicator*, skor persentil efektivitas pemerintahan di Indonesia sebesar 60,10 dengan standar skor tertinggi 100. Angka tersebut naik cukup tinggi jika dibandingkan pencapaian tahun 2009 yang sebesar 46,41, sebelum intervensi reformasi birokrasi dilakukan (Kaufmann & Kraay, 2019). Namun, angka 60 tentu bukan skor yang sempurna untuk efektivitas pemerintahan, beberapa intervensi lain perlu dilakukan seperti menerapkan manajemen SDM aparatur yang berbasis sistem merit dengan lebih optimal (Charron et al., 2015).

Selain itu, skor daya saing Indonesia mengalami penurunan khususnya pada efisiensi pemerintahan. Tabel 1.1. menunjukkan skor daya saing Indonesia menurun disebabkan oleh kapabilitas sektor publik dan inefisiensi kebijakan. Ranking Indonesia turun dari peringkat 45 pada 2018 menjadi peringkat 50 pada 2019 yang disebabkan oleh kapabilitas sektor publik dan inefisiensi kebijakan (World Economic Forum, 2019). Sumber daya alam merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan daya saing, namun hal tersebut tidak dapat terjadi tanpa peningkatan kapabilitas pemerintahan dalam konteks Indonesia (Tan & Amri, 2013). Dari berbagai studi tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem merit dalam manajemen ASN harus dievaluasi dan ditingkatkan implementasinya untuk dapat meningkatkan kualitas ASN dan kinerja organisasi sektor publik di Indonesia.

Tabel 1.1. Data *Time Series* (Runtut Waktu) mengenai Indeks Pengukuran yang Terkait Kompetensi ASN

Skor atau Peringkat Indeks yang Berkorelasi pada Kompetensi ASN	Hasil					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Indeks persepsi korupsi	37	37	37	38	40	37
Indeks kepercayaan politik	3, 56	3, 7	DTT	DTT	DTT	DTT
<i>World Governance Indicator</i> (Indeks Efektivitas Pemerintahan)	52	55	59	60	DTT	DTT
Kapasitas Reformasi Birokrasi	DTL STM DI	DTL STM DI	DTL STM DI	DTL STM DI	DTL STM DI	DTL STM DI
Indeks Daya Saing	64,52	63,49	64,94	64,63	DRTT	DTT

Skor atau Peringkat Indeks yang Berkorelasi pada Kompetensi ASN	Hasil					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Human Development Index</i>	70,18	70,81	71,39	71,92	71,94	DTT

Catatan: DTT: Data Tidak Tersedia; DTL: Data Tidak Lengkap; STMDI: Sumber Penelitian Tidak Menyebutkan Data Indonesia secara Khusus; DRTT: Data Rata-Rata Skor Tidak tersedia sebab data beberapa indikator tidak tersedia.

Sumber: *Transparency International* (2017-2021); *TCDData360 The World Bank* (2016-2017); *The World Bank World Governance Indicators* (2016-2020); *The World Bank. Worldwide Bureaucracy Indicators* (2016-2021); *World Economic Forum* (2016-2020); *United Nations Development Programme* (UNDP) (2016-2020) *Human Development Report*.

Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara menyebutkan ada tiga jenis kompetensi yang wajib dimiliki oleh ASN, yaitu kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis. Hasil penelitian menunjukkan penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi tersebut masih didominasi oleh kompetensi manajerial (Gunawan, Aungsucho, Fisher, & M. McDaniel, 2019; Hasiara, Sudarlan, & Diah, 2019; Usman, AR, Murziqin, & ZA, 2018). Kompetensi manajerial telah dikelola dan diprioritaskan secara sistematis di Indonesia (OECD/ADB, 2019). Namun, Indonesia belum memprioritaskan penyusunan dan penilaian kompetensi teknis terutama kompetensi *e-government* dan digitalisasi pelayanan (OECD/ADB, 2019). Padahal kompetensi tersebut sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif. Penelitian yang dilakukan Hertati terhadap beberapa sektor pada pemerintah daerah di Indonesia menemukan kompetensi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif pada kualitas performa pelaporan keuangan pemerintah (Hertati, 2015). Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 telah menyebutkan penyusunan dan penetapan kamus kompetensi teknis menjadi tugas kementerian/lembaga yang memiliki urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya. Menindaklanjuti regulasi tersebut, Kemenpan RB meminta kementerian/lembaga untuk menyusun kamus kompetensi teknis yang menjadi kewenangannya sejak tahun 2019. Namun hingga Mei 2021, dari 84 kementerian/lembaga baru 9 kementerian/lembaga yang telah menetapkan kamus kompetensi teknis yang menjadi kewenangannya (Kemenpan RB, 2021).

Selain itu, penelitian mengenai kompetensi teknis masih jarang dilakukan di Indonesia. Dalam basis data scopus, kompetensi teknis di Indonesia telah beberapa kali dikaji namun terbatas pada sektor lembaga pendidikan formal bergelar (Kaspersma, Alaerts, & Slinger, 2012; Rozanda, Saide, Zulrahmadi, Indrajit, & Nurcahyo, 2019; Vebrianto, Zein, Zarkasih, Nova, & Susilawati, 2018). Selain itu, studi-

studi tersebut juga memiliki limitasi. Penelitian telah berhasil mengidentifikasi kompetensi teknis yang diperlukan secara saintifik, namun hasilnya kurang dapat diterapkan secara praktis sebab kriteria unjuk kinerjanya kurang terukur (Kaspersma et al., 2012; Rozanda et al., 2019; Vebrianto et al., 2018).

Berdasarkan amanat Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 dan mengakselerasi penerapan kompetensi teknis pada organisasi pemerintah di Indonesia, pada tahun 2019 dan 2020 Lembaga Administrasi Negara melalui Puslatbang PKASN yang memiliki kewenangan terkait pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan ASN melakukan kajian penyusunan kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN (Wahyuadianto et al., 2019; Andari et al., 2020). Kajian tersebut dilakukan untuk tujuan praktis eksperimental pada masa mendatang. Berdasarkan penelitian terhadap para pakar pada bidang pelatihan ASN, studi tersebut telah mengidentifikasi 27 kompetensi teknis. Empat diantaranya merupakan kompetensi generik yakni kompetensi pengembangan kompetensi ASN, kompetensi pengelolaan kebijakan pelatihan ASN, kompetensi penyelenggaraan pelatihan ASN, dan kompetensi penjaminan mutu pelatihan ASN. Selain itu, 23 kompetensi lainnya adalah kompetensi spesifik yang meliputi, 1) Kompetensi penyusunan kebijakan pelatihan ASN, 2) Kompetensi sosialisasi kebijakan pelatihan ASN, 3) Kompetensi evaluasi kebijakan pelatihan ASN, 4) Kompetensi penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, 5) Kompetensi perencanaan pelatihan ASN, 6) Kompetensi penyusunan kurikulum Pelatihan ASN, 7) Kompetensi penyusunan RBPM & RP, 8) Kompetensi penyiapan kebutuhan teknis pelatihan, 9) Kompetensi pengelolaan pelatihan ASN, 10) Kompetensi pengelolaan e-learning pelatihan ASN, 11) Kompetensi pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN, 12) Kompetensi pengelolaan barang milik negara/barang milik daerah (BMN/BMD) pelatihan ASN, 13) Kompetensi pengelolaan anggaran pelatihan ASN, 14) Kompetensi pengelolaan arsip pelatihan ASN, 15) Kompetensi pengelolaan media publikasi dan komunikasi pelatihan ASN, 16) Kompetensi manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pelatihan ASN, 17) Kompetensi pengelolaan data pelatihan ASN, 18) Kompetensi pengelolaan teknologi pelatihan ASN, 19) Pengelolaan pelaksanaan coaching dan mentoring, 20) Kompetensi evaluasi pelatihan ASN, 21) Kompetensi pembinaan alumni pelatihan ASN, 22) Kompetensi pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN, 23) Manajemen kerja sama pelatihan ASN (Andari et al., 2020).

Limitasi dari kajian tersebut adalah belum menyusun perilaku kunci (*key behavior*), alat ukur dan mekanisme penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN sehingga kamus yang telah disusun belum dapat dioperasionalkan untuk tujuan penilaian kompetensi. Penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN difokuskan kepada SDM pegawai yang memiliki pekerjaan bidang penyelenggaraan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintah penyelenggara pelatihan dan unit kerja instansi pemerintah lain yang melaksanakan fungsi tersebut. Oleh karena itu, Puslatbang PKASN menyusun *roadmap* kajian untuk dapat menyusun dan

mengembangkan kamus kompetensi, perilaku kunci (*key behavior*), alat ukur dan mekanisme serta mengukur pemanfaatan dan mengevaluasi proses penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan. Seluruh kajian tersebut akan menjadi panduan penerapan kompetensi teknis bidang pelatihan ASN pada lembaga penyelenggara pelatihan ASN di Indonesia. *Roadmap* kajian Puslatbang PKASN LAN terdiri dari :

1. Tahun 2019 melaksanakan kajian Penyusunan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan, hasilnya adalah Kamus kompetensi teknis Bidang Pelatihan ASN (17 kompetensi).
2. Tahun 2020 melaksanakan kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN hasilnya adalah Pengembangan Kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN (4 Kompetensi Generik, 23 Kompetensi Spesifik).
3. Tahun 2021 melaksanakan kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN, hasilnya adalah perilaku kunci (*key behavior*) & identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.
4. Tahun 2022 melaksanakan kajian Penyusunan Instrumen Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN, rencana hasilnya adalah Instrumen, Mekanisme, dan Uji Coba model pengukuran kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.
5. Tahun 2023 melaksanakan kajian Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi PNS dalam Manajemen Talenta, rencana hasilnya adalah Model pemanfaatan hasil penilaian kompetensi bagi pengembangan kompetensi dan karir PNS.
6. Tahun 2024 melaksanakan kajian Evaluasi Implementasi Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN, rencana hasilnya adalah Rekomendasi kebijakan terkait pengukuran kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

Sesuai dengan *roadmap* kajian tersebut, pada tahun 2021 ini dilakukan kajian untuk menyusun perilaku kunci (*key behavior*) yang lebih operasional dan alat ukur yang digunakan dalam penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Perilaku kunci (*key behavior*) merupakan elemen yang sangat penting dalam perumusan kompetensi yang efektif. Ketersediaan daftar perilaku kunci (*key behavior*) yang dapat diamati dan terukur meningkatkan keakuratan proses penilaian kompetensi dan membantu proses pemberian *feedback* kepada pegawai yang dinilai kompetenesinya (Taylor, 2007). Selain itu, perilaku kunci akan menjadi panduan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan kinerja seperti apa yang diharapkan (Ali, Fahad, Qureshi, & Kang, 2016). Bagi organisasi, perilaku kunci (*key behavior*) bermanfaat untuk menyediakan informasi mengenai karakter pegawai seperti apa yang dapat menghasilkan kinerja unggul (Suhairom, Musta'amal, Amin, & Johari, 2014).

Studi-studi sebelumnya menyebut perilaku kunci (*key behavior*) dengan bukti dari kemampuan yang sudah ditetapkan (Athanassiou, McNett, & Harvey, 2003), *observed behavior* atau perilaku yang dapat diobservasi (Horváthová, Čopíková, & Mokrá, 2019), *observable indicators* atau ukuran yang dapat diamati (Gupta, Chopra,

& Kakani, 2018). Studi-studi tersebut mengeksplorasi metode penyusunan perilaku kunci (*key behavior*) dan jenis-jenis perilaku kunci (*key behavior*) pada jenis kompetensi manajerial, sosio-kultural dan sektor teknis pekerjaan yang berbeda-beda seperti akademis, perhotelan, praktik psikologi. Masih jarang studi-studi yang mendeskripsikan perilaku kunci (*key behavior*) dalam konteks penyelenggaraan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Lembaga Administrasi Negara (LAN) melalui Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN (Puslatbang PKASN) pada tahun 2021 ini akan melaksanakan **“Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN”**. Kajian ini berupaya untuk menyusun perilaku kunci (*key behavior*) yang lebih spesifik dan operasional serta mengidentifikasi alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN. Secara akademis, kajian ini dapat mengisi kekosongan penelitian pada aspek kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN. Secara praktis, kajian ini dapat membantu asesor dalam melakukan penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN dan membantu penyelenggara pelatihan ASN merancang kurikulum dan ukuran target kompetensi yang ingin dibangun dari pelatihan *Management of Training* (MOT) dan *Training Officer Course* (TOC).

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam kajian ini adalah bagaimana model pengukuran kompetensi teknis bidang pelatihan ASN? Rumusan masalah ini terdiri dari dua pertanyaan utama, yaitu :

1. Apa saja perilaku kunci (*key behavior*) pada kompetensi teknis bidang pelatihan ASN?
2. Apa saja jenis alat ukur yang dapat digunakan untuk penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN?

1. 3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari kajian ini adalah untuk menyusun model pengukuran kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN. Adapun tujuan kajian ini adalah untuk:

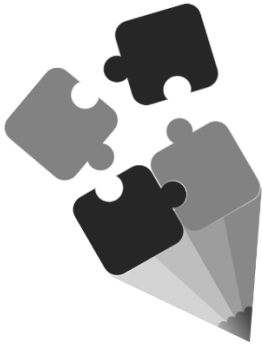
1. Menyusun perilaku kunci (*key behavior*) kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang dapat dijadikan pedoman untuk melakukan penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN.
2. Mengidentifikasi jenis alat ukur yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

1. 4. Hasil (*Output*) Penelitian

Keluaran (*Output*) kajian ini adalah satu (1) buku hasil kajian yang berisikan perilaku kunci (*key behavior*) kompetensi teknis bidang pelatihan ASN dan jenis alat ukur yang dapat digunakan untuk penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN.

1. 5. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil kajian ini dapat dimanfaatkan untuk menjadi panduan bagi asesor dalam melaksanakan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Hasil penilaian kompetensi teknis ini dapat digunakan untuk keperluan pengembangan kompetensi ASN dan penempatan ASN dalam jabatan. Selain itu, perilaku kunci (*key behavior*) dan jenis alat ukur yang dihasilkan juga dapat dijadikan pedoman dalam merancang kurikulum dan target kompetensi pelaksanaan pelatihan MOT dan TOC.



BAB II

TINJAUAN KONSEP DAN KEBIJAKAN

Bagian ini menguraikan teori, konsep dan kebijakan yang digunakan dalam Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN. Tinjauan terhadap teori dan kebijakan ini menjadi dasar analisis untuk menyusun dan memvalidasi perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN. Bagian ini terdiri dari penjelasan mengenai konsep umum kompetensi, perilaku kunci (*key behavior*), alat ukur penilaian kompetensi, ulasan singkat kebijakan penilaian kompetensi dan penyelenggaraan pelatihan ASN di Indonesia dan definisi operasional kajian.

2. 1. Kompetensi dan Kompetensi Teknis

Virtanen (2000) mengartikan kompetensi sebagai kombinasi dari kompetensi tugas (*task competency*), kompetensi profesional (*professional competency*), kompetensi politik (*political competency*), dan kompetensi etik (*ethical competency*). Kompetensi juga merupakan gabungan dari pertimbangan etik (*ethical consideration*), keterampilan komunikasi (*verbal communication skill*), kemampuan interpersonal (*interpersonal skill*), sensitivitas politik (*political sensitivity*), and ketahanan pribadi (*personal resilience*) (Macaulay & Lawton, 2006). Kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan individual untuk mengerjakan berbagai tugas dan menunjukkan hasil kerjanya sesuai dengan standar dan secara memuaskan berdasarkan tugas dan kriteria yang jelas (Abdussamad, 2017; Anwaruddin, 2006; Day, 2017; Efendi, 2015; Faisal, Burhanuddin, & Ibrahim, 2020; Fathurrochman, 2017; Gardiner & Riecmann, 2015; Kusmiati & Rahadi, 2020). Namun secara umum, kompetensi diartikan sebagai kombinasi antara tingkat keterampilan/keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan tingkah laku (*attitude*) yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas (Hassan & Varshosaz, 2016).

Aspek kompetensi yang pertama, yaitu keterampilan (*skill*) diartikan sebagai kemampuan yang dapat membawa kesuksesan bagi seseorang melalui suatu tingkat kepercayaan diri tertentu disertai dengan tenaga dan waktu kerja yang minimal.

Aspek kompetensi yang kedua, yaitu pengetahuan (*knowledge*) diartikan sebagai kesadaran yang menuntun pada tindakan dalam kehidupan sehari-hari. Aspek kompetensi yang ketiga, yaitu tingkah laku (*attitude*) adalah metode yang relatif tetap dalam pikiran, perasaan dan perilaku terhadap individu, kelompok dan masalah sosial atau lingkungan. *Attitude* merupakan karakteristik yang tidak terlihat secara langsung namun pada umumnya dikaitkan dengan perilaku dan ucapan verbal (Hassan & Varshosaz, 2016).

Kompetensi merupakan suatu perilaku yang dapat diobservasi dan diukur (Efendi, 2015). Model kompetensi menggambarkan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai dalam organisasi. Kompetensi ibarat gunung es di mana yang terlihat di permukaan yaitu perilaku seseorang sedangkan di bawah permukaan terdapat potensi yang sangat besar yang dapat menentukan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki seseorang (Efendi, 2015; Faisal et al., 2020; Kusmiati & Rahadi, 2020). Fenomena ini dapat digambarkan melalui piramida kompetensi pada gambar 2.1 sebagai berikut.

Gambar 2.1. Piramida Kompetensi



Sumber : (Efendi, 2015)

Secara umum, kompetensi terdiri dari dua jenis, yaitu kompetensi perilaku (*behavioral competency*) dan kompetensi teknis (*technical competency*) (Ali dkk., 2016). Sementara menurut PAHRODS (2017), kompetensi yang diperlukan organisasi dapat dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu kompetensi inti (*core competency*), kompetensi manajerial (*managerial competency*) dan kompetensi teknis (*technical competency*). Kompetensi, termasuk didalamnya kompetensi teknis, bermanfaat

untuk menunjang kinerja individu dan organisasi (Shippman et al., 2000) dan sebagai acuan dalam pengukuran kompetensi maupun pengembangan kompetensi (El Asame & Wakrim, 2018).

Secara umum, Cheetham dan Chivers (1998) mengembangkan model kompetensi profesional yang holistik yang terdiri dari 5 dimensi meliputi:

1. Kompetensi Kognitif (*Cognitive Competence*), termasuk teori dan konsep yang mendasari, juga pengetahuan taktik informal yang diperoleh dari pengalaman. Pengetahuan mengenai "tahu-apa (*know-that*)" yang didasari oleh pemahaman mengenai "tahu-kenapa (*know-why*).
2. Kompetensi Fungsional (ketrampilan atau "tahu bagaimana (*know-how*)", adalah hal-hal dimana seseorang yang bekerja pada area pekerjaan tertentu harus dapat melakukannya dan mampu mendemonstrasikan.
3. Kompetensi Personal (*Behavioral Competencies* mengenai "tahu-bagaimana berperilaku), didefinisikan sebagai karakteristik relatif abadi dari seseorang yang menyebabkan hal-hal berkaitan dengan kinerja unggul dan efektif dalam pekerjaan.
4. Kompetensi Etik (*Ethical Competencies*) didefinisikan sebagai kepemilikan personal dan nilai-nilai profesional yang sesuai dan kemampuan untuk membuat penilaian yang baik terhadap situasi-situasi tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan.
5. Meta Kompetensi, terkait dengan kemampuan untuk mengatasi ketidakpastian misalnya berkaitan dengan pembelajaran dan refleksi (Cheetham & Chivers, 1996).

Secara khusus, beberapa artikel lain mendefinisikan kompetensi teknis sebagai kombinasi dari pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dan berkaitan dengan performa kerja (Ali et al., 2016; Bauer, Richardson, & Marion Jr, 2014; Khuzainey et al., 2020; PAHRODF, 2017). Kompetensi teknis juga berkaitan dengan kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan pada suatu area pekerjaan yang spesifik (PAHRODF, 2017). Selanjutnya, Kasperma dan Alaerts (2012) menyebutkan bahwa kompetensi teknis agregat terdiri dari empat komponen, yaitu: (1) Komponen kognitif-eksplisit, seperti pengetahuan teoritis pada bidang tertentu yang menjadi spesialisasi (*specialized theoretical knowledge*); (2) Komponen kognitif-*tacit*, seperti pemahaman yang luas pada konteks teknis; (3) Komponen fungsional, seperti keterampilan desain atau *modelling*, dan (4) Komponen personal/etik/sistem nilai, seperti desain partisipatif (Kaspersma et al., 2012).

2. 2. Perilaku Kunci (*Key Behavior*)

Studi-studi sebelumnya menyebut perilaku kunci (*key behavior*) dengan *performance criteria* atau kriteria kinerja (ILO, 2015); bukti dari kemampuan yang sudah ditetapkan (Athanassiou et al., 2003); *expected outcome* atau keluaran yang diharapkan (Borisova, 2015; Chickerur & Kumar, 2012); *observed behavior* atau perilaku yang dapat diobservasi (Brophy & Kiely, 2002; Horváthová, Čopíková, & Mokrá, 2019); *observable indicators* atau ukuran yang dapat diamati (Gupta et al., 2018), dan contoh perilaku atau *behavioral example* (Rodriguez, Patel, Bright, Gregory, & Gowing, 2002). Perilaku kunci (*key behavior*) merupakan elemen penting dalam perumusan kompetensi yang efektif (Taylor, 2007). Perilaku kunci (*key behavior*) merupakan perilaku yang menunjukkan kinerja yang unggul (*superior performance*) dalam melaksanakan pekerjaan (Gupta et al., 2018; Kim & Kim, 2016). perilaku kunci (*key behavior*) ini dituliskan secara lebih spesifik, agar dapat menjelaskan bagaimana suatu perilaku didemonstrasikan dalam pekerjaan (Mansfield, 2005).

Perilaku kunci (*key behavior*) merupakan pernyataan mengenai apa yang dapat diobservasi dari individu dalam mewujudkan kompetensi. Perilaku kunci (*key behavior*) menyediakan bukti objektif bahwa individu memiliki kompetensi dan menunjukkan bagaimana kinerja yang efektif (*effective performance*) dilaksanakan (PAHRODF, 2017). Berdasarkan telaahan literatur tersebut, maka perilaku kunci (*key behavior*) merupakan pernyataan perilaku yang dapat diamati dan diukur untuk menunjukkan kompetensi sehingga menghasilkan kinerja efektif dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara sederhana, formula untuk merumuskan perilaku kunci (*key behavior*) adalah kata kerja operasional (*action verb*) + objek (*object*) + kualifikasi/kriteria (*qualifier or criterion*). Selain itu, perilaku kunci (*key behavior*) harus dapat diukur atau setidaknya dapat diverifikasi. Oleh karenanya, ada beberapa syarat dalam menuliskan perilaku kunci (*key behavior*) yang ideal, yaitu :

1. Merupakan perilaku dalam aktivitas kerja yang bersifat konkret, spesifik, dapat diamati, diverifikasi dan digunakan pada pengukuran kompetensi.
2. Ditulis secara lugas, tidak kabur maknanya, bersifat objektif dan tanpa menggunakan jargon/istilah khusus;
3. Bersifat netral dan realistis, dapat menggambarkan apa yang dilakukan seorang individu yang sudah memiliki kompetensi;
4. Dalam satu kalimat indikator perilaku sebaiknya hanya berisikan 1 perilaku kerja dengan *output* (hasil kerja) yang jelas dan terukur.
5. Merupakan perilaku yang dapat diajarkan atau diubah melalui pelatihan, *coaching* atau strategi pengembangan lainnya (PAHRODF, 2017; Taylor, 2007).

Perilaku kunci (*key behavior*) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kerangka kompetensi (*competency framework*). Oleh karenanya, proses menyusun perilaku kunci (*key behavior*) sama dengan proses menyusun kerangka kompetensi (*competency framework*). Ada dua tahap utama dalam menyusun perilaku kunci (*key behavior*) kompetensi, yaitu tahap perumusan (*designing*) perilaku kunci (*key behavior*) dan tahap validasi perilaku kunci (*key behavior*) (Fong, Ch'ng, & Por, 2013; Kim & Kim, 2016; Srisakda, Sujiva, & Pasiphon, 2016).

Ada beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan pada tahap perumusan (*designing*) perilaku kunci (*key behavior*). Metode tersebut diantaranya adalah observasi (PAHRODF, 2017); analisis dokumen/*literature review* (Fong et al., 2013; Kim & Kim, 2016; PAHRODF, 2017; Srisakda et al., 2016); wawancara (Fong et al., 2013; Kim & Kim, 2016; PAHRODF, 2017; Suhairom, Musta'amal, Amin, & Johari, 2014); diskusi kelompok terpumpun (FGD) (Gupta et al., 2018; PAHRODF, 2017); survey (Gupta et al., 2018; PAHRODF, 2017; Suhairom et al., 2014); *workshop* (Fong et al., 2013); patok banding (*benchmarking*) (PAHRODF, 2017); *pilot study* (Fong et al., 2013). Proses pengumpulan data dalam menyusun perilaku kunci (*key behavior*) dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu metode. Hal ini dikarenakan setiap metode memiliki kekuatan dan kelemahan. Penggunaan beberapa metode juga memastikan tidak ada kompetensi yang terlewat untuk diidentifikasi (PAHRODF, 2017).

Proses validasi perilaku kunci (*key behavior*) dilakukan untuk memastikan kembali apakah rumusan perilaku kunci (*key behavior*) kompetensi telah merefleksikan perilaku yang harus dimiliki untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaan tertentu (PAHRODF, 2017). Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam melakukan validasi dokumen perilaku kunci (*key behavior*) yang telah disusun. Metode tersebut diantaranya adalah diskusi kelompok terpumpun (FGD); telaah (*review*) pakar dan survey (Fong et al., 2013; Khuzainey et al., 2020; Kim & Kim, 2016; PAHRODF, 2017; Shyr, 2017; Srisakda et al., 2016). Survei dapat dilakukan dengan menggunakan teknik delphi (Fong et al., 2013); teknik survei dengan penyimpulan prosedur iterasi (Kruyen & Genugten, 2020); teknik PLS-SEM (Khuzainey et al., 2020) atau teknik *confirmatory factor analysis* (Kim & Kim, 2016; Srisakda et al., 2016).

2. 3. Alat Ukur Penilaian Kompetensi

Pada prinsipnya, penilaian kompetensi dimaksudkan untuk melihat apakah kompetensi yang didemonstrasikan sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Ada tiga hal yang akan mempengaruhi keluaran (*output*) penilaian kompetensi yaitu: bagaimana kompetensi diukur, apa yang diukur, dan alat ukur apa yang digunakan untuk mengukur (Marcolin, Compeau, Munro, & Huff, 2000). Alat ukur yang digunakan menjadi salah satu penentu kualitas hasil penilaian kompetensi.

Terkait dengan hal tersebut, salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan kompetensi seseorang adalah dengan menggunakan alat ukur penilaian kompetensi (*competency assessment tools*) (Alison Evan Consulting, 2008).

Elemen kunci untuk memastikan alat ukur penilaian kompetensi dapat digunakan efektif untuk mengukur kompetensi adalah reliabilitas dan validitas serta mampu mencerminkan kondisi riil dari jabatan yang akan dinilai (Butler et al., 2009; Chiarella, Thoms, Lau, & McInnes, 2008; Yanhua & Watson, 2012). Reliabilitas setiap alat ukur penilaian kompetensi berkaitan erat dengan seberapa akurat alat ukur tersebut; penilaian kompetensi haruslah bersifat *intra-reliable*, artinya hasil pengukuran yang sama dapat dihasilkan kembali oleh asesor yang sama; juga bersifat *inter-reliable* dimana hasil yang sama dapat dihasilkan oleh asesor lainnya (Alison Evan Consulting, 2008). Sementara itu, alat ukur penilaian kompetensi tidak hanya harus mampu merefleksikan lingkungan nyata tetapi juga harus mampu mendemonstrasikan validitas konten (Yanhua & Watson, 2012).

Ada beberapa jenis alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai kompetensi. Jenis alat ukur tersebut meliputi: penilaian mandiri diri (*self-report*), tes praktik (*hands on tests*), tes tertulis (*paper-and-pencils tests*), dan observasi pengamat (*observer*) (Marcolin et al., 2000). Secara lebih detail, penjelasannya sebagai berikut:

1. Tes penilaian mandiri (*self-report*) diberikan untuk individu melakukan penilaian mengenai kemampuannya sendiri;
2. Tes praktik (*hands on tests*) adalah tes berisi permasalahan atau kasus-kasus spesifik yang harus diselesaikan oleh individu dengan menggunakan alat;
3. Tes tertulis (*paper-and pencils tests*) termasuk didalamnya tes pilihan ganda (*multiple-choice*) dan pertanyaan tertutup dan terbuka (*open-ended questions*). Tes ini dapat dilakukan berbasis komputer maupun yang menggunakan kertas dan pensil sesungguhnya.
4. Observasi, dilakukan oleh pengamat independen dengan memberikan rating terhadap sejumlah variabel dengan menggunakan metode tertentu seperti interview atau pengamatan perilaku (Marcolin et al., 2000).

Salah satu alasan mengapa tes tertulis lebih populer digunakan adalah karena kemudahan untuk mengadministrasikan dan men-*scoring*, terutama tes pilihan ganda. Apabila dibandingkan dengan tes praktik yang memerlukan pengamatan ekstensif dan *coding* terhadap respon yang diberikan, tes tertulis yang terstruktur jauh lebih mudah untuk di-*scoring* (Marcolin et al., 2000).

Berikutnya, salah satu perbedaan penggunaan jenis alat ukur tersebut adalah dalam hal jenis pertanyaan yang diberikan. Tes tertulis lebih sering untuk menanyakan hal-hal berkaitan dengan apa yang dapat diselesaikan dan bagaimana prosedur yang dapat digunakan, sementara tes praktik terfokus pada mendemonstrasikan

penyelesaian tugas sesungguhnya (*actual accomplishment of tasks*) (Marcolin et al., 2000). Hal ini didasarkan atas hasil studi Kraiger dan tim yang mengidentifikasi 3 jenis *output* kompetensi dari proses pembelajaran (*learning*) yang meliputi: 1) *output* kompetensi kognitif; 2) *output* kompetensi berbasis ketrampilan (*skill-based output*); dan 3), *output* kompetensi afektif. Jenis *output* ini mewakili konseptualisasi yang berbeda dari kompetensi yang diharapkan dicapai atau telah dicapai seseorang dan ini mempengaruhi efektivitas jenis instrumen atau alat ukur yang cocok digunakan untuk mengukurnya (Kraiger, Ford, & Salas, 1993).

Berkenaan dengan hubungan ketiga jenis *output* kompetensi tersebut dengan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukurnya, Marcolin et al., 2000 menjelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi berbasis kognitif lebih sering menggunakan alat ukur penilaian mandiri (*self-report*) atau tes tertulis, meskipun penilaian pengamat dan tes praktik juga kadang digunakan. Penilaian mandiri terhadap kompetensi kognitif sering digunakan karena pengukurannya mudah dilakukan.
2. Kompetensi berbasis keterampilan lebih sering menggunakan tes praktik dan tes tertulis. Tes tertulis di sini misalnya melibatkan individu untuk menjelaskan strategi yang akan dilakukannya untuk menyelesaikan tugas-tugas terkait, sebagai kebalikan dari kegiatan mendemonstrasikan secara nyata. Para *trainer* berpendapat bahwa tes praktik adalah satu-satunya cara untuk benar-benar menilai kompetensi individu.
3. Kompetensi afektif, dapat diukur dengan berbagai metode pengukuran yang berbeda. Penilaian mandiri adalah metode paling umum yang digunakan untuk mengukur kompetensi afeksi karena hanya diri sendiri yang dapat melaporkan apa yang dia rasakan. Pengukuran tidak langsung terhadap afeksi juga dapat dilakukan dengan penilaian *observer*. Pengukuran terhadap kompetensi kepercayaan diri dapat dilakukan oleh pengamat/*observer* dengan mencatatkan isyarat fisik dan verbal yang ditampilkan asesi selama mengerjakan tugas. Isyarat ini dapat mencakup hal-hal seperti ketegangan, ekspresi wajah, bahasa tubuh, waktu yang dihabiskan untuk berfikir, ketika menghadapi kesulitan dan sopan santun. Pengukuran kompetensi afeksi menggunakan tes tertulis dan praktik kadang cukup problematik tergantung pada bagaimana seseorang berfikir dan menkonstruksinya untuk tujuan pengukuran kompetensi afeksi (Marcolin et al., 2000).

Alat ukur lain yang dipakai dalam menilai kompetensi adalah simulasi. Simulasi pada proses asesmen adalah strategi agar peserta dapat mendemonstrasikan kompetensinya dalam situasi atau lingkungan dengan pengaturan yang realistis (Hagler & Wilson, 2013). Penggunaan simulasi dalam proses asesmen membutuhkan peralatan, ruang, waktu, dan personel sehingga perlu dipertimbangkan apakah *outcome* yang dicapai melalui proses simulasi sesuai dengan sumber daya yang dibutuhkan (Hagler & Wilson, 2013). Sebelum melakukan

proses simulasi, Wiggins & Tighe mengemukakan ada beberapa hal yang perlu untuk diidentifikasi dan ditentukan melalui tiga tahapan *backward design* yaitu: 1) mengidentifikasi kompetensi yang diinginkan; 2) menentukan kriteria kinerja berbasis bukti; dan 3) merancang skenario untuk penilaian kompetensi (Hagler & Wilson, 2013). Selanjutnya, untuk memastikan reliabilitas dan validitas alat ukur penilaian kompetensi perlu untuk membandingkan hasil dari satu orang yang menilai kinerja yang sama pada dua waktu yang berbeda dan/atau dengan meminta dua orang atau lebih menilai kinerja yang sama dan membandingkan skor. Alat ukur yang baik akan menghasilkan peringkat dengan perbedaan yang sedikit. Dalam mengukur hasil simulasi pada proses asesmen, format alat yang paling umum digunakan adalah daftar periksa (*checklist*) yang berguna untuk menilai langkah-langkah penting yang harus dilakukan, serta skala penilaian untuk menilai perilaku yang kompleks (Hagler & Wilson, 2013).

Pengembangan skenario untuk simulasi harus berdasarkan bukti, serta merujuk kepada kebijakan dan prosedur yang ada di organisasi. Skenario simulasi yang dikembangkan dengan baik adalah yang mampu memungkinkan peserta untuk mendemonstrasikan kompetensi yang diinginkan. Selain itu, penyusunan simulasi disarankan melibatkan para ahli dalam meninjau skenario simulasi yang telah dibuat dan melibatkan mereka dalam proses uji coba simulasi agar dapat menyempurnakan skenario simulasi sebelum tahap implementasi. Pada saat implementasi simulasi, skenario harus dijalankan dengan standar yang telah ditetapkan dan fasilitator harus mampu menavigasi skenario. Namun demikian, ada beberapa alasan mengenai beberapa kelemahan simulasi sebagai alat ukur penilaian kompetensi, diantaranya: 1) Membutuhkan sumber daya yang banyak (peralatan, ruang, waktu, dan personel); 2. Terdapat berbagai skenario simulasi yang mungkin membutuhkan kerja tim namun penilaian tetap per individu; 3) Biaya yang tinggi (Hagler & Wilson, 2013).

Penelitian lain terkait alat ukur penilaian kompetensi dilakukan oleh Walsh yang fokus pada proses penilaian kompetensi di pelatihan endoskopi gastrointestinal. Proses penilaian atau asesmen pada pelatihan umumnya mempunyai tiga kategori, mencakup: 1) penilaian diagnostik yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi awal peserta sebelum memulai kegiatan pelatihan; 2) penilaian formatif dengan memberikan umpan balik dan tolok ukur yang informatif dan tepat waktu untuk mengidentifikasi kesenjangan pelatihan dan membantu perbaikan proses pelatihan; dan 3) penilaian sumatif untuk melihat sejauh mana keberhasilan peserta pelatihan dalam menunjukkan kompetensi yang diinginkan, kesiapan untuk praktik independen atau kualifikasi tertentu (Walsh, 2016). Pemilihan metode penilaian atau asesmen dalam pelatihan kompetensi klinis, Walsh menggunakan kerangka kerja dari Piramida Miller (Walsh, 2016). Level penilaian pada Piramida Miller ini terdiri dari empat level, yaitu: 1) level pertama adalah *Knows* atau penilaian terhadap pengetahuan; 2) level kedua adalah *Knows How* atau peserta tahu bagaimana menggunakan pengetahuan yang dimiliki (kompetensi); 3) level ketiga adalah *Shows*

How dimana peserta menunjukkan bagaimana melakukannya atau penilaian terhadap kinerjanya; dan 4) level empat adalah *Does* yang merupakan level tersulit untuk mengukurnya secara akurat dan andal karena harus dapat memprediksi dengan akurat apa yang peserta lakukan (*action*) ketika sudah praktik secara mandiri (Miller, 1990). Adapun metode penilaian yang disarankan untuk setiap level tersebut dijelaskan pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Pilihan Metode Penilaian Berdasarkan Level Piramida Miller

Aspek Penilaian (Level Piramida Miller)	Konstruksi Penilaian (<i>Assessment Construct</i>)	Metode Penilaian (<i>Assessment Methods</i>)
<i>Does</i>	Pengetahuan, keterampilan dan sikap diintegrasikan ke dalam konteks (kinerja dalam praktik klinis otentik)	<ul style="list-style-type: none"> • Observasi langsung • Portofolio praktik • <i>Workplace-based assessments</i> • Narasi
<i>Shows How</i>	Pengetahuan, keterampilan dan sikap terintegrasi (demonstrasi pembelajaran)	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi • <i>Standardized patient-based tests</i> • <i>Objective Structured Clinical Examination (OSCE)</i>
<i>Knows How</i>	Pengetahuan terapan (interpretasi, penalaran klinis, aplikasi, pemecahan masalah)	<ul style="list-style-type: none"> • Skenario berbasis masalah • <i>Extended matching</i> • Pertanyaan pilihan ganda berbasis kasus
<i>Knows</i>	Pengetahuan (ingatan faktual)	<ul style="list-style-type: none"> • Pilihan ganda • Jawaban singkat

Sumber: Diolah dari Walsh, 2016.

Di bidang kesehatan khususnya perawat klinis, Ličen & Plazar (2015) dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) berhasil mengidentifikasi beberapa alat ukur yang digunakan untuk penilaian kompetensi klinis perawat. Hasil identifikasinya ditampilkan pada tabel 2.2.

Tabel 2.2. Karakteristik Alat Ukur yang Ditinjau

Alat Ukur	Pembuat/Tahun	<i>Core Competence</i> yang dinilai	Karakteristik Alat Ukur
<i>Clinical Nursing Competence Questionnaire (CNCQ)</i>	Lee-Hsieh et al (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Caring</i> 2) <i>Communication/Coordination</i> 3) <i>Management/Teaching</i> 	Penilaian mandiri dengan 22 items dan 2 skala berbeda 1-5

Alat Ukur	Pembuat/Tahun	Core Competence yang dinilai	Karakteristik Alat Ukur
		4) <i>Professional Self-Growth Competence</i>	
<i>Shared Specialist Placement Document (SSPD)</i>	O'Connor et al (2009)	1) <i>Professional and ethical practice</i> 2) <i>Holistic approach to care</i> 3) <i>Interpersonal relationships</i> 4) <i>Organizational and management</i> 5) <i>Of care</i> 6) <i>Personal and professional development</i>	Penilaian mandiri yang diisi oleh murid dan guru/dosen selama praktik klinis
<i>Self-evaluated Core Competencies (SECC)</i>	Hsu and Hsieh (2009)	1) <i>Critical thinking and reasoning</i> 2) <i>General clinical skills</i> 3) <i>Basic biomedical science</i> 4) <i>Communication and team work capability</i> 5) <i>Caring</i> 6) <i>Ethics</i> 7) <i>Accountability and lifelong learning attitude</i>	Penilaian Mandiri dengan 4 skala likert (1 – <i>I need to improve that skill</i> , 2- <i>I am okay at doing this</i> 3- <i>I do this very well</i> , 4- <i>I have mastered the skill in this area</i>)
<i>Competency Inventory of Nursing Students (CINS)</i>	Hsu and Hsieh (2013)	1) <i>Critical thinking and reasoning</i> 2) <i>General clinical skills</i> 3) <i>Basic biomedical science</i> 4) <i>Communication and team work</i> 5) <i>Capability</i> 6) <i>Caring</i> 7) <i>Ethics</i> 8) <i>Accountability and Lifelong Learning Attitude</i>	Penilaian mandiri dengan 7 Skala likert (1- <i>Clearly incompetent</i> to 7- <i>extremely competent</i>)
<i>Six Dimension Scale of Nursing Performance (Six-D Scale)</i>	Klain and Fowles (2009)	1) <i>Leadership</i> 2) <i>Critical Care</i> 3) <i>Teaching/Collaboration</i> 4) <i>Planning/Evaluation</i> 5) <i>Interpersonal relations/Communication</i> 6) <i>Professional Development</i>	Penilaian Mandiri dan Pilihan Ganda
<i>Clinical Evaluation Tpp (CET)</i>	Sedgwick et al (2013)	1) <i>Professional Responsibility</i> 2) <i>Knowledge-based practice</i> 3) <i>Ethical Practice</i> 4) <i>Provision of service to the public</i>	4 Skala Likert: <i>unacceptable, inconsistent, competent or excellent</i>

Alat Ukur	Pembuat/Tahun	Core Competence yang dinilai	Karakteristik Alat Ukur
<i>The Short Nursing Competencies Questionnaire (SNCQ)</i>	Lauder et al (2008)	1) <i>Leadership</i> 2) <i>Professional Development</i> 3) <i>Assessment</i> 4) <i>Planning</i> 5) <i>Intervention</i> 6) <i>Cognitive Ability</i> 7) <i>Social Participation</i> 8) <i>Ego Strength</i> 9) <i>Research Awareness</i> 10) <i>Policy Awareness</i>	<i>A self reported tool with a 4-point response format (always, usually, occasionally, never)</i>

Sumber: (Ličen & Plazar, 2015)

2. 4. Tinjauan Kebijakan Penilaian Kompetensi ASN

Terdapat beberapa kebijakan yang mengatur tentang kompetensi teknis ASN dan pengukuran, yaitu PermenPANRB No. 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Rancangan PermenPANRB tentang Uji Kompetensi dan Sertifikasi Aparatur Sipil Negara. Tujuan dikeluarkannya dua kebijakan tersebut adalah untuk memaksimalkan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN di Indonesia. Kompetensi adalah salah satu dasar dalam penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Untuk memastikan bahwa pengelolaan ASN berdasarkan kompetensi, maka perlu disusun dan ditetapkan standar kompetensi setiap jabatan ASN, yang di dalamnya memuat salah satunya kompetensi teknis. Kamus kompetensi teknis disusun oleh lembaga yang membina masing-masing urusan pemerintahan. Cara menyusun kamus kompetensi teknis diatur secara detail dalam PermenPANRB No. 38 tahun 2017. Secara umum kamus kompetensi teknis disusun melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu: (1) Identifikasi judul kamus; (2) Menyusun kamus secara utuh dengan cara merumuskan definisi, level, dan indikator perilaku; (3) Verifikasi kepada pemangku jabatan dan pakar; dan (4) Penetapan Kamus.

Sementara itu, Rancangan PermenPANRB tentang Uji Kompetensi dan Sertifikasi Aparatur Sipil Negara disusun untuk memberikan pedoman dalam melakukan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi ASN. Proses uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi ASN dilaksanakan dengan prinsip objektif, terencana, akuntabel, bebas dari intervensi, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Uji kompetensi maupun sertifikasi kompetensi dapat dilakukan oleh Instansi Pembina Uji Kompetensi, namun juga dapat dilakukan Penyelenggara Uji Kompetensi, dengan syarat telah mendapat akreditasi dari masing-masing Pembina Uji Kompetensi. Penyelenggara Uji kompetensi tersebut bisa berasal dari lembaga/unit/satuan kerja instansi pemerintah manapun atau sebutan lainnya yang

ditunjuk oleh Pembina Uji Kompetensi. Lembaga yang bertindak sebagai pembina Uji Kompetensi adalah:

1. BKN, pembina untuk Uji Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.
2. Instansi Teknis, pembina untuk Uji Kompetensi Teknis.
3. LAN, pembina Uji Kompetensi melalui Pelatihan Kepemimpinan.
4. Instansi Pembina JF pembinaan terhadap Uji Kompetensi JF.

Proses uji kompetensi dilaksanakan dengan menggunakan *metode assessment center* atau metode lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Metode tersebut bisa berupa metode sederhana, metode sedang atau metode kompleks. Metode sederhana digunakan dalam proses uji kompetensi Jabatan Pelaksana, Pengawas, atau JF yang setara. Metode sedang digunakan dalam proses uji kompetensi Jabatan Administrator, JPT Pratama di instansi pusat maupun daerah, serta JF yang setara kecuali Jabatan Sekretaris Daerah. Dan metode kompleks digunakan untuk menilai kompetensi pada Sekretaris Daerah, serta JPT Madya dan Utama pada Instansi Pusat serta JF yang setara.

Metode sederhana adalah metode pengukuran kompetensi dengan menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat sederhana, tes psikologi dan/atau ditambah dengan paling kurang 1 (satu) simulasi tingkat sederhana. Metode sedang adalah metode pengukuran kompetensi dengan menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang. Sedangkan metode kompleks adalah metode yang menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat kompleks, tes psikologi dan ditambah paling kurang 3 (tiga) simulasi tingkat kompleks.

Pegawai yang sudah mengikuti serangkaian uji kompetensi, dan dinyatakan lulus akan mendapatkan sertifikat kompetensi. Proses ini disebut dengan sertifikasi kompetensi. Sertifikat kompetensi adalah bukti kepemilikan suatu capaian kompetensi setiap ASN. Selain itu, hasil dari uji kompetensi juga menjadi dasar dalam penyusunan profil ASN. Profil ASN tersebut digunakan PPK sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian yang meliputi pengisian dalam jabatan, pengembangan karir, pengembangan kompetensi pegawai, dan/atau manajemen talenta.

Rancangan PermenPANRB tentang Uji Kompetensi dan Sertifikasi Aparatur Sipil Negara diantaranya berisi pengaturan mengenai alat ukur yang digunakan dalam penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis. Dengan demikian, draf regulasi ini dapat menjadi rujukan hukum kajian ini dalam mengidentifikasi kebutuhan alat ukur yang digunakan dalam penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

Namun, belum ada regulasi yang mengatur mekanisme penyusunan perilaku kunci kompetensi untuk menerjemahkan indikator perilaku dalam kamus kompetensi sehingga lebih dapat diamati (*observable*) dan menjadi jembatan antara kamus dengan pengukuran kompetensi. Dengan demikian, penyusunan perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN tidak berdasarkan regulasi, tetapi lebih berdasarkan pada teori dan praktik penyusunan perilaku kunci kompetensi yang berkembang saat ini.

2. 5. Tinjauan Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan ASN

Landasan utama kebijakan dalam penyelenggaraan pelatihan yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Kedua peraturan tersebut menyebutkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi baik manajerial, sosio kultural dan teknis dapat melalui jalur pelatihan. Untuk melaksanakan kedua peraturan tersebut, maka Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menerbitkan beberapa peraturan untuk setiap pelatihan struktural kepemimpinan dan teknis di bidang penyelenggaraan pelatihan.

Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Pelatihan struktural kepemimpinan terdiri dari Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I, Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan pelatihan Kepemimpinan Reformasi Birokrasi / *Reform Leader Academy* (RLA). Kebijakan yang mengatur pelatihan-pelatihan tersebut yaitu Peraturan LAN yang mengatur secara umum dan Keputusan Kepala LAN yang mengatur teknis penyelenggaraan untuk masing-masing pelatihan. Untuk Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 44/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II diatur melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 311/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II. Pelatihan Kepemimpinan Administrator diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1007/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas diatur melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor

1005/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Pelatihan Kepemimpinan Reformasi Birokrasi diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Reformasi Birokrasi.

Adapun ruang lingkup penyelenggaraan pelatihan struktural kepemimpinan terdiri dari aspek perencanaan, aspek pelaksanaan, dan aspek pengawasan dan pengendalian. Pada aspek perencanaan mengenai (1) mekanisme perencanaan penyelenggaraan pelatihan oleh lembaga pelatihan baik yang terakreditasi maupun yang belum terakreditasi; (2) persyaratan bagi peserta meliputi persyaratan administratif, dokumen, batas usia, jumlah peserta; (3) persyaratan tenaga pelatihan; (4) persyaratan sarana dan prasarana; serta (5) mekanisme pendanaan kegiatan.

Aspek kedua dalam penyelenggaraan pelatihan yaitu aspek pelaksanaan yang meliputi (1) lembaga penyelenggara pelatihan; (2) waktu pelaksanaan pelatihan; (3) jadwal pelatihan; (4) kode sikap perilaku peserta; (5) evaluasi; (6) kode registrasi alumni; (7) ketentuan pemberhentian peserta, serta (8) Surat Keterangan Pelatihan. Di dalam aspek pelaksanaan, dalam kondisi normal pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara klasikal dengan sistem *on campus* dan *off campus*. Pelaksanaan *on campus* dilakukan dengan tatap muka di kelas lembaga pelatihan sedangkan *off campus* dilakukan di tempat kerja setiap peserta. Selanjutnya pada aspek terakhir yaitu aspek pengawasan dan pengendalian diatur mengenai (1) monitoring dan evaluasi; (2) penyampaian laporan pelaksanaan pelatihan; (3) evaluasi pasca pelatihan; (4) serta pembinaan alumni.

Sehubungan dengan terjadinya pandemi Covid-19, maka mekanisme penyelenggaraan pelatihan mengalami penyesuaian. Melalui Surat Edaran Kepala LAN Nomor 10/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* (COVID-19) mekanisme dan strategi pembelajaran yang semula dilakukan secara klasikal menjadi pembelajaran jarak jauh (*distance learning*). Pembelajaran jarak jauh pada dasarnya yaitu memanfaatkan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelatihan. Ada pun teknologi informasi yang digunakan yaitu teknologi *e-learning* dan aplikasi *video conference*.

Setelah Pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai tatanan normal baru selama pandemi Covid-19, maka LAN menindaklanjutinya dengan menerbitkan Surat Edaran Nomor 2/K.1/HKM.02.3/2021 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dalam Masa Tatanan Normal. Di dalam surat edaran ini menekankan mengenai pemilihan dan penetapan metode penyelenggaraan pelatihan harus memperhatikan zona penanganan Covid-19 pada lokasi lembaga pelatihan serta instansi atau asal peserta. Adapun metode penyelenggaraan pelatihan yang dapat dilakukan yaitu secara klasikal, melalui

pembelajaran jarak jauh (*distance learning*), dan pembelajaran terpadu (*blended learning*).

Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS

Kebijakan terbaru penyelenggaraan pelatihan dasar (latsar) CPNS banyak mengalami perubahan yang cukup signifikan. Hal tersebut diatur dalam Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil menggantikan Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2018. Perubahan tersebut terkait mengenai metode penyelenggaraan latsar CPNS yang sebelumnya harus dilakukan secara klasikal, sekarang menjadi 2 (dua) pilihan metode yaitu klasikal dan *blended learning*. Terdapat klausul juga apabila tidak memungkinkan menyelenggarakan kedua metode tersebut, maka dapat dilaksanakan *distance learning* atau pembelajaran jarak jauh apabila terdapat kejadian darurat atau keadaan lainnya. Hal tersebut tertuang di dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 93/K.1/PDP.07/2021 mengenai pedoman penyelenggaraan latsar CPNS. Selain itu, penyelenggaraan latsar CPNS menggunakan metode klasikal dibatasi hanya dapat diberlakukan sampai tahun 2023, dan selanjutnya akan dilaksanakan secara *blended learning*. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan dasar (latsar) CPNS diatur dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 93/K.1/PDP.07/2021 Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Ruang lingkup penyelenggaraan latsar CPNS meliputi:

1. Aspek perencanaan meliputi mekanisme perencanaan pelatihan, peserta, tenaga pelatihan, fasilitas, dan pembiayaan.
2. Aspek pelaksanaan meliputi lembaga pelaksanaan, waktu pelaksanaan pelatihan, jadwal pelatihan, kode sikap perilaku peserta, evaluasi, Kode Registrasi Alumni pelatihan, dan surat keterangan dan piagam penghargaan.
3. Aspek pengawasan dan pengendalian meliputi monitoring dan evaluasi, laporan pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pasca pelatihan.

Kebijakan penyelenggaraan latsar CPNS yang banyak mengalami perubahan yakni aspek perencanaan dan aspek pelaksanaan, sementara aspek pengawasan dan pengendalian cenderung sama dengan kebijakan yang lama. Pada aspek perencanaan penyelenggaraan latsar CPNS yang banyak mengalami perubahan yakni terkait pembiayaan dan mekanisme pembelajaran. Biaya penyelenggaraan menjadi lebih murah karena durasi peserta diasramakan lebih singkat dan mekanisme pembelajaran dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan.

Tahap pertama yaitu pelatihan mandiri atau lebih dikenal dengan pembelajaran *Massive Open Online Course* (MOOC). Pembelajaran ini menuntut peserta untuk belajar secara mandiri dan menyelesaikan evaluasi sikap perilaku dan evaluasi akademik pada sistem MOOC Lembaga Administrasi Negara yang beralamat di <http://swajar-asnpintar.lan.go.id>. Tahap kedua yaitu *distance learning* yang

merupakan bentuk pembelajaran kolaboratif yang dilaksanakan melalui *e-learning* dan aktualisasi di tempat kerja peserta. Pelaksanaan *e-learning* dilakukan melalui aplikasi *Learning Management System* (LMS) LAN yang beralamat di <http://kolabjar-asnpintar.lan.go.id>. Kemudian tahap akhir yaitu pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan pelatihan.

Selanjutnya perubahan yang signifikan terjadi pada aspek pelaksanaan yakni waktu pelaksanaan. Waktu pelaksanaan klasikal masih sama dengan kebijakan yang lama yaitu dilaksanakan selama 511 jam pelajaran (JP) atau selama 51 hari kerja. Sementara apabila dilaksanakan secara *blended learning*, maka jumlah JP menjadi lebih lama yakni selama 647 JP atau selama 74 hari kerja.

Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis di bidang penyelenggaraan pelatihan terdiri dari pelatihan pengelolaan pelatihan atau lebih dikenal dengan MoT (*Management of Training*) dan pelatihan penyelenggara pelatihan atau lebih dikenal dengan TOC (*Training Officer Course*). Pelatihan pengelolaan pelatihan diatur melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pelatihan Pengelolaan Pelatihan dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 356/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Pengelolaan Pelatihan. Pelatihan penyelenggara pelatihan diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pelatihan Penyelenggara Pelatihan dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 357/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Penyelenggara Pelatihan. Adapun ruang lingkup penyelenggaraan pelatihan teknis ini terdiri dari aspek perencanaan, aspek pelaksanaan, dan aspek pengawasan dan pengendalian.

Pada aspek perencanaan meliputi perencanaan pelatihan, persyaratan dan jumlah peserta, pengelolaan tenaga pelatihan, penyediaan sarana prasarana pendukung, serta mekanisme pendanaan kegiatan. Pada aspek pelaksanaan meliputi persyaratan lembaga penyelenggara pelatihan, jadwal pelaksanaan, evaluasi, pengurusan Kode Registrasi Alumni (KRA), dan ketentuan pemberian surat keterangan pelatihan. Pada aspek pengawasan dan pengendalian meliputi mekanisme pemantauan dan evaluasi, penyampaian laporan pelaksanaan kegiatan, dan mekanisme evaluasi pasca pelatihan.

Sehubungan dengan terjadinya pandemi Covid-19, maka LAN telah menerbitkan beberapa kebijakan terkait penyelenggaraan pelatihan teknis ini, yaitu Surat Edaran Kepala LAN Nomor 11/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural. Surat edaran ini menekankan pada penerapan protokol kesehatan selama pelatihan dan juga penyesuaian strategi pembelajaran menjadi pembelajaran jarak jauh (*distance learning*). Selanjutnya di

dalam Surat Edaran Nomor 23/K.1/HKM.02.3/2020 dijelaskan bahwa metode *distance learning* dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Adapun proses interaksi pembelajarannya terdiri dari 2 (dua) metode yaitu *Synchronous* yang merupakan interaksi pembelajaran secara waktu bersamaan atau *realtime*, dan *Asynchronous* dimana interaksi pembelajaran tidak secara langsung.

Kebijakan Akreditasi Pelatihan

Dalam rangka menjamin kualitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan maka dilakukan akreditasi pelatihan untuk semua jenis pelatihan. Dasar hukum dalam proses akreditasi pelatihan yaitu Peraturan LAN Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan. Akreditasi pelatihan terdiri atas 3 (tiga) jenis yaitu akreditasi lembaga penyelenggara pelatihan, akreditasi lembaga pengakreditasi program, dan akreditasi program.

Proses akreditasi dimulai dengan permohonan pengajuan akreditasi kepada LAN yang akan ditindaklanjuti dengan rencana pelaksanaan akreditasi. Selanjutnya lembaga pelatihan menyampaikan kelengkapan data melalui SIPKA (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur) dan akan diperiksa oleh Tim Sekretariat. Kemudian Tim Sekretariat akan menyampaikan kepada Tim Asesor yang ditindaklanjuti dengan visitasi ke tempat lembaga pelatihan. Tim Asesor akan menilai tingkat kelayakan lembaga pelatihan dan diserahkan ke Tim Akreditasi. Selanjutnya Tim Akreditasi akan menyerahkan hasil akhir dari penilaian lembaga pelatihan kepada Kepala LAN dan akan ditetapkan status akreditasi bagi lembaga pelatihan tersebut.

2. 6. Definisi Operasional

Untuk memperjelas arah kajian ini, maka diperlukan definisi operasional dari beberapa konsep. Melalui pendefinisian ini maka diperoleh penjelasan atas gambaran termasuk cakupan dari masing-masing konsep dalam kajian ini. Pada kajian ini, konsep penting yang digunakan adalah kompetensi; kompetensi teknis; pelatihan ASN; perilaku kunci (*key behavior*); dan alat ukur penilaian kompetensi.

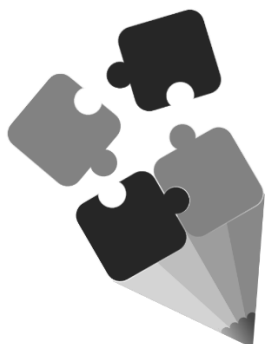
Berdasarkan tinjauan literatur, definisi operasional dari konsep tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi: Seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang teridentifikasi, jelas, dan terukur yang diperlukan oleh aparatur pemerintah untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan superior sesuai fungsi strategis organisasi.
2. Kompetensi Teknis: Seperangkat keterampilan dan pengetahuan spesifik dan melekat pada jabatan tertentu yang dapat diukur agar dapat menyelesaikan

pekerjaan di bidang penyelenggaraan pelatihan ASN secara efektif dan maksimal.

3. Pelatihan ASN: program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi melalui proses pembelajaran secara intensif secara luring (*offline*) dan daring (*online*) yang terdiri dari proses perumusan kebijakan dan pembinaan; perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan pengendalian kegiatan pelatihan.
4. Perilaku kunci (*key behavior*): pernyataan perilaku yang dapat diamati dan diukur untuk menunjukkan kompetensi teknis pada bidang pelatihan sehingga menghasilkan kinerja efektif dalam melaksanakan pekerjaan di bidang pelatihan ASN.
5. Alat ukur penilaian kompetensi: metode yang digunakan untuk melihat apakah kompetensi yang didemonstrasikan seseorang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Pada KAK Kajian, istilah yang digunakan untuk menunjukkan indikator perilaku yang lebih spesifik dan operasional dalam melakukan pengukuran kompetensi teknis adalah kriteria unjuk kerja (KUK). Dari hasil telaahan literatur dan diskusi dengan narasumber pakar diketahui ada beberapa istilah lain yang maknanya mirip, misalnya : *performance criteria* atau kriteria kinerja; bukti dari kemampuan yang sudah ditetapkan; *expected outcome* atau keluaran yang diharapkan; *observed behavior* atau perilaku yang dapat diobservasi; *observable indicators* atau ukuran yang dapat diamati; dan contoh perilaku atau *behavioral example*. Selain itu, istilah KUK digunakan oleh model penyusunan kompetensi berbasis RMCS untuk menggantikan istilah indikator perilaku. Menurut model tersebut, penyusunan KUK memiliki metode dan format penulisan yang sudah baku. Sementara pada kajian ini tidak mengikuti metode dan format penulisan KUK dari model kompetensi RMCS. Karenanya, tim menyepakati menggunakan istilah perilaku kunci (*key behavior*) untuk menunjukkan indikator atau pernyataan perilaku yang lebih spesifik, dapat diamati dan terukur sebagai panduan untuk melaksanakan penilaian kompetensi.



BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan pada Kajian Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN sehingga bisa memberikan gambaran mengenai proses teknis penelitian. Bab ini terdiri dari beberapa sub bahasan, yaitu: jenis dan pendekatan penelitian; batasan lokus penelitian, daftar narasumber, populasi, dan sampel; sumber data; teknik pengumpulan data; teknik pengolahan dan analisis data; dan kerangka kerja operasional (*framework*) kajian.

3. 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada Bab I dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menyusun perilaku kunci (*key behavior*) dan mengidentifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, maka untuk mencapai kedua tujuan tersebut digunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian yang bertujuan untuk menyusun standar kompetensi maupun alat ukurnya, penggunaan pendekatan kualitatif ini cukup lazim (Fong et al., 2013; Suhairom et al., 2014). Fong et al., (2013) menggunakan metode kualitatif khususnya mengkombinasikan teknik Delphi dengan olah data kuantitatif dan kualitatif, dengan tambahan data dari studi literatur, *workshop*, wawancara, dan kuesioner, untuk menyusun standar kompetensi pengajar Teknologi Informasi dan Komunikasi (Fong et al., 2013).

Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang dimulai dengan asumsi, lensa penafsiran/teoritis, dan studi tentang permasalahan riset yang meneliti bagaimana individu atau kelompok memaknai permasalahan sosial atau manusia. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, pengumpulan data yang spesifik dari partisipan, analisis data yang bersifat induktif maupun deduktif dan pembentukan berbagai pola atau tema. Laporan akhir penelitian mencakup berbagai suara dari para partisipan, refleksivitas dari peneliti, deskripsi dan interpretasi tentang masalah penelitian, dan kontribusinya pada literatur atau seruan bagi perubahan (Cresswell,

2015; Cresswell, 2016). Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai desain penelitian untuk menyusun perilaku kunci (*key behavior*) dan mengidentifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Hal ini dikarenakan peneliti sudah memiliki model kompetensi (kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN) yang terdiri dari 16 judul kompetensi dan sudah memuat deskripsi indikator perilaku yang cukup terukur sehingga transformasi ke dalam perilaku kunci (*key behavior*) dan daftar alat ukur akan lebih efektif dengan pendekatan kualitatif.

3. 2. Lokus dan Narasumber Penelitian

Bagian lokus dan narasumber ini menggambarkan tempat penelitian dan narasumber yang digunakan pada pengambilan data kualitatif. Lokus penelitian adalah tempat lokasi penelitian dilakukan. Lokasi kajian ini ditentukan berdasarkan keberadaan narasumber/informan kunci (*key informan*), dan ketersediaan sumberdaya waktu serta anggaran. Secara umum, gambaran lokasi kajian berada di Indonesia dan dibagi berdasarkan fase kajian, yakni 1) Penyusunan desain kajian; 2) Penyusunan rancangan perilaku kunci (*key behavior*) dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis; 3) Pengujian validitas perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis; dan 4) Finalisasi kajian. Pada setiap fase dan lokus kajian dihadirkan narasumber yang dianggap memiliki kapasitas untuk memberikan masukan sesuai tujuan pada setiap kegiatan. Kegiatan yang dimaksudkan berupa diskusi umum, *workshop*, diskusi kelompok terpumpun (*FGD*), pengumpulan data, dan kegiatan lainnya. Sementara itu, pada penelitian ini, informan penelitian dipilih secara *judgement sampling* yaitu sebuah teknik *non-random sampling* yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Pada teknik ini, peneliti memilih sampel didasarkan pada elemen populasi yang dapat memberikan informasi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Ukuran sampel (jumlah informan) ditentukan atas dasar teori kejenuhan yaitu titik dalam pengumpulan data saat data baru tidak lagi membawa wawasan tambahan untuk pertanyaan penelitian. Secara detil, lokus dan narasumber dideskripsikan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Deskripsi Lokus dan Narasumber/Informan Kunci (*Key Informan*) Kajian

No	Fase	Lokasi	Narasumber
1.	Fase Pertama: Penyusunan desain kajian	a. Puslatbang PKASN; b. Ruang diskusi virtual;	a. Medianta Tarigan, M.Psi. (UPI) b. Dr. Ayu Dwi Nindyati, M.Psi. (Universitas Binawan) c. Aries Yulianto, S.Psi., M.Si (Universitas Pembangunan Jaya) d. Dr. Agus Sudrajat (Deputi Kajian dan Inovasi Manajemen ASN LAN)

No	Fase	Lokasi	Narasumber
2.	Fase Kedua: Penyusunan rancangan perilaku kunci (<i>key behavior</i>) dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis	<ul style="list-style-type: none"> a. Kedeputian Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN b. Pusbangkom Kepemimpinan Nasional dan Manajerial Aparatur Sipil Negara LAN; c. Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN d. Puslatbang PKASN; e. Biro Psikologi dan Manajemen Swaparinama f. Ruang diskusi virtual; 	<ul style="list-style-type: none"> a. Koordinator Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural Kedeputian Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN b. Kepala Bidang Penjaminan Mutu dan Akreditasi Kedeputian Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN c. Koordinator Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural Kedeputian Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN. d. Subkoordinator Kepesertaan dan Pembinaan Alumni Pusbangkom Kepemimpinan Nasional dan Manajerial Aparatur Sipil Negara LAN; e. Subkoordinator Kepesertaan dan Pembinaan Alumni Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN f. Koordinator dan Sub Koordinator Poksi Penyelenggaraan Pelatihan Puslatbang PKASN LAN. g. Asesor Penilaian Kompetensi Biro Psikologi dan Manajemen Swaparinama
3.	Fase Ketiga: Pengujian validitas perilaku kunci (<i>key behavior</i>) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis	<ul style="list-style-type: none"> a. LAN Jakarta; b. BPSDM Provinsi Jawa Tengah c. BPPK Kementerian Keuangan d. Puslatbang PKASN; e. Biro Psikologi Swaparinama f. Ruang diskusi virtual; 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pejabat manajerial, fungsional dan pelaksana di Kedeputian Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN b. Pejabat Administrator, Pengawas dan Pelaksana di BPPK Kementerian Keuangan c. Kepala Badan, Sekretaris Badan dan Pejabat Administrator, Pengawas dan Pelaksana BPSDM Provinsi Jawa Tengah d. Pejabat Administrator, Pengawas dan Pelaksana di Puslatbang PKASN LAN

No	Fase	Lokasi	Narasumber
			e. Asesor Penilaian Kompetensi Biro Psikologi dan Manajemen Swaparinama
4.	Fase keempat: Finalisasi kajian	1. Puslatbang PKASN; 2. Ruang diskusi virtual;	a. Dr. Adi Suryanto (Kepala LAN) b. Dr. Agus Sudrajat (Deputi Kajian dan Inovasi Manajemen ASN) c. Dr. Basseng (Deputi Penyelenggaraan Bangkom) d. Dr. Muhammad Taufiq (Deputi Kebijakan Bangkom ASN)

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

3. 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan kajian yakni menyusun perilaku kunci (*key behavior*) dan mengidentifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN dalam empat fase kajian, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan dibagi menjadi empat, sebagai berikut.

1. Studi Literatur

Studi literatur atau *literature review* merupakan kegiatan menulis rangkuman yang berisi informasi masa lalu dan terbaru mengenai topik kajian yang dilakukan dari sumber artikel jurnal, buku, dan dokumen lainnya (Cresswell, 2012). Penggunaan studi literatur menjadi sangat strategis mengingat bahwa pengetahuan berkembang dengan sangat cepat, meski cenderung terpisah-pisah dan saling terkait antar disiplin ilmu (Synder, 2019). Lebih jauh, studi literatur bermanfaat dalam memberikan tinjauan umum area studi, mensintesis temuan penelitian, dan mengungkap area yang perlu diteliti lebih lanjut (Synder, 2019). Bentuk literatur yang dipelajari dalam kajian ini adalah artikel jurnal, buku, kebijakan terkait Manajemen SDM, kompetensi, pelatihan, metodologi penelitian, dan topik lain yang terkait, serta literatur lainnya.

2. Lokakarya atau *Workshop*

Lokakarya (*workshop*) diartikan sebagai “pertemuan antara para ahli (pakar) untuk membahas masalah praktis atau yang bersangkutan dengan pelaksanaan dalam bidang keahliannya”¹. Pada kajian ini penggunaan teknik lokakarya dilakukan oleh tim kajian untuk menyusun rancangan perilaku kunci (*key*

¹ lokakarya. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 20 April 2021, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/lokakarya>

behavior) dan daftar alat ukur penilaian kompetensi teknis dengan atau tanpa melibatkan pakar/ahli secara langsung pada saat lokakarya/*workshop*.

3. Wawancara Diskusi

Wawancara kualitatif adalah kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dengan menyampaikan pertanyaan umum dan terbuka kepada satu atau lebih peserta dan merekam jawabannya (Cresswell, 2012). Lebih lanjut, Creswell menyatakan bahwa melalui pertanyaan yang bisa terbuka, peserta bisa memberikan jawaban yang bersifat terbuka juga sehingga kemungkinannya bisa sangat bervariasi (Cresswell, 2012). Bentuk teknis wawancara diskusi bisa berupa wawancara individual, wawancara kelompok, wawancara narasumber, dan diskusi kelompok terpumpun (atau *focused group discussion/ FGD*). Topik wawancara yang digunakan dalam kajian ini juga bervariasi, mulai dari tentang penentuan arah kajian, cara menyusun perilaku kunci (*key behavior*), identifikasi dan validasi perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, dan penentuan metode penelitian.

4. Penyebaran Kuesioner

Meskipun Creswell menggabungkan kuesioner dengan teknik pengumpulan data wawancara (Cresswell, 2012), tetapi dalam kajian ini kuesioner yang dimaksudkan bukan hanya berbentuk kualitatif (pertanyaan terbuka), tetapi juga pertanyaan tertutup (Creswell & Creswell, 2014), seperti format kuesioner. Kuesioner berisi daftar perilaku kunci (*key behavior*) yang telah disusun dalam tahap *workshop* dan divalidasi oleh responden dari instansi pemerintah penyelenggara pelatihan ASN. Kuesioner tersebut digunakan sebagai dasar pelaksanaan wawancara validasi perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN kepada narasumber/informan terpilih dan pakar/praktisi yang dinilai mampu memberikan penilaian (*expert judgement*) atas hasil identifikasi tersebut. Secara teknis, untuk mempermudah proses pengumpulan dan pengolahan data, maka kuesioner tersebut disusun menggunakan format *Google Form (G-Form)* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. *Link (Tautan) Kuesioner Pengumpulan Data Validasi Perilaku Kunci (Key Behavior) Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN*

No.	Nama Kompetensi	Link G-Form Kuesioner
	<i>Rumpun Perencanaan</i>	
(1)	Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN	https://bit.ly/1PenyusunanAKPK
(2)	Perencanaan Pelatihan ASN	https://bit.ly/2PerencanaanPelatihan

No.	Nama Kompetensi	Link G-Form Kuesioner
(3)	Penyusunan Kurikulum Pelatihan ASN	https://bit.ly/3PengembanganKurikulum
(4)	Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP)	https://bit.ly/4PenyusunanRBPP
(5)	Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN	https://bit.ly/5PengelolaanPembelajaran
	<i>Rumpun Kebijakan / Pembinaan</i>	
(6)	Pengembangan Kompetensi ASN (G)	https://bit.ly/6PengembanganKompetensi
(7)	Penjaminan Mutu Pelatihan ASN	https://bit.ly/7PenjaminanMutu
(8)	Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN	https://bit.ly/8PenyusunanKebijakanPelatihan
(9)	Sosialisasi Kebijakan Pelatihan ASN	https://bit.ly/9SosialisasiKebijakanPelatihan
(10)	Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN	https://bit.ly/10EvaluasiKebijakanPelatihan
	<i>Rumpun Penyelenggaraan Pelatihan</i>	
(11)	Penyelenggaraan Pelatihan ASN (G)	https://bit.ly/11PenyelenggaraanPelatihan
(12)	Pengelolaan Pelatihan ASN	https://bit.ly/12PengelolaanPelatihan
(13)	Evaluasi Pelatihan ASN	https://bit.ly/13EvaluasiPelatihan
(14)	Pembinaan Alumni Pelatihan ASN	https://bit.ly/14PembinaanAlumni
(15)	Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN	https://bit.ly/15UjiKompetensi
(16)	Manajemen Kerjasama Pelatihan ASN	https://bit.ly/16ManajemenKerjasama

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Adapun pelaksanaan validasi perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Pelaksanaan Validasi Perilaku Kunci (*Key Behavior*) dan Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN

No.	Lokus Penelitian	Informan	Waktu Pelaksanaan
1.	Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kedeputan Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara LAN	(a) Koordinator Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural (b) Analis Kebijakan Ahli Pertama pada Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural (c) Kepala Bidang Penjaminan Mutu dan Akreditasi (d) Subkoordinator Standardisasi Penjaminan Mutu Bidang Penjaminan Mutu dan Akreditasi (e) Subkoordinator Akreditasi Bidang Penjaminan Mutu dan Akreditasi (f) Koordinator Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural (g) Analis Kebijakan Ahli Pertama pada Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural (h) Analis Pengembangan Kompetensi pada Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural	11-12 Oktober 2021
2.	Puslatbang PKASN	(a) Widyaiswara Ahli Madya dengan tugas tambahan Koordinator Poksi Pelatihan dan Pengembangan (b) Widyaiswara Ahli Muda/ Subkoordinator Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan (c) Analis Kebijakan Ahli Muda/ Subkoordinator Evaluasi, Dokumentasi dan Informasi (d) Asesor SDM Aparatur Ahli Muda dengan tugas tambahan Subkoordinator SDM dan Umum (e) Widyaiswara Ahli Madya (f) Widyaiswara Ahli Muda (g) Widyaiswara Ahli Pertama (h) Analis Kepegawaian Ahli Muda (i) Peneliti Ahli Pertama (j) Pelaksana Penyelenggaraan Pelatihan	4-28 Oktober 2020
3.	BPSPDM Provinsi Jawa Tengah	(a) Kepala Badan (b) Sekretaris Badan (c) Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi	2-6 Oktober 2021

No.	Lokus Penelitian	Informan	Waktu Pelaksanaan
		Dan Penjaminan Mutu (d) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis (e) Kepala Bidang pengembangan Kompetensi jabatan Fungsional (f) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial (g) Kepala Subbidang P3TPK (h) Kasubbid Pengembangan Perangkat Pembelajaran dan Tenaga Pengembangan Kompetensi (i) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah (j) Kasubid Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrator (k) Kasubbid Pengendalian Mutu Dan Kerjasama (l) Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan) (m) Kasubid Bangkom Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan (n) Kasubbid Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional (o) Kasubbid Pengembangan kompetensi Teknis Jabatan Fungsiona (p) Kasubbid Pengembangan Perangkat Pembelajaran dan Tenaga Pengembangan Pembelajaran) (q) Kasubbid Sertifikasi Kompetensi (r) Kasubbag Umum & Kepegawaian (s) Penyelenggara Diklat (t) Analis Kerjasama Diklat (u) Analis Kebutuhan Diklat (v) Analis Pengembangan Kompetensi (w) Pelaksana Administrasi (x) Pengelola Penyelenggaraan Diklat (y) Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis (z) Pelaksana Bidang pengembangan Kompetensi jabatan Fungsional (aa) Pelaksana Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu (bb) Pelaksana Bidang Pengembangan	

No.	Lokus Penelitian	Informan	Waktu Pelaksanaan
		Kompetensi Manajerial	
4.	BPPK Kementerian Keuangan	(a) Kepala Bagian SDM dan Kepatuhan Internal Sekretariat BPPK (b) Kasubbid Program Pusdiklat KNPK BPPK (c) Kepala Bidang Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak (d) Kasubbid Evaluasi Diklat. Bidang Evaluasi dan Pelaporan Kinerja, Pusdiklat Pajak (e) Kepala Subbagian Tata Laksana, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK (f) Kepala Subbagian Hukum dan Kerja Sama, Bagian Organisasi dan Tata Laksana, Sekretariat BPPK (g) Kepala Subbidang Program Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan BPPK (h) Kepala Subbidang Kurikulum Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan BPPK (i) Kepala Bidang Penyelenggaraan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai BPPK (j) Kasubbid Penyelenggaraan II Bidang Penyelenggaraan, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan	11-31 Oktober 2021
5.	Ruang Virtual (Diskusi dengan Pakar)	Asesor Biro Psikologi dan Manajemen Swaparinama (a) Dra. Netty Nurahida (b) Trina Santi, S.Psi., M.Psi., Psi. (c) Dra. Mardijanti P. Ilham	29 Oktober 2021

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2021

3. 4. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan proses analisis data secara kualitatif yang dilakukan pada keempat fase penelitian (penyusunan desain kajian; penyusunan rancangan perilaku kunci (*key behavior*) dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi; uji validitas alat ukur penilaian kompetensi; dan finalisasi kajian) dengan menerapkan prosedur umum pada analisis data kualitatif (Creswell & Clark, 2018) yaitu:

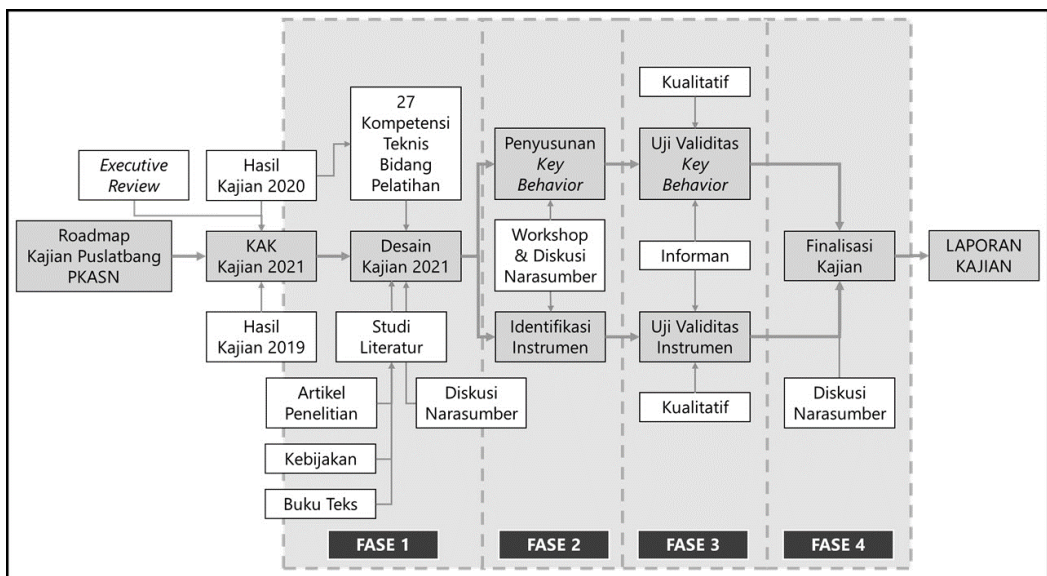
1. Menyiapkan data untuk analisis (mengorganisasikan dokumen-dokumen hasil studi literatur, mentranskrip teks hasil wawancara, *workshop* dan diskusi dengan narasumber);
2. Mengeksplorasi data (membaca keseluruhan data, menulis memo-memo dan mengembangkan buku-kode kualitatif);
3. Menganalisis data (mengodekan data, memberikan label-label pada kode-kode, mengelompokkan kode-kode menjadi tema-tema/kategori-kategori);
4. Merepresentasikan analisis data (merepresentasikan temuan-temuan dalam pembahasan tema atau kategori dan beberapa model visual, gambar, dan/atau tabel);
5. Menafsirkan hasil-hasil (menilai dan membandingkan temuan-temuan atas pertanyaan penelitian; dan
6. Memvalidasi data dan hasil-hasil dengan strategi validitas dan reabilitas yang ditetapkan.

Validitas data pada penelitian ini mengacu pada beberapa strategi validasi sebagaimana dikemukakan oleh Creswell yakni melalui (1) triangulasi beragam sumber data yang berbeda untuk menerangkan tema atau perspektif; (2) ulasan dan tanya jawab dengan sejawat untuk pemeriksaan eksternal terhadap proses riset; (3) analisis kasus negatif dengan cara peneliti memberikan penilaian yang realistis tentang fenomena yang teliti; (4) mengklarifikasi bias peneliti dengan mengutarakan pengalaman masa lalu, bias, prasangka dan orientasi yang mungkin mempengaruhi penafsiran dan pendekatan studinya; (5) pemeriksaan anggota dengan melibatkan pengembalian data, analisis, penafsiran, dan kesimpulan dari para partisipan sehingga mereka dapat menilai akurasi dan kredibilitas dari laporan tersebut; dan (6) mendeskripsikan secara tebal dan kaya (rinci) yang memungkinkan peneliti bisa mentransfer informasi temuan penelitian kepada pembaca (Cresswell, 2015).

3. 5. Kerangka Kerja Operasional Kajian

Berdasarkan uraian metode penelitian di atas, maka dapat dibuat ilustrasi yang menggambarkan kerangka kerja dalam mengoperasionalkan pelaksanaan teknis kajian atau yang diistilahkan sebagai *operational research framework*. Kerangka ini mencakup proses pelaksanaan kajian, mulai dari penyusunan kerangka acuan kerja sampai dengan laporan kajian.

Gambar 3.1. Kerangka Kerja Operasional Kajian



Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 3.1, kajian dilaksanakan melalui empat tahap. Adapun penjelasan dari setiap tahapan sebagai berikut :

1. Tahap penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK)
Kegiatan pada tahap ini dimaksudkan untuk melakukan perumusan arah, tujuan dan keluaran/output penelitian, serta penganggaran kegiatan kajian berdasarkan *roadmap* kajian Puslatbang PKASN, hasil kajian 2019, hasil dan *executive review* terhadap kajian 2020. Keluaran pada tahapan ini adalah dokumen KAK.
2. Tahap penyusunan desain kajian (Fase 1)
Kegiatan pada tahap ini dimaksudkan untuk menyusun desain kajian dalam rangka mengeksplorasi latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, penelusuran dasar teori, konsep dan kebijakan yang mendasari penyusunan perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi

teknis bidang pelatihan ASN, penetapan metode penelitian yang digunakan, dan penentuan *positioning* kajian ini diantara kajian sejenis yang pernah ada dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi literatur dan diskusi narasumber. Keluaran pada tahapan ini adalah dokumen Desain Kajian (*Research Design*).

3. Tahap penyusunan rancangan perilaku kunci (*key behavior*) dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis (Fase 2)
Kegiatan pada tahap ini dimaksudkan untuk menyusun rancangan perilaku kunci (*key behavior*) dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kegiatan lokakarya dan diskusi dengan narasumber. Keluaran pada tahapan ini adalah rancangan perilaku kunci (*key behavior*) dan hasil identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis.
4. Tahap pengujian validitas perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis (Fase 3)
Kegiatan pada tahap ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian validitas perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis secara paralel. Pengujian validitas perilaku kunci (*key behavior*) dilakukan dengan menyebarkan serangkaian kuesioner kepada narasumber/informan di lokus penelitian yang kemudian dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner tersebut dilakukan pendalaman substansi melalui wawancara. Sedangkan pengujian validitas alat ukur penilaian kompetensi teknis dilakukan dengan mengumpulkan pendapat dari para ahli (*expert judgement*). Keluaran pada tahapan ini adalah hasil uji validitas perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis.
5. Tahap Finalisasi kajian (Fase 4)
Kegiatan pada tahapan ini dimaksudkan untuk melakukan finalisasi perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis melalui diskusi dengan narasumber serta penyusunan laporan kajian. Keluaran pada tahapan ini adalah laporan hasil kajian yang terdiri dari perilaku kunci (*key behavior*) dan alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.



BAB IV PERILAKU KUNCI KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN

Bab ini menjelaskan mengenai proses dan hasil penyusunan perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan. Bab ini terdiri dari beberapa sub bahasan, yaitu: kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang disusun perilaku kuncinya; penyusunan draf awal perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN; dan penyusunan draf akhir perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

4.1. Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN

Kegiatan kajian lanjutan penyusunan kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN pada tahun 2020 menghasilkan 27 judul kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Kemudian, setelah dilakukan proses review dan verifikasi oleh Kemenpan RB, judul kompetensi teknis bidang pelatihan ASN menjadi 17 kompetensi. Pengurangan ini dikarenakan setelah dicermati kembali proses bisnisnya, ada beberapa kompetensi yang dapat digabungkan dengan kompetensi lain. Selain itu, beberapa kompetensi yang dihapuskan karena sifatnya *supporting* sehingga dapat diambil dan menjadi bagian dari Kamus Kompetensi Teknis Urusan Kesekretariatan yang sedang disusun KemenPANRB. Adapun 17 judul kompetensi teknis bidang pelatihan hasil finalisasi ditampilkan pada tabel 4.1. berikut.

Tabel 4.1. Judul Kompetensi Hasil Perbaikan dan Finalisasi pada Awal Tahun 2021

Kompetensi Generik (G)		Kompetensi Spesifik (S)	
(1) Kompetensi Pengembangan Kompetensi ASN		(1) Kompetensi Penjaminan Mutu Pelatihan ASN	
(2) Kompetensi Penyelenggaraan Pelatihan ASN		(2) Kompetensi Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN	
		(3) Kompetensi Sosialisasi Kebijakan Pelatihan ASN.	
		(4) Kompetensi Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN	

Kompetensi Generik (G)	Kompetensi Spesifik (S)
	(5) Kompetensi Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN. (6) Kompetensi Perencanaan Pelatihan ASN. (7) Kompetensi Penyusunan Kurikulum Pelatihan ASN. (8) Kompetensi Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP) (9) Kompetensi Penyiapan Kebutuhan Teknis Pelatihan. (10) Kompetensi Pengelolaan Pelatihan ASN. (11) Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN (12) Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN (13) Kompetensi Pembinaan Alumni Pelatihan ASN. (14) Kompetensi Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN (15) Kompetensi Manajemen Kerjasama Pelatihan ASN

Sumber : Laporan Hasil Finalisasi Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN, Review dan Rekomendasi Kebijakan, 2021.

Pada saat proses penyusunan draf awal perilaku kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, tim kajian menemukan proses bisnis dari Kompetensi Penyiapan Kebutuhan Teknis Pelatihan banyak tumpang tindih dengan proses bisnis kompetensi lain, seperti Kompetensi Perencanaan Pelatihan ASN dan Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN sehingga menyulitkan dalam merumuskan perilaku kuncinya. Oleh karena itu tim kajian memutuskan untuk tidak menyusun perilaku kunci Kompetensi Penyiapan Kebutuhan Teknis Pelatihan sehingga judul kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang disusun perilaku kuncinya ada sebanyak 16 kompetensi, yaitu :

1. Kompetensi Pengembangan Kompetensi ASN (G)
2. Kompetensi Penyelenggaraan Pelatihan ASN (G)
3. Kompetensi Penjaminan Mutu Pelatihan ASN (S)
4. Kompetensi Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN (S)
5. Kompetensi Advokasi Kebijakan Pelatihan ASN (S)
6. Kompetensi Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN (S)
7. Kompetensi Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN (S)
8. Kompetensi Perencanaan Pelatihan ASN (S)
9. Kompetensi Pengembangan Kurikulum Pelatihan ASN (S)
10. Kompetensi Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP) (S)
11. Kompetensi Pengelolaan Pelatihan ASN (S)
12. Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN (S)

13. Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN (S)
14. Kompetensi Pembinaan Alumni Pelatihan ASN (S)
15. Kompetensi Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN (S)
16. Kompetensi Pengelolaan Kerjasama Pelatihan ASN (S).

Dalam proses penyusunan perilaku kunci dan instrumen penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan, tim kajian juga memperbaiki beberapa rumusan deskripsi dan indikator perilaku dari kamus kompetensinya sesuai dengan masukan narasumber, analisis dan kesepakatan tim. Ada beberapa kompetensi yang mengalami perubahan substantif, yaitu Kompetensi Penyusunan Kurikulum; Kompetensi Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN dan Kompetensi Manajemen Kerjasama Pelatihan ASN. Kompetensi Sosialisasi Kebijakan Pelatihan ASN diusulkan untuk diubah menjadi Kompetensi Advokasi Kebijakan Pelatihan ASN. Selain itu, ada beberapa perubahan redaksional indikator perilaku untuk setiap kompetensi, misalnya menghapus contoh di dalam rumusan indikator perilaku karena contoh ini dipindahkan ke dalam perilaku kuncinya. Berikut draf hasil perbaikan kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

1. Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN

Penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN

Deskripsi Kompetensi Teknis

Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun informasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi ASN secara sistematis yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN pada konteks lembaga pelatihan ASN sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan ASN.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, metode dan/atau teknik analisis, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.</p> <p>1.2 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN sesuai</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.3 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi pemerintah.</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu menyusun kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan, seperti profil pegawai, data kinerja, standar kompetensi jabatan, dengan akurat dalam analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.</p> <p>2.3 Mampu melaksanakan tugas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	<p>5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyusunan kebutuhan pengembangan</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>kompetensi ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

2. Perencanaan Pelatihan ASN

Perencanaan Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam merencanakan pelatihan ASN sebagai tindak lanjut dari penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik perencanaan pelatihan pada konteks lembaga pelatihan ASN agar menjadi pedoman pelaksanaan pelatihan ASN.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar perencanaan pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan perencanaan pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, komponen (misalnya: tujuan, jenis, target pelatihan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain) yang relevan dalam perencanaan pelatihan ASN.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks perencanaan pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi perencanaan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas perencanaan pelatihan</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		ASN, meliputi aspek administrasi, pengajaran, dan akademik, di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana, yakni tugas teknis, dengan bimbingan pihak lain.
2	Mampu melaksanakan perencanaan pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dalam perencanaan pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik perencanaan pelatihan ASN di unit organisasi</p> <p>2.3 Mampu melaksanakan tugas perencanaan pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks, yakni tugas teknis dan konseptual, sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik perencanaan pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan perencanaan pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada perencanaan pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah perencanaan pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas perencanaan pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas perencanaan pelatihan ASN	<p>4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas perencanaan pelatihan ASN.</p> <p>4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik perencanaan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik perencanaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam perencanaan pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam perencanaan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait perencanaan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas perencanaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

3. Pengembangan Kurikulum Pelatihan ASN

Pengembangan Kurikulum Pelatihan ASN	
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun, menerapkan dan mengevaluasi kurikulum pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan kurikulum pelatihan ASN yang mencakup aspek penentuan tujuan kurikulum, jenis, kompetensi yang ingin dibangun, daftar mata pelatihan, alokasi waktu, mekanisme proses pembelajaran, sistem evaluasi, sarana dan prasarana pembelajaran, tenaga pengajar dengan prasyarat akademis/keahlian pada konteks lembaga pelatihan ASN agar mencapai efektivitas pencapaian tujuan pelatihan ASN.	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengembangan kurikulum pelatihan ASN	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengembangan kurikulum pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, komponen, cakupan ruang lingkup, metode, tahapan, model/pendekatan, instrumen, analisis, luaran (<i>output</i>), penanggungjawab dan hal-hal lain yang relevan dalam pengembangan kurikulum pelatihan ASN. 1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pengembangan kurikulum pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah. 1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>). 1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas teknis pengembangan kurikulum ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.
2	Mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki kedalam proses pengembangan	2.1 Mampu mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan serta memberikan <i>feedback</i> yang diperlukan dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN. 2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
	kurikulum pelatihan ASN dengan bantuan supervisi dari orang lain	<p>dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN.</p> <p>2.4 Mampu menyusun, menerapkan, mengevaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan bimbingan/pengawasan pihak lain.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengembangan kurikulum pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu memverifikasi draf dokumen kurikulum pelatihan ASN dan membuat analisis lanjutan dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum di unit organisasinya dengan mengacu pada pedoman yang berlaku.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah yang dihadapi dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasinya.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kurikulum pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kurikulum pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis,</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyusunan, penerapan, evaluasi kurikulum pelatihan ASN	<p>5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyusunan, penerapan, evaluasi kurikulum pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

4. Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP)

Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP)	
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP) meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan RBPP pada konteks lembaga pelatihan ASN sehingga sesuai dengan tujuan pembelajaran.	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar RBPP	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan RBPP yang meliputi: kebijakan, pengertian, komponen (nama mata pelatihan, deskripsi singkat, kompetensi dasar, indikator keberhasilan, pokok bahasan, sub pokok bahasan, metode pembelajaran,

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>media pembelajaran, estimasi waktu, referensi, dan bentuk evaluasi), tahapan penyusunan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam penyusunan RBPP.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penyusunan RBPP untuk setiap mata pelatihan.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi RBPP sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas teknis penyusunan RBPP di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu menyusun dan menerapkan RBPP	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat untuk setiap pelatihan.</p> <p>2.2. Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam penyusunan dan penerapan RBPP sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.3. Mampu menyusun draf RBPP.</p> <p>2.4. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyusunan dan penerapan RBPP.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penyusunan dan penerapan RBPP	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses penyusunan dan penerapan RBPP dengan mengacu pada pedoman yang berlaku, dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penyusunan dan penerapan RBPP untuk setiap program pelatihan dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan penyusunan dan</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>penerapan RBPP untuk setiap pelatihan dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan dan penerapan RBPP	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan dan penerapan RBPP.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyusunan dan penerapan RBPP di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penyusunan dan penerapan RBPP, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu menyusun konsep dan teknik baru dalam pengembangan RBPP	<p>5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengembangan RBPP dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengembangan RBPP secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengembangan RBPP, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

5. Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN

Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN

Deskripsi Kompetensi Teknis

Kemampuan mengelola materi dan strategi pembelajaran dalam pelatihan dalam jaringan (daring), luar jaringan (luring), *blended learning*, *coaching* dan *mentoring* ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pengelolaan materi pembelajaran yang meliputi pedoman, kurikulum, metode, bahan ajar, dan modul pada konteks lembaga pelatihan ASN agar sesuai dengan tujuan pelatihan.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN, meliputi kurikulum, metode dan modul di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu melaksanakan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan, seperti pedoman kurikulum, metode dan modul dengan akurat dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan tugas teknis pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.3 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku, dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas teknis penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugas tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitas dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

6. Pengembangan Kompetensi ASN (G)

Pengembangan Kompetensi ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam mengelola pengembangan kompetensi (teknis, manajerial, dan sosial kultural) ASN yang mencakup konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pengembangan kompetensi yang berbentuk pendidikan dan pelatihan (klasikal maupun nonklasikal) meliputi tahapan: (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan (3) Evaluasi pengembangan kompetensi pada konteks lembaga pelatihan ASN.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar pengembangan kompetensi ASN	<p>1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang meliputi pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengembangan kompetensi ASN.</p> <p>1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi pemerintah.</p> <p>1.3. Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4. Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana, yakni tugas teknis, dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu melaksanakan pengembangan kompetensi ASN.	<p>2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.</p> <p>2.3. Mampu melaksanakan pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk yang lebih kompleks, yakni tugas teknis dan konseptual, sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.4. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengembangan kompetensi ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN	<p>3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dengan menggunakan satu</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>metode analisis baku yang sesuai dengan konteks dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah pengembangan kompetensi di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3. Mampu memverifikasi hasil pelaksanaan tugas pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kompetensi ASN dalam lingkup instansinya	<p>4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kompetensi ASN.</p> <p>4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengembangan kompetensi ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengembangan kompetensi ASN pada lingkup lintas instansi	<p>5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengembangan kompetensi ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>pengembangan kompetensi ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

7. Penjaminan Mutu Pelatihan ASN

Penjaminan Mutu Pelatihan ASN	
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam melakukan proses penjaminan mutu (<i>quality assurance</i>) pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik penjaminan mutu pelatihan ASN yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut perbaikan dalam konteks lembaga pelatihan ASN baik di lingkup internal maupun eksternal lembaga pelatihan yang dibinanya dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan ASN secara sistematis dan berkelanjutan.</p>	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar penjaminan mutu pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penjaminan mutu pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, standar mutu, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan dan hal-hal lain yang relevan dalam penjaminan mutu pelatihan ASN.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi penjaminan mutu pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas teknis penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN sesuai kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.
2	Mampu menyiapkan penjaminan mutu pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dalam proses penjaminan mutu dengan akurat.</p> <p>2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penjaminan mutu pelatihan ASN.</p> <p>2.3 Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam penjaminan mutu pelatihan ASN dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penjaminan mutu pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku, dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan terkait pelaksanaan tugas teknis penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
	efisiensi dan/atau efektivitas penyiapan penjaminan mutu pelatihan ASN	<p>rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan, konsep, proses dan teknik baru dalam penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

8. Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN

Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN	
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun kebijakan pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik penyusunan kebijakan pelatihan pada konteks lembaga pelatihan dan pengembangan pemerintah sebagai dasar acuan penyelenggaraan pelatihan ASN.	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar penyusunan kebijakan pelatihan ASN	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penyusunan kebijakan pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan penyusunan (penyusunan agenda kebijakan, dan formulasi kebijakan), sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam penyusunan kebijakan pelatihan. 1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penyusunan kebijakan pelatihan ASN. 1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi kebijakan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>). 1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas teknis penyusunan kebijakan pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.
2	Mampu menyusun bahan kebijakan pelatihan ASN	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat. 2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN. 2.3 Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN sesuai prosedur yang

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penyusunan rancangan kebijakan pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan dalam proses penyusunan rancangan kebijakan pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku, dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah terkait penyusunan rancangan kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan terkait penyusunan rancangan kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan dan isi kebijakan pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan dan isi kebijakan pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyusunan dan isi kebijakan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyusunan kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

9. Advokasi Kebijakan Pelatihan ASN

Advokasi Kebijakan Pelatihan ASN	
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam mensosialisasikan atau menyebarluaskan informasi implementasi isi kebijakan pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN pada konteks lembaga pelatihan ASN secara sistematis dan terencana.</p>	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar advokasi kebijakan pelatihan ASN	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dasar advokasi kebijakan pelatihan ASN yang meliputi: kebijakan, pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks advokasi kebijakan pelatihan ASN.</p> <p>1.3 Mampu mendukung dengan baik tugas teknis advokasi kebijakan pelatihan ASN sesuai lingkup kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu melakukan advokasi kebijakan pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat.</p> <p>2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN.</p> <p>2.3 Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN sesuai lingkup kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN	<p>3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku, dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.</p> <p>3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.</p> <p>3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas advokasi kebijakan pelatihan ASN	<p>4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas advokasi kebijakan pelatihan ASN.</p> <p>4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan, konsep, proses dan teknik baru dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN	<p>5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait advokasi kebijakan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas advokasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

10. Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN

Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN	
Deskripsi Kompetensi Teknis Kemampuan mengevaluasi penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, kinerja kebijakan dan konteks/lingkungan kebijakan pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN pada konteks lembaga pelatihan ASN secara sistematis dan terencana.	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar evaluasi kebijakan pelatihan ASN	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan evaluasi kebijakan pelatihan ASN yang meliputi; pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam evaluasi kebijakan pelatihan ASN. 1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks evaluasi kebijakan pelatihan ASN. 1.3 Mampu mendukung dengan baik tugas teknis evaluasi kebijakan pelatihan ASN sesuai lingkup kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain..
2	Mampu melakukan evaluasi kebijakan pelatihan ASN	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN. 2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN. 2.3 Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam evaluasi kebijakan pelatihan ASN sesuai lingkup kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN.
3	Mampu menganalisis pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN	<p>3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.</p> <p>3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.</p> <p>3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas evaluasi kebijakan pelatihan ASN	<p>4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas evaluasi kebijakan pelatihan ASN.</p> <p>4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan, konsep, proses dan teknik baru dalam	5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam evaluasi kebijakan pelatihan ASN

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
	evaluasi kebijakan pelatihan ASN	<p>dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait evaluasi kebijakan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas evaluasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

11. Penyelenggaraan Pelatihan ASN (G)

Penyelenggaraan Pelatihan ASN	
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran dengan metode klasikal dan nonklasikal dalam rangka penyelenggaraan pelatihan ASN, yang mencakup konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pelatihan yang meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan pada konteks lembaga pelatihan ASN.</p>	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar penyelenggaraan pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penyelenggaraan pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam penyelenggaraan pelatihan ASN.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi penyelenggaraan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana, yakni tugas teknis, dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu melaksanakan penyelenggaraan pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.3 Mampu melaksanakan tugas penyelenggaraan pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks, yakni tugas teknis dan konseptual, sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyelenggaraan pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis penyelenggaraan pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>penyelenggaraan pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyelenggaraan pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyelenggaraan pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penyelenggaraan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyelenggaraan pelatihan ASN	<p>5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyelenggaraan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyelenggaraan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyelenggaraan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

12. Pengelolaan Pelatihan ASN

Pengelolaan Pelatihan ASN

Deskripsi Kompetensi Teknis

Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan proses pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pengelolaan pelatihan dalam bentuk pelatihan dalam jaringan (daring), luar jaringan (luring), atau *blended learning* yang mencakup aspek administrasi, pengajaran, dan akademik pada konteks lembaga pelatihan ASN sehingga berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengelolaan pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengelolaan pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengelolaan pelatihan ASN.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengelolaan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pelatihan ASN, meliputi aspek administrasi, pengajaran, dan akademik, di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain,</p>
2	Mampu melaksanakan pengelolaan pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan, seperti sumber daya yang dimiliki lembaga penyelenggara pelatihan, kebijakan pelatihan, profil peserta dan instansi pengirim</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>dengan akurat dalam pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan tugas teknis pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.3 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengelolaan pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah pengelolaan pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas teknis pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengelolaan pelatihan</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif. 4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengelolaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengelolaan pelatihan ASN	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengelolaan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas. 5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengelolaan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas. 5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengelolaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.

13. Evaluasi Pelatihan ASN

Evaluasi Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menilai keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik evaluasi pelatihan ASN yang mencakup: (1) evaluasi terhadap peserta, (2) evaluasi capaian target kompetensi peserta dalam pelatihan, (3) evaluasi proses penyelenggaraan, (4) evaluasi pengajar, dan (5) evaluasi dampak pelaksanaan pelatihan terhadap individu dan organisasi pada konteks lembaga pelatihan ASN dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan ASN.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar evaluasi pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, jenis, metode, tahapan, instrumen, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas evaluasi pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu melakukan evaluasi pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam konteks evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>2.4 Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam evaluasi pelatihan ASN sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi, laporan, atau rencana tindak lanjut</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam evaluasi pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam evaluasi pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait evaluasi pelatihan ASN secara sistematis</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

14. Pembinaan Alumni Pelatihan ASN

Pembinaan Alumni Pelatihan ASN		
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam memantau dan mengelola kompetensi alumni pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pembinaan alumni pada konteks lembaga pelatihan pemerintah sehingga kompetensi dipraktikkan secara konsisten pasca-pelatihan.</p>		

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pembinaan alumni pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pembinaan alumni yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pembinaan alumni.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pembinaan alumni di unit organisasi pemerintah.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pembinaan alumni sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pembinaan alumni di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
2	Mampu melaksanakan teknis pembinaan alumni pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan, seperti profil alumni, hasil evaluasi peserta, rencana pengembangan kompetensi alumni yang bersangkutan, dan jalur karir alumni dengan akurat dalam pembinaan alumni di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan tugas teknis pembinaan alumni dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.3 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pembinaan alumni di unit organisasi meliputi aspek administratif, pengajaran dan akademik.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pembinaan alumni.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pembinaan alumni dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah pembinaan alumni dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas pembinaan alumni secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
	efisiensi dan/atau efektivitas pembinaan alumni pelatihan ASN	<p>rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pembinaan alumni.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pembinaan alumni di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pembinaan alumni, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pembinaan alumni pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pembinaan alumni dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pembinaan alumni secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pembinaan alumni, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

15. Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN

Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kemampuan melaksanakan uji kompetensi pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik uji kompetensi pelatihan yang terdiri dari aspek administrasi, substansi, dan teknis pada konteks lembaga pelatihan ASN (dapat sebagai bagian atau dapat terpisah dari kegiatan pelatihan) agar diperoleh rekognisi atas pencapaian kompetensi peserta pelatihan.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar uji kompetensi pelatihan ASN	<p>1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam uji kompetensi pelatihan ASN.</p> <p>1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks uji kompetensi pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.</p> <p>1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi uji kompetensi pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).</p> <p>1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis uji kompetensi pelatihan pelatihan ASN dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.</p>
2	Mampu melaksanakan uji kompetensi pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam uji kompetensi pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan tugas teknis uji kompetensi pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.3 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik uji kompetensi pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik uji kompetensi pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan dalam uji kompetensi pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		<p>laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah uji kompetensi pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas teknis uji kompetensi pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugas tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitas dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas uji kompetensi pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas dalam uji kompetensi pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik uji kompetensi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik uji kompetensi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam uji kompetensi pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam uji kompetensi pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait uji kompetensi pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas uji kompetensi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.

16. Pengelolaan Kerjasama Pelatihan ASN

Pengelolaan Kerjasama Pelatihan ASN		
Deskripsi Kompetensi Teknis Kemampuan melaksanakan pengelolaan kerjasama pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik manajemen kerjasama pelatihan ASN yang mencakup aspek substantif, administrasi dan aspek teknis dalam persiapan (analisis kebutuhan kerjasama dan penyusunan dokumen perjanjian kerjasama), pelaksanaan kerjasama pelatihan (memastikan pelaksanaan kerjasama sesuai dokumen perjanjian), dan evaluasi pelaksanaan kerjasama pada konteks lembaga pelatihan ASN agar pelaksanaan kerjasama pelatihan ASN efektif.		

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengelolaan kerjasama pelatihan ASN	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan manajemen kerjasama pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, jenis dan cakupan kerjasama, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengelolaan kerjasama pelatihan ASN. 1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pengelolaan kerjasama pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah. 1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengelolaan kerjasama pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>). 1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pengelolaan kerjasama pelatihan ASN, meliputi aspek administrasi, teknis, dan

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
		komunikasi di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.
2	Mampu melaksanakan pengelolaan kerjasama pelatihan ASN	<p>2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan, dengan akurat dalam pengelolaan kerjasama pelatihan ASN di unit organisasi.</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan tugas teknis pengelolaan kerjasama pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.</p> <p>2.3 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis dan metode yang baku dalam praktik pengelolaan kerjasama pelatihan ASN di unit organisasi meliputi aspek administratif dan teknis.</p> <p>2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengelolaan kerjasama pelatihan ASN.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengelolaan kerjasama pelatihan ASN	<p>3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pengelolaan kerjasama pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p> <p>3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah pengelolaan kerjasama pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.</p> <p>3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas teknis pengelolaan kerjasama pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.</p> <p>3.4 Mampu mengelola tugas tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitas dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan kerjasama pelatihan ASN	<p>4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan kerjasama pelatihan ASN.</p> <p>4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengelolaan kerjasama pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.</p> <p>4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengelolaan kerjasama pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengelolaan kerjasama pelatihan ASN	<p>5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengelolaan kerjasama pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengelolaan dan kerjasama pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengelolaan kerjasama pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

4.2. Penyusunan Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN

Penyusunan rancangan perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN dimulai dengan mengidentifikasi kembali secara lebih detail dan spesifik proses bisnis dari setiap kompetensi agar dapat mengetahui aktivitas kerja dari setiap kompetensi tersebut. Seperti sudah dikemukakan sebelumnya, dalam mengidentifikasi proses bisnis tersebut tim melakukan wawancara dan diskusi intensif dengan beberapa narasumber yang dianggap mengetahui dan berpengalaman melaksanakan aktivitas pekerjaan dari setiap kompetensi tersebut. Identifikasi proses bisnis tersebut bermanfaat untuk dapat merumuskan perilaku kunci yang spesifik yang terukur berdasarkan aktivitas pekerjaannya dan menghindari tumpang tindih aktivitas pekerjaan dan rumusan perilaku kunci antara 1 kompetensi dengan kompetensi lainnya.

Setelah diidentifikasi proses bisnisnya, tim merumuskan, mendiskusikan dan menyepakati draf awal perilaku kunci 16 kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Tahapan awalnya, tim kajian menyusun dan menyepakati 1 pola / *template* rancangan perilaku kunci bersifat umum yang dapat diterapkan ke seluruh kompetensi. Berikutnya, tim menyusun perilaku kunci setiap kompetensi mengikuti *template* tersebut namun tetap disesuaikan dengan proses bisnis kompetensi tersebut sehingga antara satu kompetensi dengan kompetensi lain tidak persis sama, ada perbedaannya sesuai dengan proses bisnis kompetensi tersebut. Tabel 4.2 berikut menampilkan contoh dari rancangan perilaku kunci tersebut untuk Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN.

Tabel 4.2. Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN

Evaluasi Pelatihan ASN	
Deskripsi Kompetensi Teknis	
<p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menilai keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik evaluasi pelatihan ASN yang mencakup: (1) evaluasi terhadap peserta, (2) evaluasi capaian target kompetensi peserta dalam pelatihan, (3) evaluasi proses penyelenggaraan, (4) evaluasi pengajar, dan (5) evaluasi dampak pelaksanaan pelatihan terhadap individu dan organisasi pada konteks lembaga pelatihan ASN dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan ASN.</p>	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar evaluasi pelatihan ASN.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, jenis, metode, mekanisme, instrumen, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam evaluasi pelatihan ASN.	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari evaluasi pelatihan ASN dengan benar. 1.1.2. Mampu menyebutkan jenis-jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya dengan lengkap. 1.1.3. Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya dengan benar. 1.1.4. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan evaluasi pelatihan ASN dengan benar.
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep, implementasi, dan konteks dalam	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan yang dilaksanakan di instansinya.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
		kerangka evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan.	<p>1.2.2 Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya.</p> <p>1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan evaluasi pelatihan di unit kerjanya.</p>
		1.3. Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	<p>1.3.1. Mampu menjelaskan mengenai informasi evaluasi pelatihan ASN (definisi, kebijakan, jenis, metode/tahapan/mekanisme, instrumen yang digunakan sumber daya yang diperlukan dan <i>output</i>) sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i>.</p> <p>1.3.2. Mampu menyampaikan contoh kongkrit terkait informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i>.</p>
		1.4. Mampu mendukung dengan baik tugas evaluasi pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	<p>1.4.1. Mampu menyiapkan instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring sesuai dengan aspek evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap.</p> <p>1.4.2. Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring dengan lengkap.</p> <p>1.4.3. Mampu menjumlahkan/<i>scoring</i> data hasil evaluasi pelatihan ASN sesuai jenis pelatihan dengan benar.</p> <p>1.4.4. Mampu mendokumentasikan (<i>filing</i>) dokumen evaluasi pelatihan ASN dengan baik secara luring maupun daring rapi dan teratur.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
2	Mampu melakukan evaluasi pelatihan ASN.	2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam konteks evaluasi pelatihan ASN.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data (misalnya : nilai evaluasi peserta. nilai evaluasi penyelenggaraan. nilai evaluasi widyaiswara. nilai sosiometri) evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap. 2.1.2. Mampu mengumpulkan jenis data evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap. 2.1.3. Mampu mengolah data evaluasi pelatihan ASN dengan akurat.
		2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik evaluasi pelatihan ASN.	2.2.1. Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN dengan tepat. 2.2.2. Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN. 2.2.3. Mampu menjelaskan argumentasi penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN.
		2.3. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik evaluasi pelatihan ASN.	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah dasar dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis. 2.3.2. Mampu menyelesaikan masalah dasar yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, misalnya kerusakan alat/mesin fotocopy, gangguan aplikasi, ketidakmampuan pelaksana melakukan distribusi formulir, ketidakmampuan pelaksana melakukan <i>scoring</i> nilai, jumlah peserta yang mengisi formulir evaluasi masih sedikit.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
		2.4. Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam evaluasi pelatihan ASN sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	<p>2.4.1. Mampu menyusun rencana pelaksanaan yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya pada evaluasi pelatihan ASN dengan komprehensif.</p> <p>2.4.2. Mampu menganalisis data evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.</p> <p>2.4.3. Mampu menyusun draf laporan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan komprehensif.</p>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi, laporan, atau rencana tindak lanjut yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	<p>3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN secara kritis.</p> <p>3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.</p> <p>3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.</p>
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan dengan sistematis.	<p>3.2.1. Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya terkait evaluasi pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.</p> <p>3.2.2. Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN dengan terstruktur.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
			3.2.3. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN.
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan tepat.	<p>3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.</p> <p>3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif.</p> <p>3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.</p> <p>3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.</p>
		3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	<p>3.4.1. Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan cermat.</p> <p>3.4.2. Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.</p> <p>3.4.3. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
			membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	<p>4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi mengenai rencana pelaksanaan dengan laporan praktik evaluasi pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i>, dan referensi lain terkait pengembangan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dari hasil analisis yang dilakukan.</p>
		4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	<p>4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan referensi yang memadai.</p> <p>4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya.</p> <p>4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya.</p>
		4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, antara lain	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
		dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	<p>4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya secara komprehensif.</p> <p>4.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya.</p> <p>4.3.3. Mampu mengukur kompetensi teknis evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup instansinya.</p>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam evaluasi pelatihan ASN.	<p>5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam evaluasi pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>	<p>5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.</p> <p>5.1.2. Mampu menyusun rancangan konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.</p> <p>5.1.3. Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i>/keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.</p> <p>5.1.4. Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>
		<p>5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan,</p>	<p>5.2.1. Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode,</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Sebelum Validasi
		konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait evaluasi pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	<p>dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>5.2.2. Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>5.2.3. Mampu menyusun rencana pembagian peran sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p>
		5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	<p>5.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p> <p>5.3.3. Mampu mengukur kompetensi teknis penyelenggaraan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.</p>

Sumber : Hasil olahan tim kajian, 2021

4.3. Validasi Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN

Rancangan perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN divalidasi kepada informan di instansi penyelenggara pelatihan di tingkat Pusat dan Daerah dan kepada pakar/praktisi asesor penilaian kompetensi. Secara umum para informan menyatakan setuju terhadap rancangan perilaku kunci yang telah disusun. Alasan umum informan menyetujui rancangan perilaku kuncinya adalah sudah relevan dan mencerminkan proses bisnis penyelenggaraan pelatihan di instansi pemerintah, dan rumusan perilaku kunci (susunan kata kerjanya, *output* kinerja, dan dapat diamati/diobservasi) sudah mencerminkan perilaku efektif dari setiap level kompetensinya sehingga mampu menunjukkan kinerja efektif. Tabel 4.3. berikut menampilkan persepsi umum informan terhadap rancangan perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang telah disusun.

Tabel 4.3. Persepsi Umum Informan Terhadap Rancangan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
1.	Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN	1. Asesor SDM Aparatur Ahli Muda dengan tugas tambahan Subkoordinator SDM dan Umum Puslatbang PKASN LAN 2. Analis Kepegawaian Ahli Muda Puslatbang PKASN LAN 3. Kepala Subbagian Tata Laksana, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 4. Pelaksana Subbagian Tata Laksana, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 5. Kepala BPSDMD Jateng; 6. Pelaksana Administrasi BPSDMD Jateng 7. Kepala Subbidang P3TPK BPSDMD Jateng 8. Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		9. Asesor Penilaian kompetensi		
2.	Perencanaan Pelatihan ASN	1. Widyaiswara Ahli Madya dengan tugas tambahan Koordinator Poksi Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 2. Widyaiswara Ahli Pertama Puslatbang PKASN LAN 3. Kepala Subbidang Program Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan BPPK Kemenkeu 4. Pelaksana Subbidang Program Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan BPPK Kemenkeu 5. Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 6. Kasubbid Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembangan Kompetensi BPSDMD Jateng 7. Pelaksana Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 8. Asesor Penilaian kompetensi	√	
3.	Pengembangan Kurikulum Pelatihan ASN	1. Koordinator Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural Unit P3K Bangkom ASN LAN 2. Analis Kebijakan Ahli Pertama Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural Unit P3K Bangkom ASN LAN 3. Analis Kebijakan Ahli Pertama Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		Struktural Unit P3K Bangkom ASN LAN 4. Widyaiswara Ahli Madya Puslatbang PKASN LAN 5. Widyaiswara Ahli Muda Puslatbang PKASN LAN 6. Kabag SDM dan Kepatuhan Internal Sekretariat BPPK Kemenkeu 7. Kasubbid Program Pusklat KNPK BPPK Kemenkeu 8. Pelaksana Subbid Pengendalian Mutu Dan Kerjasama Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 9. Kasubbid Pengendalian Mutu Dan Kerjasama BPSDMD Jateng 10. Kabid Sertifikasi Kompetensi & Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 11. Asesor Penilaian kompetensi		
4.	Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP)	1. Koordinator Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural Unit P3K Bangkom ASN LAN 2. Analis Kebijakan Ahli Pertama Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural Unit P3K Bangkom ASN LAN 3. Analis Kebijakan Ahli Pertama Poksi Pengembangan Program Calon Pegawai Negeri Sipil dan Struktural Unit P3K Bangkom ASN LAN 4. Widyaiswara Ahli Madya Puslatbang PKASN LAN	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		5. Widyaiswara Ahli Muda Puslatbang PKASN LAN 6. Kabag SDM dan Kepatuhan Internal Sekretariat BPPK Kemenkeu 7. Kasubbid Program Pusdiklat KNPB BPPK Kemenkeu 8. Kabid Sertifikasi Kompetensi & Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng) 9. Kasubbid Pengendalian Mutu Dan Kerjasama BPSDMD Jateng 10. Analis Kerjasama Diklat BPSDMD Jateng 11. Asesor Penilaian kompetensi		
5.	Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN	1. Widyaiswara Ahli Muda/ Subkoordinator Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 2. Widyaiswara Ahli Pertama Puslatbang PKASN LAN 3. Kabag SDM dan Kepatuhan Internal Sekretariat BPPK Kemenkeu 4. Kasubbid Program Pusdiklat KNPB BPPK Kemenkeu 5. Pelaksana Subbid Sertifikasi Kompetensi Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 6. Kasubbid Sertifikasi Kompetensi BPSDMD Jateng 7. Kabid Sertifikasi Kompetensi & Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 8. Asesor Penilaian kompetensi	√	
6.	Pengembangan Kompetensi ASN	1. Asesor SDM Aparatur Ahli Muda dengan tugas tambahan	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		Subkoordinator SDM dan Umum Puslatbang PKASN LAN 2. Widyaiswara Ahli Madya dengan tugas tambahan Koordinator Poksi Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 3. Kepala Subbagian Tata Laksana, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 4. Pelaksana Subbagian Tata Laksana, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 5. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis BPSDMD Jateng 6. Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan BPSDMD Jateng 7. Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis BPSDMD Jateng 8. Asesor Penilaian kompetensi		
7.	Penjaminan Mutu Pelatihan ASN	1. Kepala Bidang Penjaminan Mutu dan Akreditasi Unit P3K Bangkom ASN LAN 2. Subkoordinator Standardisasi Penjaminan Mutu Bidang Penjaminan Mutu dan Akreditasi Unit P3K Bangkom ASN LAN 3. Subkoordinator Akreditasi Bidang Penjaminan Mutu dan Akreditasi Unit P3K Bangkom ASN LAN 4. Widyaiswara Ahli Madya/ Koordinator Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 5. Analis Kebijakan Ahli Muda/ Subkoordinator Evaluasi,	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		Dokumentasi dan Informasi Puslatbang PKASN LAN 6. Kepala Subbagian Tata Laksana, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 7. Pelaksana Subbagian Tata Laksana, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 8. Pelaksana Subbid Pengendalian Mutu Dan Kerjasama Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 9. Kasubbid Pengendalian Mutu Dan Kerjasama BPSDMD Jateng) 10. Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 12. Asesor Penilaian kompetensi		
8.	Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN	1. Koordinator Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural Unit P3K Bangkom ASN LAN 2. Analis Kebijakan Ahli Pertama Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural Unit P3K Bangkom ASN LAN 3. Analis Pengembangan Kompetensi Unit P3K Bangkom ASN LAN 4. Koordinator Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 5. Subkoordinator Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 6. Subkoordinator Evaluasi, Dokumentasi dan Informasi Puslatbang PKASN LAN	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		7. Kepala Subbagian Hukum dan Kerja Sama, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 8. Pelaksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 9. Penyelenggara Diklat BPSDMD Jateng 10. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah BPSDMD Jateng 11. Kabid pengembangan Kompetensi Manajerial BPSDMD Jateng 13. Asesor Penilaian kompetensi		
9.	Sosialisasi Kebijakan Pelatihan ASN	1. Koordinator Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural Unit P3K Bangkom ASN LAN 2. Analis Kebijakan Ahli Pertama Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural Unit P3K Bangkom ASN LAN 3. Analis Pengembangan Kompetensi Unit P3K Bangkom ASN LAN 4. Koordinator Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 5. Kepala Subbagian Hukum dan Kerja Sama, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 6. Pelaksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 7. Pengelola Penyelenggaraan Diklat BPSDMD Jateng 8. Kasubid Bangkom Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan BPSDMD Jateng	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		9. Kabid. Pengembangan Kompetensi manajerial BPSDMD Jateng 10. Asesor Penilaian kompetensi		
10.	Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN	1. Koordinator Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural Unit P3K Bangkom ASN LAN 2. Analis Kebijakan Ahli Pertama Poksi Pengembangan Program Teknis dan Sosial Kultural Unit P3K Bangkom ASN LAN 3. Analis Pengembangan Kompetensi Unit P3K Bangkom ASN LAN 4. Subkoordinator Evaluasi, Dokumentasi dan Informasi Puslatbang PKASN LAN 5. Pelaksana Penyelenggaraan Pelatihan Puslatbang PKASN LAN 6. Kepala Subbagian Hukum dan Kerja Sama, Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 7. Pelaksana Sekretariat BPPK Kemenkeu 8. Analis Pengembangan Kompetensi BPSDMD Jateng 9. Kasubbid Pengembangan Perangkat Pembelajaran dan Tenaga Pengembangan Pembelajaran BPSDMD Jateng 10. Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 11. Asesor Penilaian kompetensi	√	
11.	Penyelenggaraa n Pelatihan	1. Widyaiswara Ahli Muda/Pengawas Puslatbang PKASN LAN	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		2. Widyaiswara Ahli Pertama Puslatbang PKASN LAN 3. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai BPPK Kemenkeu 4. Kasubbid Penyelenggaraan II, Bidang Penyelenggaraan, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan BPPK Kemenkeu 5. Kepala Bidang pengembangan Kompetensi jabatan Fungsional BPSDMD Jateng 6. Kasubbid Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional BPSDMD Jateng 7. Pelaksana Bidang Bidang pengembangan Kompetensi jabatan Fungsional BPSDMD Jateng 8. Asesor Penilaian kompetensi		
12.	Pengelolaan Pelatihan ASN	1. Widyaiswara Ahli Muda/ Pengawas Puslatbang PKASN LAN 2. Widyaiswara Ahli Muda/ Pengawas Puslatbang PKASN LAN 3. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai BPPK Kemenkeu 4. Kasubbid Penyelenggaraan II, Bidang Penyelenggaraan, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan BPPK Kemenkeu 5. Kepala Bidang pengembangan Kompetensi jabatan Fungsional BPSDMD Jateng 6. Kasubbid Pengembangan kompetensi Teknis Jabatan Fungsional BPSDMD Jateng	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		7. Pelaksana Bidang pengembangan Kompetensi jabatan Fungsional BPSDMD Jateng 8. Asesor Penilaian kompetensi		
13.	Evaluasi Pelatihan ASN	1. Analis Kebijakan Ahli Muda selaku Subkoordinator Evaluasi, Dokumentasi dan Informasi Puslatbang PKASN LAN 2. Widyaiswara Ahli Muda Puslatbang PKASN LAN 3. Peneliti Ahli Pertama Puslatbang PKASN LAN 4. Kepala Bidang Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak BPPK Kemenkeu 5. Kasubbid Evaluasi Diklat. Bidang Evaluasi dan Pelaporan Kinerja, Pusdiklat Pajak BPPK Kemenkeu 6. Analis Kebutuhan Diklat BPSDMD Jateng 7. Kasubbid Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional BPSDMD Jateng 8. Kabid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Jateng 9. Asesor Penilaian kompetensi	√	
14.	Pembinaan Alumni Pelatihan ASN	1. Widyaiswara Ahli Madya Puslatbang PKASN LAN 2. Analis Kebijakan Ahli Muda/ Subkoordinator Evaluasi, Dokumentasi dan Informasi Puslatbang PKASN LAN 3. Pelaksana Puslatbang PKASN LAN 4. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai BPPK Kemenkeu	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		5. Kasubbid Penyelenggaraan II, Bidang Penyelenggaraan, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan BPPK Kemenkeu 6. Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial BPSDMD Jateng 7. Kasubid Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Dan Administrator BPSDMD Jateng 8. Pelaksana Subbid pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial BPSDMD Jateng 9. Asesor Penilaian kompetensi		
15.	Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN	1. Widyaiswara Ahli Madya/ Koordinator Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 2. Widyaiswara Ahli Muda/ Subkoordinator Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Puslatbang PKASN LAN 3. Kepala Bidang Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak BPPK Kemenkeu 4. Kasubbid Evaluasi Diklat. Bidang Evaluasi dan Pelaporan Kinerja, Pusdiklat Pajak BPPK Kemenkeu 5. Sekretaris BPSDMD Jateng	√	

No	Judul Kompetensi	Informan	Kesimpulan Respon Informan	
			Setuju	Tidak Setuju
		6. Kabid Sertifikasi Kompetensi & Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 7. Kasubbid Sertifikasi Kompetensi BPSDMD Jateng 8. Pelaksana Subbid Sertifikasi Kompetensi Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 9. Asesor Penilaian kompetensi		
16.	Manajemen Kerjasama Pelatihan ASN	1. Widyaiswara Ahli Muda/ Pengawas Puslatbang PKASN LAN 2. Widyaiswara Ahli Muda Puslatbang PKASN LAN 3. Kepala Subbidang Program Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan BPPK Kemenkeu 4. Pelaksana Subbidang Program Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan BPPK Kemenkeu 5. Sekretaris BPSDMD Jateng 6. Kabid Sertifikasi Kompetensi & Penjaminan Mutu BPSDMD Jateng 7. Kasubbag Umum & Kepegawaian BPSDMD Jateng 8. Kasubbid Pengendalian Mutu Dan Kerjasama BPSDMD Jateng 9. Pelaksana BPSDMD Jateng 10. Asesor Penilaian Kompetensi	√	

Sumber : Data Primer, 2021

Walaupun para informan menyatakan setuju terhadap rancangan perilaku kunci dimaksud namun ada beberapa masukan untuk menyempurnakan rancangan perilaku kunci tersebut. Masukan tersebut dikumpulkan, dikategorisasi dan dibahas

oleh tim kajian untuk diakomodir ataupun tidak diakomodir. Tim kajian mengkategorisasi masukan dari informan terdiri dari dua jenis, yaitu masukan yang bersifat umum dapat diaplikasikan pada perilaku kunci di setiap kompetensi dan masukan yang bersifat spesifik untuk satu judul kompetensi saja. Secara umum, beberapa masukan umum dari informan untuk perbaikan rancangan perilaku kunci kompetensi ditampilkan pada tabel 4.4. berikut.

Tabel 4.4. Masukan Umum dari Informan untuk Perbaikan Perilaku Kunci di Semua Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
1	IP 1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, jenis, metode, mekanisme, instrumen, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam evaluasi pelatihan ASN.	
	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari evaluasi pelatihan ASN dengan benar.	Swaparinama : pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) minimalnya apa, apakah harus semua?
	1.1.2. Mampu menyebutkan jenis-jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya dengan lengkap.	BPSDMD dan Swaparinama : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.
	1.1.3. Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya dengan benar.	BPSDMD dan Swaparinama : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.
	1.1.4. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan evaluasi	Swaparinama : apakah memang mau sampai menjelaskan atau menyebutkan saja.

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	pelatihan ASN dengan benar.	
	IP 1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep, implementasi, dan konteks dalam kerangka evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan;	
	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan yang dilaksanakan di instansinya.	<p>BPSDMD dan Swaparinama : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.</p> <p>Puslatbang PKASN : Mampu menjelaskan konsep pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN yang dilaksanakan di instansinya. → Untuk pelaksana terlalu kompleks jika harus menjelaskan konsep dan kebijakan yang dilaksanakan di instansinya.</p>
	1.2.2. Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya.	<p>BPSDMD dan Swaparinama : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.</p> <p>Puslatbang PKASN : Mampu menjelaskan mekanisme pelaksanaan pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya.</p>
	1.2.3. Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan evaluasi pelatihan di unit kerjanya.	<p>BPSDMD dan Swaparinama : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.</p> <p>BPSDMD : Saran : Kata "aktor" sebaiknya diganti dengan kata lain yang lebih umum seperti SDM/personil/pemangku jabatan untuk menghindari kesalahan intepretasi.</p>

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	IP 1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>);	
	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi evaluasi pelatihan ASN (definisi, kebijakan, jenis, metode/tahapan/mechanisme, instrumen yang digunakan sumber daya yang diperlukan dan <i>output</i>) sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i>	Swaparinama : informasinya sedalam dan seluas apa yang bisa disampaikan ke <i>stakeholder</i> , usulan ditambahkan kata informasi terkait teknis operasional.
	1.3.2 Mampu menyampaikan contoh kongkrit terkait informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	
	IP. 1.4. Mampu mendukung dengan baik tugas evaluasi pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain, misalnya menyiapkan bahan penyusunan instrumen, menginput data, mendokumentasikan, dan mengarsipkan dokumen evaluasi pelatihan ASN.	
	1.4.1. Mampu menyiapkan instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring sesuai dengan aspek evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap;	
	1.4.2. Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring dengan lengkap.	
	1.4.3. Mampu menjumlahkan/ <i>scoring</i> data hasil evaluasi pelatihan ASN sesuai jenis pelatihan dengan benar.	

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	1.4.4. Mampu mendokumentasikan (<i>filing</i>) dokumen evaluasi pelatihan ASN dengan baik secara luring maupun daring rapi dan teratur.	<p>BPSDMD : Kata mendokumentasikan dokumen sebaiknya diganti dengan kata “mengelola dokumen” agar tidak ada duplikasi kata dan supaya lebih jelas dan sesuai dengan apa yang dilakukan.</p> <p>BPPK Kemenkeu : Luring dan daring diganti <i>hardcopy</i> maupun <i>softcopy</i> atau digital dan dokumen cetak.</p> <p>BPSDMD : Saran: kata mendokumentasikan sebaiknya diganti dengan kata “mengarsipkan” karena lebih jelas dan sesuai dengan apa yang dilakukan</p>
2	IP. 2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat, misalnya mengolah bahan untuk menyusun instrumen evaluasi, mengolah data evaluasi, dalam konteks evaluasi pelatihan ASN;	
	2.4.1. Mampu mengidentifikasi jenis data (misalnya : nilai evaluasi peserta; nilai evaluasi penyelenggaraan; nilai evaluasi widyaiswara; nilai sosiometri) evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap.	
	2.4.2. Mampu mengumpulkan jenis data evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap.	BPPK Kemenkeu : kata jenis dihilangkan
	2.4.3. Mampu mengolah data evaluasi pelatihan ASN dengan akurat.	
	IP 2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik evaluasi pelatihan ASN;	
	2.2.1. Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN dengan tepat.	

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	2.2.2. Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN.	
	2.2.3. Mampu menjelaskan argumentasi penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN.	Swaparinama : argumentasi dapat diganti dengan dasar/alasan.
	IP. 2.3. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik evaluasi pelatihan ASN, misalnya permasalahan terkait ketiadaan bahan dukung, dan keterbatasan sumber daya;	
	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah dasar dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.	BPSDMD : Penggunaan istilah “masalah dasar” kurang jelas dan membingungkan. Sebaiknya diganti dengan istilah lain yang lebih spesifik dan jelas batasannya. Swaparinama : apa yang dimaksud masalah dasar?
	2.3.2. Mampu menyelesaikan masalah dasar yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, misalnya kerusakan alat/mesin fotocopy, gangguan aplikasi, ketidakmampuan pelaksana melakukan distribusi formulir, ketidakmampuan pelaksana melakukan <i>scoring</i> nilai, jumlah peserta yang mengisi formulir evaluasi masih sedikit.	BPSDMD : Penggunaan istilah “masalah dasar” kurang jelas dan membingungkan. Sebaiknya diganti dengan istilah lain yang lebih spesifik dan jelas batasannya. Swaparinama : apa yang dimaksud masalah dasar?
	IP.2.4. Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam evaluasi pelatihan ASN sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak	

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	lain, misalnya menyusun instrumen evaluasi, mengolah data, menyusun laporan hasil evaluasi, dan mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	
	2.4.1. Mampu menyusun rencana pelaksanaan yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya pada evaluasi pelatihan ASN dengan komprehensif.	
	2.4.2. Mampu menganalisis data evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.	Swaparinama : dapat ditambahkan menganalisis dengan bimbingan pihak lain.
	2.4.3. Mampu menyusun draf laporan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan komprehensif.	Swaparinama : kata komprehensif biasa digunakan di level atas, bisa diganti dengan lengkap.
3	IP.3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku; dan menyajikannya dalam bentuk narasi, laporan, atau rencana tindak lanjut yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan;	
	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN secara kritis	
	3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.	
	3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.	
	IP. 3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan dengan sistematis, misalnya mengembangkan kompetensi pengajar dan meningkatkan koordinasi dengan instansi pengirim dalam melakukan evaluasi pasca-pelatihan;	
	3.2.1. Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya terkait evaluasi pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.	<p>organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.</p> <p>BPSDMD : Penggunaan istilah "masalah kompleks" kurang jelas dan membingungkan. Sebaiknya diganti dengan istilah lain yang lebih spesifik dan jelas batasannya. Pada perilaku kunci ini digunakan istilah "satuan kerja" pada butir lain ada yng menggunakan "satuan organisasi"/ "unit kerja"/ "isntansi" apakah pengertiannya berbeda? Kalau sama sebaiknya konsisten dalam istilah yang digunakan.</p> <p>P3K Bangkom ASN : Kata "kompleks" sebaiknya dihilangkan</p>
	3.2.2. Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN dengan terstruktur.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.
	3.2.3. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN.	
	IP.3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan tepat;	
	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif.	
	3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	
	3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	
IP. 3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.		
	3.4.1. Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan cermat.	
	3.4.2. Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	
	3.4.3. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan membandingkan	

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	
4	IP.4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN;	
	4.1.1. Mampu membandingkan data dan informasi mengenai rencana pelaksanaan dengan laporan praktik evaluasi pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	
	4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan evaluasi pelatihan ASN.	
	4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan & potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dari hasil analisis yang dilakukan.	P3K Bangkom : usulan redaksi : Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dari hasil analisis sebelumnya.
	IP.4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif;	
	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan referensi yang memadai.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya. Swaparinama : memadai dapat diganti cukup.

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
		Puslatbang : Mampu menyusun strategi untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan referensi yang memadai
	4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya.	<p>BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi”. Perlu diperjelas batasan ruang lingkungnya.</p> <p>Puslatbang : Pada level ini seharusnya sudah tidak perlu ikut melaksanakan <i>piloting</i>/ujicoba tapi hanya pada rancangan/modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan.</p> <p>Usulan : Mampu memodifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di lingkup instansinya.</p>
	4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi”. Perlu diperjelas batasan ruang lingkungnya.
	IP. 4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	
	4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya secara komprehensif.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi”. Perlu diperjelas batasan ruang lingkungnya.

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	4.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya.	<p>BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi”. Perlu diperjelas batasan ruang lingkungnya.</p> <p>Swaparinama : solusi praktis diganti menjadi solusi strategis</p> <p>BPSDMD : PK 4.3.1 kata “ memberikan informasi” diganti “ mampu mengkomunikasikan “.</p>
	4.3.3. Mampu mengukur kompetensi teknis evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup instansinya.	<p>BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi”. Perlu diperjelas batasan ruang lingkungnya.</p> <p>BPSDMD : Perilaku kunci ini dianggap tidak sesuai karena “mengukur kompetensi “ merupakan perilaku yang hanya bisa dilakukan oleh pakar/asesor dengan kriteria/indikator dan alat ukur yang tepat</p> <p>BPSDMD : “Mampu mengukur keberhasilan kompetensi teknis</p> <p>BPPK Kemenkeu : Mengganti kata mengukur menjadi menilai.</p> <p>Swaparinama : tidak bisa diterapkan kalau semua orang tidak memiliki kesempatan yang sama. Atau kalau mau tetap diakomodir kata mengukur diganti menilai.</p>
5	IP. 5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam evaluasi pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas;	
	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	instansi atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya. Swaparinama : memadai dapat diganti cukup.
	5.1.2. Mampu menyusun rancangan konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya. BPSDMD : Menyusun rancangan menjadi merancang
	5.1.3. Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya.
	5.1.4. Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya. Swaparinama : Kata dampak dapat diganti manfaat
	IP. 5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait evaluasi pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas;	

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	5.2.1. Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	
	5.2.2. Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	
	5.2.3. Mampu menyusun rencana pembagian peran sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	BPSDMD : pembagian peran diganti pembagian tanggung jawab <i>output</i> pembuktiannya berbeda. Sehingga menjadi : “mampu Menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai kapasitas....”
	IP.5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	
	5.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/lintas instansi”. Perlu diperjelas batasan ruang lingkungnya.
	5.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul “unit organisasi

Level	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Awal	Identifikasi Masukan Informan
	permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	pemerintah/instansi/unit organisasi/linas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya. Swaparinama : solusi praktis diganti menjadi solusi strategis
	5.3.3. Mampu mengukur kompetensi teknis penyelenggaraan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	BPSDMD : Pada beberapa level kompetensi terdapat klausul "unit organisasi pemerintah/instansi/unit organisasi/linas instansi". Perlu diperjelas batasan ruang lingkupnya. BPSDMD : Perilaku kunci ini dianggap tidak sesuai karena "mengukur kompetensi " merupakan perilaku yang hanya bisa dilakukan oleh pakar/asesor dengan kriteria/indikator dan alat ukur yang tepat BPPK Kemenkeu : Mengganti kata mengukur menjadi menilai Swaparinama : tidak bisa diterapkan kalau semua orang tidak memiliki kesempatan yang sama. Atau kalau mau tetap diakomodir kata mengukur diganti menilai.

Sumber : Data Primer, 2021

4.4. Hasil Penyusunan Perilaku Kunci Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN

Dari hasil analisis dan pembahasan terhadap masukan informan, tim kajian menyusun draf akhir perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Tabel 4.5 berikut menampilkan contoh dari draf akhir perilaku kunci untuk Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN. Untuk rancangan perilaku kunci kompetensi lainnya ditampilkan pada lampiran yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari laporan ini. Tim kajian bersepakat bahwa dokumen perilaku kunci ini merupakan *living document*. Draft perilaku kunci ini masih dapat terus diperbaiki, disempurnakan, dan disesuaikan dengan proses bisnis penyelenggaraan pelatihan dan kebutuhan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan.

Tabel 4.5. Hasil Penyusunan Perilaku Kunci Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar evaluasi pelatihan ASN.	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, jenis, metode, mekanisme, instrumen, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam evaluasi pelatihan ASN.	<p>1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i>, sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari evaluasi pelatihan ASN, minimal 3 aspek dengan benar.</p> <p>1.1.2. Mampu menyebutkan jenis-jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.</p> <p>1.1.3. Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan benar.</p> <p>1.1.4. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan evaluasi pelatihan ASN dengan benar.</p>
		1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep, implementasi, dan konteks dalam kerangka evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan;	<p>1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya.</p> <p>1.2.2 Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya.</p> <p>1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan evaluasi pelatihan di satuan kerjanya.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>);	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional evaluasi pelatihan ASN misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mekanisme, instrumen yang digunakan dan <i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> . 1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .
		1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas evaluasi pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain, misalnya menyiapkan bahan penyusunan instrumen, menginput data, mendokumentasikan, dan mengarsipkan dokumen evaluasi pelatihan ASN.	1.4.1 Mampu menyiapkan instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring sesuai dengan aspek evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap; 1.4.2 Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring dengan lengkap. 1.4.3 Mampu menjumlahkan/scoring data hasil evaluasi pelatihan ASN sesuai jenis pelatihan dengan benar. 1.4.4 Mampu mengarsipkan dokumen evaluasi pelatihan ASN dengan baik dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.
2	Mampu melakukan evaluasi pelatihan ASN.	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat, misalnya mengolah bahan untuk menyusun instrumen evaluasi, mengolah data evaluasi, dalam konteks evaluasi pelatihan ASN;	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data (misalnya : nilai evaluasi peserta; nilai evaluasi penyelenggaraan; nilai evaluasi widyaiswara; nilai sosiometri) evaluasi pelatihan ASN dengan benar. 2.1.2. Mampu mengumpulkan data evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap. 2.1.3. Mampu mengolah data evaluasi pelatihan ASN dengan akurat.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik evaluasi pelatihan ASN;	2.2.1 Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN dengan tepat. 2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk salah satu jenis evaluasi pelatihan ASN. 2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk salah satu jenis evaluasi pelatihan ASN.
		2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik evaluasi pelatihan ASN, misalnya permasalahan terkait ketiadaan bahan dukung, dan keterbatasan sumber daya;	2.3.1 Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis. 2.3.2 Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, misalnya kerusakan alat/mesin fotocopy, gangguan aplikasi, ketidakmampuan pelaksana melakukan distribusi formulir, ketidakmampuan pelaksana melakukan <i>scoring</i> nilai, jumlah peserta yang mengisi formulir evaluasi masih sedikit.
		2.4 Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam evaluasi pelatihan ASN sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain, misalnya menyusun instrumen	2.4.1 Mampu menyusun rencana pelaksanaan yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya pada evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap. 2.4.2 Mampu menganalisis data evaluasi pelatihan ASN dengan bimbingan/pengawasan pihak lain.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
		evaluasi, mengolah data, menyusun laporan hasil evaluasi, dan mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	2.4.3 Mampu menyusun draf laporan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap.
3	Mampu menganalisis pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku; dan menyajikannya dalam bentuk narasi, laporan, atau rencana tindak lanjut yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan;	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN secara kritis 3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis. 3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan dengan sistematis, misalnya mengembangkan kompetensi pengajar dan meningkatkan koordinasi dengan instansi pengirim dalam melakukan evaluasi pasca-pelatihan;	3.2.1 Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait evaluasi pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan. 3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN dengan terstruktur. 3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN.

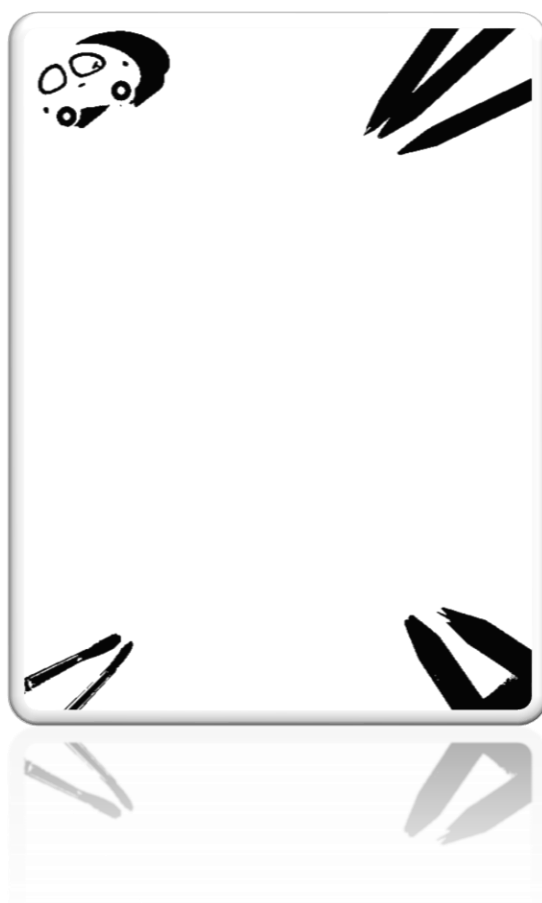
Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan tepat;	<p>3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.</p> <p>3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif.</p> <p>3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.</p> <p>3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.</p>
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	<p>3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan cermat.</p> <p>3.4.2 Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.</p> <p>3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p>
4	Mampu meningkatkan	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta	4.1.1 Mampu membandingkan data dan informasi mengenai rencana pelaksanaan dengan laporan praktik evaluasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
	efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN;	<p>pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, best practice, dan referensi lain terkait pengembangan evaluasi pelatihan ASN</p> <p>4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan & memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dari hasil analisis yang dilakukan.</p>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif;	<p>4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.</p> <p>4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.</p> <p>4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.</p>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
		pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya. 4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam evaluasi pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam evaluasi pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas;	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai. 5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai. 5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran. 5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode,

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi
		kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait evaluasi pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas;	<p>dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p> <p>5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.</p>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	<p>5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.</p> <p>5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.</p> <p>5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.</p>

Sumber : Hasil olahan tim kajian, 2021





BAB V

IDENTIFIKASI ALAT UKUR PENILAIAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG PELATIHAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis beserta justifikasi pemilihannya. Bab ini terdiri dari dua sub bahasan, yaitu: identifikasi umum alat ukur kompetensi teknis bidang pelatihan ASN; dan identifikasi alat ukur penilaian untuk setiap perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Lebih lanjut, Bagian ini akan menjelaskan mengenai: 1) definisi alat ukur penilaian kompetensi teknis menurut jenisnya dan 2) hasil identifikasi alat ukur yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan. Namun demikian, pada kajian ini, hasil identifikasi masih terbatas pada jenis alat ukur saja, belum sampai pada aspek-aspek yang lebih mendalam dari sebuah alat ukur atau instrumen penilaian kompetensi.

5.1. Definisi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Menurut Jenisnya

Secara umum, alat ukur penilaian kompetensi yang baik adalah alat ukur yang mampu menstimulasi munculnya perilaku kunci yang diharapkan dari asesi. Terdapat beberapa jenis alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai kompetensi. Alat ukur yang diajukan untuk dapat mengukur kompetensi teknis bidang Pelatihan ASN antara lain adalah: Tes Tertulis, Tes Praktik, Wawancara, Bukti Kerja, serta Simulasi yang terdiri atas : *Problem Analysis, In Tray/In Basket, Role Play, Leaderless Group Discussion, dan Propossal Writing and Presentation*. Lebih rinci mengenai definisi dan batasan dari masing-masing alat ukur tersebut dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1. Tes Tertulis

Tes Tertulis (*paper-and pencils tests*) meliputi tes pilihan ganda (*multiple-choice*), pertanyaan tertutup (*open-ended questions*), dan pertanyaan terbuka (*essay*). Tes ini dapat dilakukan berbasis komputer maupun menggunakan kertas dan pensil sesungguhnya. Tes tertulis lain yang dapat dilakukan dalam penilaian kompetensi teknis pelatihan ASN adalah analisis studi kasus (*written case analysis*)

yaitu tes tertulis dalam bentuk tes situasional dimana kandidat diberi bahan bacaan terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, baik menyangkut masalah proses kerja, sistem, SDM, finansial, dan lain lain untuk dianalisis masalahnya oleh asesi dan memberikan rekomendasi kepada manajemen.

5.1.2. Tes Praktik

Tes Praktik (*hands on tests*) adalah tes berisi permasalahan atau kasus-kasus spesifik yang harus diselesaikan oleh individu dengan menggunakan alat (Marcolin et al., 2000). Biasanya, Tes Praktik dilakukan di tempat kerja atau tempat ber-*setting* seperti tempat kerja. Di sini, asesi diminta untuk menunjukkan proses atau cara-cara tertentu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

5.1.3. Simulasi

Simulasi pada proses asesmen adalah strategi agar peserta dapat mendemonstrasikan kompetensinya dalam situasi atau lingkungan dengan pengaturan yang realistis (Hagler & Wilson, 2013). Menurut Gofur (2015) terdapat beberapa Metode simulasi yang dapat digunakan dalam penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, yaitu meliputi:

1. **Simulasi In Tray/In Basket.** Simulasi ini merupakan tes situasional yang mensimulasikan aspek-aspek administrasi sebuah jabatan. Bentuk dari simulasi ini berupa serangkaian memo, surat-surat, laporan, *e-mail*, brosur, panggilan telepon, dan lain sebagainya sebagaimana yang mungkin dialami oleh seseorang yang memiliki jabatan tertentu. Di sini, para peserta atau asesi diminta untuk mengidentifikasi tentang derajat relevansi, kepentingan, dan prioritas untuk setiap item *in-tray*. Dalam jangka waktu yang telah ditentukan, peserta atau asesi harus mengidentifikasi bagaimana mereka bereaksi terhadap setiap masalah yang terdapat dalam setiap *in-tray* sekaligus menjelaskan alasan atau *reasoning*-nya. Walaupun simulasi *in-tray* ini dapat dipandang sebagai suatu bentuk simulasi menulis, biasanya simulasi ini diikuti dengan sebuah wawancara ekstensif. Dalam wawancara ini, asesor atau penilai mencoba menggali alasan peserta atau asesi tentang persepsi mereka tentang berbagai masalah yang disajikan dalam simulasi. Selain itu juga dicari tahu mengenai penyebab keputusan yang diambil oleh peserta ataupun keraguannya dalam mengambil keputusan. Wawancara dan penilaian kembali bahan tertulis tersebut merupakan dasar atau basis untuk mengevaluasi dimensi kompetensi seperti kompetensi perencanaan dan pengorganisasian, kemampuan mengambil keputusan, orientasi kepada pemangku kepentingan, penilaian, ketelitian atas rincian masalah, dan pendelegasian tugas.
2. **Leaderless Group Discussion (LGD)** merupakan suatu simulasi dimana 1 kelompok terdiri atas 4-8 orang yang diberikan beberapa permasalahan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, umumnya satu jam. Tanpa ada penugasan mengenai siapa yang harus memimpin, di sini, asesi diminta untuk mendiskusikan masalah dan menyiapkan rekomendasi tertulis untuk disetujui

oleh semua anggota. Teknik ini cukup efektif untuk menilai kemampuan kepemimpinan dalam kelompok, kemampuan analisis, kemampuan mengkomunikasikan gagasan, kemampuan asesi dalam memberikan kontribusi gagasannya dan mengarahkan proses diskusi. Simulasi *Leaderless Group Discussion* (LGD) merupakan simulasi yang mampu memancing beberapa kompetensi baik yang sifatnya intrapersonal maupun interpersonal, bahkan dalam beberapa situasi kadang simulasi ini bisa menstimulasi asesi untuk menampilkan kompetensi dalam mengelola organisasi. Simulasi ini terdiri atas dua bagian penting atau bisa disebut sebagai tahapan, yakni persiapan individu dan interaksi kelompok. Adanya dua tahapan dalam simulasi LGD terkadang membuat simulasi satu ini sangat diandalkan dalam sebuah proses asesmen, baik yang sifatnya quasi maupun *assessment center*.

3. **Role Play.** Simulasi ini merupakan simulasi yang menuntut asesi untuk memerankan sebuah posisi atau jabatan dalam organisasi. Pada praktiknya, simulasi ini memerlukan seorang atau beberapa *role player* yang akan menjadi lawan bicara baik langsung maupun tidak langsung dengan asesi. Simulasi ini digunakan untuk mendalami kompetensi berkomunikasi secara lisan yang dimiliki oleh asesi. Selain itu beberapa kompetensi turunan yang dapat diukur melalui komunikasi dengan *role player* tersebut diantaranya adalah kemampuan analisis, persuasif (negosiasi dan pemberian pengaruh) dan wawasan asesi dalam memahami kompleksitas organisasi sehingga mampu menentukan langkah-langkah yang perlu diambil. Beberapa bentuk dari simulasi *role play* yang selama ini sering dipergunakan dalam proses *assessment center* diantaranya *sub-ordinate interaction* (interaksi dengan bawahan) dan *client interaction* (interaksi dengan pemangku kepentingan organisasi). Tidak menutup kemungkinan banyak model-model interaksi lain yang dapat dilakukan melalui simulasi *role play* ini, misalnya interaksi dengan rekan sejawat (*selevel-peer interaction*).
4. **Problem Analysis.** Simulasi *Problem Analysis* (PA) adalah salah satu bentuk simulasi yang dimaksudkan untuk menggali kompetensi yang sifatnya intrapersonal yaitu kompetensi yang berkaitan dengan aspek dalam diri; seperti daya tahan terhadap stres, integritas, berorientasi kualitas, dan kemampuan berfikir kritis/analitis. Namun demikian, Simulasi PA juga dapat dibuat untuk menggali kompetensi pengambilan keputusan, perencanaan dan pengelolaan. Di dalam simulasi ini, peserta atau *assessee* diminta menyelesaikan suatu kasus tertentu dan menyampaikannya dalam bentuk tertulis. Simulasi ini biasanya dilengkapi dengan wawancara yang dimaksudkan sebagai bagian dari proses klarifikasi atas apa yang telah dirumuskan oleh peserta atau *assessee* secara tertulis saat melakukan persiapan mandiri (Gofur, 2015).

5.1.4. Bukti Kerja

Bukti kerja adalah alat ukur penilaian kompetensi yang didasarkan atas keluaran (*output*) hasil pelaksanaan pekerjaan yang terukur yang telah dilakukan oleh

peserta atau asesi. Hal ini perlu mengacu pada *output* yang diharapkan dari setiap perilaku kunci yang dirumuskan.

5.1.5. Proposal Writing & Presentasi

Simulasi *Proposal Writing & Presentation* adalah salah satu bentuk simulasi yang dimaksudkan untuk menggali kompetensi yang sifatnya intrapersonal. Di dalam simulasi ini, peserta atau *assessee* diminta untuk membuat sebuah karya tulis atau proposal dan kemudian mempresentasikannya dihadapan para panelis atau asesor. Jadi, simulasi ini terdiri atas 2 (dua) bagian yaitu: 1. Persiapan mandiri, yang menghasilkan karya tulis atau proposal; dan 2. Presentasi di hadapan panelis. Adapun tujuan dari simulasi ini dimaksudkan untuk mengetahui kompetensi kepemimpinan, juga kompetensi teknis atau kebidangan dari peserta atau *asesi*.

5.1.6. Wawancara

Wawancara adalah yaitu metode untuk menggali Informasi langsung dari asesi dengan teknik tanya jawab (*Behavior Event Interview Technique*) berdasarkan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya, serta memanfaatkan data dan informasi yang diperoleh dari metode lainnya (Gofur, 2015 hal.106). Metode wawancara yang juga dapat dilakukan dalam penilaian kompetensi teknis pelatihan ASN diantaranya. Sebagai alat ukur penilaian kompetensi, wawancara berbasis perilaku dapat berdiri sendiri (secara mandiri) sebagai instrumen untuk mengukur kompetensi dan dapat juga merupakan bagian dari serangkaian instrumen penilaian kompetensi. Sebagai bagian (*sequence*) dari alat ukur lain misalnya Simulasi *Problem Analysis, In Tray/In Basket, Role Play, LGD, Proposal Writing and Pesentation, Bukti Kerja*, dan Tes Praktik, wawancara yang dilakukan setelahnya dimaksudkan untuk tujuan mengkonfirmasi (*probing*) respon yang ditunjukkan atau disampaikan secara tertulis maupun lisan oleh asesi saat mengerjakan simulasi sebelumnya.

5.2. Hasil Identifikasi Alat Ukur Penilaian Setiap Level Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan

Pada kajian ini, alat ukur diidentifikasi berdasarkan perilaku kunci yang dibuat, yaitu apakah alat ukur tersebut dapat menjadi alat bantu untuk memunculkan perilaku kunci yang dirumuskan. Dikarenakan pertimbangan kemiripan dan perumpunan kompetensi teknis yang akan diukur, identifikasi alat ukur pada kajian ini didasarkan atas leveling kompetensi, bukan jenis kompetensi. Dalam satu perilaku kunci, alat ukur yang diidentifikasi dapat lebih dari satu. Secara umum, identifikasi kebutuhan alat ukur penilaian kompetensi akan diturunkan per level kompetensi. Adapun justifikasi pemilihannya didasarkan atas 2 pertimbangan utama: *pertama*, fokus kedalaman kompetensi yang diharapkan berdasarkan taksonomi bloom, dan *kedua*, kata kerja dan objek kerja yang digunakan dalam rumusan perilaku kunci. Hal ini karena kata kerja yang digunakan menunjukkan tuntutan perilaku kunci yang

diharapkan dapat dimunculkan oleh asesi untuk dapat memenuhi kompetensi yang distandarkan sementara objek kerja menjelaskan spesifikasi substansi dari target kompetensi dimaksud. Selanjutnya, lebih rinci mengenai penjelasan hasil identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut:

5.2.1. Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Pada Level 1

Secara umum, tuntutan kompetensi di level 1 belum terlalu mendalam yaitu mengingat (*memorizing*), memahami dan menjelaskan konsep dasar. Beberapa alat ukur yang diidentifikasi dapat digunakan untuk mengukur kompetensi di Level ini antara lain:

1. **Tes Tertulis.** Adapun justifikasi penggunaan alat ukur ini didasarkan atas pertimbangan bahwa pada dasarnya tuntutan kompetensi di level 1 masih berupa proses kognitif dasar maka tes tertulis dinilai cukup tepat untuk mengukur kompetensi di level ini. Tes tertulis sendiri dapat berupa pilihan ganda (*multiple choices*) dan isian/pertanyaan terbuka (*essay*) atau studi kasus. Tes tertulis dapat digunakan untuk menggali beberapa perilaku kunci yang diharapkan muncul di level 1 dengan kata kerja yang digunakan seperti: *mampu menjelaskan, menyebutkan, menjelaskan hubungan keterkaitan, dan menyebutkan contoh konkret*. Penggunaan alat ukur berupa tes tertulis ini cukup murah, mudah dan dapat digunakan untuk mengukur kompetensi teknis secara massal dengan sumber daya minim.
2. **Simulasi *Problem Analysis*.** Alat ukur ini dapat digunakan untuk memunculkan perilaku kunci pada Level 1 terutama berkaitan dengan kemampuan analisis. Meskipun tuntutan kemampuan analisis pada level 1 masih melibatkan aspek kognitif sederhana, namun sudah ada tuntutan untuk melakukan telaahan hubungan keterkaitan antar konsep dasar. Simulasi *Problem Analysis* disinyalir dapat digunakan sebagai instrumen untuk menggali perilaku kunci yang ditandai dengan kata kerja: *mampu menjelaskan hubungan keterkaitan*.
3. **Simulasi *Role Play*.** Pada level 1, terdapat tuntutan untuk mampu mengkomunikasikan konsep sederhana kepada pemangku kepentingan. Hal ini ditandai dengan rumusan perilaku kunci yang menggunakan kata kerja seperti: *menjelaskan dan menyampaikan contoh kongkret kepada stakeholders*. Karenanya, Simulasi *Role Play* dapat digunakan untuk memunculkan perilaku kunci ini karena di sini asesi dituntut untuk bermain peran dan berinteraksi dengan pihak lain.
4. **Tes Praktik.** Salah satu perilaku kunci yang harus dipenuhi di level 1 adalah kemampuan dalam mendukung pelaksanaan tugas secara teknis, yang ditandai dengan kata kerja seperti: *menyiapkan, mendistribusikan dan mengarsipkan*.

Perilaku kunci ini dapat diukur melalui tes praktik di tempat kerja ataupun di ruang simulasi.

5. **Bukti Kerja;** Pada dasarnya, alat ukur bukti kerja dapat digunakan untuk melihat kompetensi teknis di setiap level termasuk pada level 1, yaitu pada perilaku kunci yang menghasilkan keluaran (*output*) yang kasat mata seperti: *dokumen yang diarsipkan*.
6. **Wawancara Berbasis Perilaku (*Behavioral Event Interview*).** Pada dasarnya alat ukur ini cukup baik untuk digunakan mengukur kompetensi di level 1 karena pewawancara, dalam hal ini asesor, merupakan salah satu instrumen valid untuk mengobservasi dan menggali perilaku efektif asesi secara langsung dan dengan keilmuannya dapat membuat *judgement* rasional apakah seseorang memenuhi level kompetensi yang dituntutkan atau tidak. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, wawancara berbasis perilaku dapat berdiri sendiri (secara mandiri) sebagai instrumen untuk mengukur kompetensi dan dapat juga merupakan bagian dari serangkaian instrumen penilaian kompetensi. Sebagai bagian (*sequence*) dari alat ukur lain misalnya Simulasi *Problem Analysis* atau *Role Play*, wawancara yang dilakukan setelahnya dimaksudkan untuk tujuan mengkonfirmasi (*probing*) mengenai hal-hal yang dituliskan, ditunjukkan atau diucapkan oleh asesi saat mengerjakan simulasi *Problem Analysis* atau *Role Play* sebelumnya.

5.2.2. Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Pada Level 2

Secara umum, tuntutan kompetensi di level 2 adalah mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki kedalam proses pelaksanaan tugas namun masih memerlukan bantuan supervisi dari orang lain. Beberapa alat ukur yang diidentifikasi dapat digunakan untuk mengukur kompetensi di Level 2 antara lain:

1. **Tes Tertulis.** Tuntutan kompetensi di level 2 ini memang sudah melibatkan proses kognitif lanjutan namun masih memerlukan bimbingan atau pengawasan orang lain. Tes tertulis, dapat digunakan untuk mengukur kompetensi teknis di level ini, terutama dalam rangka memunculkan perilaku-perilaku kunci yang ditandai dengan kata kerja, seperti: *mengidentifikasi dan mengolah data dan informasi, menentukan konsep dan alat bantu yang digunakan, mempraktikkan penggunaan konsep dan alat bantu, menjelaskan dasar pertimbangan, menyusun kebutuhan menganalisis data, serta menyusun draf dokumen*.
2. **Simulasi *Problem Analysis*.** Alat ukur ini dapat digunakan sebagai alat ukur utama untuk memunculkan perilaku kunci pada Level 2 terutama berkaitan dengan kemampuan analisis. Simulasi ini disinyalir dapat digunakan sebagai instrumen untuk menggali perilaku kunci yang ditandai dengan kata kerja: *mengidentifikasi dan mengolah data dan informasi; menentukan konsep dan*

alat bantu yang akan digunakan; mempraktikkan penggunaan konsep dan alat bantu dan menjelaskan dasar pertimbangan; menemukan sumber masalah dan menyelesaikan masalah teknis operasional; menyusun kebutuhan, menganalisis data, dan menyusun draf dokumen. Untuk memunculkan keseluruhan perilaku-perilaku kunci tersebut, Simulasi Problem Analisis yang dibuat dapat berupa studi kasus.

3. **Simulasi *In Tray/In Basket*.** Alat ukur ini dapat digunakan untuk memunculkan perilaku-perilaku kunci di level 2 terutama yang berkaitan dengan kemampuan asesi dalam: *menentukan konsep dan alat bantu yang digunakan; mempraktikkan penggunaan konsep dan alat bantu, menjelaskan dasar pertimbangan yang digunakan, menyusun kebutuhan, menganalisis data, dan menyusun draf dokumen.* Untuk keperluan tersebut, simulasi ini dapat didisain dengan bentuk-bentuk penugasan atau disposisi dari atasan untuk menyusun draf dokumen dan memberikan masukan terhadap permasalahan tertentu.
4. **Simulasi *Role Play*.** Alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali perilaku kunci di level 2 terutama yang berkaitan dengan tuntutan kompetensi asesi dalam: *menemukan sumber masalah dan menyelesaikan masalah teknis operasional;* Hanya saya, bila pada Simulasi *Problem Analysis* dan Simulasi *In Tray* dilakukan secara tertulis, untuk Simulasi *Role Play* dilakukan secara lisan. Di sini, asesi diberikan sebuah kasus dan diminta untuk meresponnya secara lisan dengan memainkan peran sebagaimana yang diminta.
5. **Simulasi *Leaderless Group Discussion (LGD)*.** Beberapa perilaku kunci di level 2 yang dapat digali dengan menggunakan alat ukur ini ditandai dengan kata kerja seperti: *menemukan sumber masalah dan menyelesaikan masalah teknis operasional.* Sedikit berbeda dengan simulasi lainnya, selain dimaksudkan untuk menggali kemampuan kognitif asesi, Simulasi LGD juga merupakan instrumen yang melibatkan aspek komunikasi. Karena pada praktiknya, bentuk-bentuk penyelesaian masalah di level 2 sudah perlu melibatkan orang lain, maka simulasi ini dinilai cukup baik untuk menggali perilaku kunci di level ini.
6. **Tes Praktik.** Pada dasarnya, alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali seluruh perilaku kunci di setiap level kompetensi teknis, hanya saja penerapannya perlu mempertimbangkan aspek efisiensi dan efektifitas. Hal ini karena tes praktik dengan *setting* di tempat kerja asesi dan asesi akan diamati/diobservasi oleh asesor satu per satu. Karenanya penggunaan alat ukur ini perlu terseleksi (*selected*) tingkat kebutuhannya.
7. **Bukti Kerja.** Pada dasarnya, alat ukur bukti kerja dapat digunakan untuk melihat kompetensi teknis di setiap level, terutama perilaku kunci yang menghasilkan

keluaran (*output*) yang kasat mata seperti: *daftar kebutuhan data, hasil pengolahan/analisis data dan informasi, draf dokumen laporan*.

8. **Wawancara Berbasis Perilaku (Behavioral Event Interview).** Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, pada dasarnya alat ukur ini cukup mampu mengukur perilaku-perilaku kunci yang menjadi tuntutan di level 2. Hal ini karena pewawancara adalah asesor yang memiliki pengetahuan (*knowledge*) mumpuni untuk melakukan penggalian data perilaku dan membuat *judgement* apakah seseorang asesi memenuhi level kompetensi yang dituntutkan atau tidak. Sebagai alat ukur penilaian kompetensi di level 2, wawancara berbasis perilaku dapat berdiri sendiri (secara mandiri) sebagai instrumen untuk mengukur kompetensi dan dapat juga merupakan bagian dari serangkaian instrumen penilaian kompetensi. Sebagai bagian (*sequence*) dari alat ukur lain misalnya Simulasi *Problem Analysis*, *In Tray/In Basket*, *Role Play*, LGD, Bukti Kerja, dan Tes Praktik, wawancara yang dilakukan setelahnya dimaksudkan untuk tujuan mengkonfirmasi (*probing*) respon yang ditunjukkan atau disampaikan secara tertulis maupun lisan oleh asesi saat mengerjakan simulasi sebelumnya.

5.2.3. Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Pada Level 3

Secara umum, tuntutan kompetensi di level 3 adalah mampu memverifikasi, membimbing dan membuat analisis lanjutan secara mandiri atau tanpa pengawasan dari pihak lain. Beberapa alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi di Level 3 antara lain:

1. **Simulasi *Problem Analysis*.** Mengacu pada tuntutan tingkat penguasaan kompetensi pada level 3 yang lebih berfokus pada kemampuan melakukan analisis lanjutan terhadap hal-hal yang bersifat substantif, maka Simulasi Problem Analisis dapat digunakan sebagai salah satu alat ukur utama untuk memunculkan perilaku kunci pada Level 3 ini. Simulasi ini dapat digunakan sebagai instrumen untuk menggali perilaku kunci yang ditandai dengan kata kerja: *menyusun analisis lanjutan; menetapkan solusi dari permasalahan substantif; menyusun laporan penyelesaian masalah substantif; menyusun ulasan/masukan/strategi; dan menyampaikan argumentasinya*. Untuk memunculkan keseluruhan perilaku-perilaku kunci tersebut, Simulasi Problem Analisis yang didesain berupa studi kasus.
2. **Simulasi *In Tray/In Basket*.** Alat ukur ini dapat digunakan untuk memunculkan perilaku-perilaku kunci di level 3 terutama yang berkaitan dengan kemampuan untuk memverifikasi hasil kerja bawahan, membimbing dan mendelegasikan tugas-tugas kepada bawahan. Beberapa perilaku kunci yang dapat distimulasi dengan alat ukur *InTray/In Basket* ditandai dengan penggunaan kata kerja seperti: *menilai draf dokumen yang disusun bawahannya, menjelaskan dasar pertimbangan hasil penilaian, menetapkan solusi dari permasalahan substantif,*

menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian, mendelegasikan tugas, membuat daftar perilaku amatan/kriteria dan menilai kinerja bawahan. Untuk keperluan tersebut, simulasi ini dapat didisain dengan bentuk kasus untuk memverifikasi dokumen hasil kerja bawahan, serta bentuk penugasan atau disposisi kepada bawahan.

3. **Simulasi *Role Play*.** Alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali perilaku kunci di level 3 terutama yang berkaitan dengan tuntutan kompetensi asesi dalam: *menjelaskan dasar pertimbangan hasil penilaian kepada bawahan, menetapkan solusi dari permasalahan substantif, mendelegasikan tugas, menilai kinerja bawahan, menyampaikan hasil ulasan/masukan dan argumentasinya.* Hanya saya, bila pada Simulasi *Problem Analysis* dan Simulasi *In Tray* dilakukan secara tertulis, untuk Simulasi *Role Play* dilakukan secara lisan. Di sini, asesi diberikan sebuah kasus dan diminta untuk meresponnya secara lisan dengan memainkan peran sebagaimana yang diminta.
4. **Simulasi *Leaderless Group Discussion (LGD)*.** Beberapa perilaku kunci di level 3 yang dapat digali dengan menggunakan alat ukur ini ditandai dengan kata kerja seperti: *menetapkan solusi dari permasalahan substantif dan menyampaikan argumentasi.* Sedikit berbeda dengan simulasi lainnya, selain dimaksudkan untuk menggali kemampuan kognitif asesi, Simulasi LGD juga merupakan instrumen yang melibatkan aspek komunikasi. Karena pada praktiknya, bentuk-bentuk penyelesaian masalah substantif di level 3 sudah perlu melibatkan orang lain pada posisi yang setara, maka simulasi ini dinilai cukup baik untuk menggali perilaku kunci di level ini.
5. **Tes Praktik.** Pada dasarnya, alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali seluruh perilaku kunci di setiap level kompetensi teknis, hanya saja penerapannya perlu mempertimbangkan aspek efisiensi dan efektifitas. Hal ini karena tes praktik ber-*setting* di tempat kerja asesi dan asesi akan diamati/diobservasi oleh asesor satu per satu. Karenanya penggunaan alat ukur ini perlu terseleksi (*selected*) tingkat kebutuhannya.
6. **Bukti Kerja.** Pada dasarnya, alat ukur bukti kerja dapat digunakan untuk melihat kompetensi teknis di setiap level, terutama perilaku kunci yang menghasilkan keluaran (*output*) yang kasat mata seperti: *hasil penilaian terhadap kinerja bawahan beserta catatan ulasannya, hasil analisis lanjutan, hasil telaahan terhadap permasalahan substantif dan solusinya, dokumentasi proses dan hasil pelaksanaan rencana aksi, dokumen laporan penyelesaian masalah substantif, hasil ulasan/masukan/strategi penyelesaian masalah substantif.*

7. **Penulisan proposal dan presentasi;** alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali perilaku-perilaku kunci di level 3 yang berhubungan dengan kemampuan untuk menjelaskan analisis yang telah dibuat, misalnya analisis yang dibuat untuk menetapkan dan melaksanakan solusi dari masalah substantif dilingkup satuan kerjanya.
8. **Wawancara Berbasis Perilaku (*Behavioral Event Interview*).** Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, pada dasarnya alat ukur ini cukup valid untuk mengukur perilaku-perilaku kunci yang menjadi tuntutan di level 3. Hal ini didasarkan atas justifikasi bahwa pewawancara adalah asesor yang memiliki pengetahuan (*knowledge*) cukup untuk melakukan penggalian data perilaku dan membuat *judgement* apakah seseorang asesi memenuhi level kompetensi yang dituntutkan atau tidak. Sebagai alat ukur penilaian kompetensi di level 3, wawancara berbasis perilaku sebaiknya merupakan bagian dari rangkaian (*sequence*) instrumen penilaian kompetensi lain seperti Simulasi *Problem Analysis*, *In Tray/In Basket*, *Role Play*, LGD, Bukti Kerja, dan Tes Praktik. Di sini, wawancara berbasis perilaku dilakukan dengan dimaksudkan untuk mengkonfirmasi (*probing*) terhadap respon asesi pada simulasi sebelumnya.

5.2.4. Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Pada Level 4

Secara umum, tuntutan kompetensi di level 4 sudah bersifat strategik dalam ruang lingkup satuan kerja, yaitu mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Beberapa alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi di Level 4 antara lain:

1. **Simulasi *Problem Analysis*.** Mengacu pada tuntutan tingkat penguasaan kompetensi pada level 4 yang lebih berfokus pada kemampuan meningkatkan efisiensi dan/atau efektifitas pelaksanaan tugas, maka Simulasi Problem Analisis masih sangat relevan digunakan sebagai salah satu alat ukur utama untuk memunculkan perilaku kunci pada Level 4 ini. Hal ini didasarkan atas perlunya kemampuan menganalisis secara kritis untuk selanjutnya dapat memunculkan kemampuan dalam meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Simulasi ini dapat digunakan sebagai instrumen untuk menggali perilaku kunci yang ditandai dengan kata kerja: *menganalisis data dan informasi untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan tugas; menganalisis teori, hasil penelitian, best practices dan referensi lain untuk pengembangan pelaksanaan tugas; mengidentifikasi permasalahan dan potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektifitas pelaksanaan tugas; menyusun konsep modifikasi teknik/metode. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kebutuhan kompetensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas.* Untuk memunculkan keseluruhan perilaku-perilaku kunci tersebut, Simulasi Problem Analisis yang didesain berupa studi kasus dengan bentuk-

- bentuk penugasan menyesuaikan kebutuhan untuk dapat memunculkan perilaku-perilaku kunci tersebut di atas.
2. **Simulasi *Role Play***. Alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali perilaku kunci di level 4 terutama yang berkaitan dengan tuntutan kompetensi asesi dalam: *menjelaskan bukti evidences efektivitas dan/atau efisiensi hasil pelaksanaan tugas, memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori dan praktik pelaksanaan tugas, memberikan saran dan solusi strategis*. Hal yang membedakan Simulasi *Role Play* ini dengan Simulasi *Problem Analysis* yang dapat digunakan sebelumnya adalah bentuk respon yang diharapkan dimunculkan oleh asesi. Bila Simulasi *Problem Analysis*, respon yang diharapkan dalam bentuk tertulis, pada Simulasi *Role Play*, respon diharapkan dalam bentuk lisan dan bersifat komunikatif dengan pihak lain sesuai dengan pembagian peran yang telah dirancang dalam simulasi ini.
 3. **Simulasi *Leaderless Group Discussion (LGD)***. Beberapa perilaku kunci di level 4 yang dapat digali dengan menggunakan alat ukur ini ditandai dengan kata kerja seperti: *mengidentifikasi permasalahan strategis dan potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan tugas, memberikan saran dan solusi strategis*. Sedikit berbeda dengan simulasi lainnya, selain dimaksudkan untuk menggali kemampuan kognitif asesi, Simulasi LGD juga merupakan instrumen yang melibatkan aspek komunikasi kepada *stakeholders*. Karena pada praktiknya, bentuk-bentuk penyelesaian masalah terlebih permasalahan yang bersifat strategis sudah perlu mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan multi-aspek, yang tentunya melibatkan orang lain, maka simulasi LGD dipandang cukup valid untuk digunakan menggali perilaku kunci di level 4.
 4. **Penulisan Proposal & Presentasi**. Pada dasarnya, alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali perilaku-perilaku kunci di level 4 yang berhubungan dengan kemampuan untuk menjelaskan analisis strategis yang telah dibuat. Pada level 4, penggunaan alat ukur ini dinilai cukup valid mengingat nilai strategisnya.
 5. **Bukti Kerja**. Pada dasarnya, alat ukur bukti kerja dapat digunakan untuk melihat kompetensi teknis di setiap level, terutama perilaku kunci yang menghasilkan keluaran (*output*) yang kasat mata seperti: *hasil modifikasi konsep, teknik/metode serta bukti evidences efektivitas dan/atau efisiensi hasil pelaksanaan modifikasi tersebut*.
 6. **Wawancara Berbasis Perilaku (*Behavioral Event Interview*)**. Pada dasarnya alat ukur ini cukup valid untuk mengukur perilaku-perilaku kunci yang menjadi tuntutan di level 4. Hal ini didasarkan atas justifikasi bahwa pewawancara adalah asesori yang memiliki pengetahuan (*knowledge*) cukup mumpuni untuk melakukan penggalan data perilaku di level ini dan juga membuat *judgement*

mengenai kelayakan pemenuhan kompetensinya. Sebagai alat ukur penilaian kompetensi di level 4, wawancara berbasis perilaku sebaiknya merupakan bagian dari rangkaian (*sequence*) instrumen penilaian kompetensi lain seperti Simulasi Problem Analysis, Role Play, LGD, dan Bukti Kerja. Di sini, wawancara berbasis perilaku dilakukan dalam rangka untuk mengkonfirmasi (*probing*) terhadap respon asesi pada simulasi sebelumnya.

5.2.5. Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Pada Level 5

Secara umum, tuntutan kompetensi di level 5 sudah bersifat strategik dalam ruang lingkup lintas satuan kerja atau lebih luas yaitu mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pelaksanaan tugas. Beberapa alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi di Level 5 antara lain:

1. **Simulasi Problem Analysis.** Mengacu pada tuntutan tingkat penguasaan kompetensi pada level 5 yang lebih berfokus pada kemampuan mengembangkan inovasi baru dalam pelaksanaan tugas, maka Simulasi Problem Analisis sangat relevan digunakan sebagai salah satu alat ukur utama untuk memunculkan perilaku kunci pada Level 5 ini. Hal ini didasarkan atas perlunya kemampuan melakukan analisis secara kritis untuk selanjutnya dapat memunculkan kemampuan merancang inovasi baru dalam pelaksanaan tugas. Simulasi ini dapat digunakan sebagai instrumen untuk menggali perilaku kunci yang ditandai dengan kata kerja: *mengidentifikasi masalah untuk lingkup satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data memadai; menyusun rancangan konsep/metode/kebijakan dan atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan; menyusun rencana tindak implementasi inovasi dan menjelaskan argumentasinya; mengidentifikasi stakeholders potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi dan menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab; mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi strategis pada lingkup antar satuan kerja atau lebih luas.* Untuk memunculkan keseluruhan perilaku-perilaku kunci tersebut, Simulasi Problem Analisis yang didesain berupa studi kasus dengan bentuk-bentuk penugasan menyesuaikan kebutuhan untuk dapat memunculkan perilaku-perilaku kunci tersebut di atas.
2. **Simulasi Role Play.** Alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali perilaku kunci di level 5 terutama yang berkaitan dengan tuntutan kompetensi asesi dalam: *meyakinkan stakeholders untuk mau melakukan kolaborasi strategis serta menjelaskan pembagian peran dan tanggungjawab antar stakeholders, memberikan informasi dan penjelasan komprehensif dan menjelaskan saran dan solusi strategis pada lingkup antar satuan kerja atau lebih luas.* Hal yang membedakan Simulasi Role Play ini dengan Simulasi Problem Analysis yang dapat digunakan sebelumnya adalah bentuk respon yang diharapkan dimunculkan oleh asesi. Bila Simulasi Problem Analysis, respon yang diharapkan dalam bentuk tertulis, pada Simulasi Role Play, respon diharapkan dalam bentuk

lisan dan bersifat komunikatif dengan pihak lain sesuai dengan pembagian peran yang telah dirancang dalam simulasi ini.

3. **Simulasi *Leaderless Group Discussion (LGD)***. Beberapa perilaku kunci di level 5 yang dapat digali dengan menggunakan alat ukur ini ditandai dengan kata kerja seperti: *mengidentifikasi permasalahan strategis pada lingkup antar satuan kerja atau lebih luas, menjelaskan argumentasi hasil analisis dan rancangan solusi yang dihasilkan*. Sedikit berbeda dengan simulasi lainnya, selain dimaksudkan untuk menggali kemampuan kognitif asesesi, Simulasi LGD juga merupakan instrumen yang melibatkan aspek komunikasi kepada stakeholders. Karena pada praktiknya, bentuk-bentuk penyelesaian masalah terlebih permasalahan yang bersifat strategis sudah perlu mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan multi-aspek, yang tentunya melibatkan orang lain, maka simulasi LGD dipandang cukup valid untuk digunakan menggali perilaku kunci di level 5.
4. **Penulisan Proposal & Presentasi**. Pada dasarnya, alat ukur ini dapat digunakan untuk menggali perilaku-perilaku kunci di level 5 yang berhubungan dengan kemampuan untuk menjelaskan analisis strategis yang telah dibuat beserta argumentasi yang mendasarinya. Pada level 5, penggunaan alat ukur ini dinilai cukup valid mengingat nilai strategisnya.
5. **Bukti Kerja**. Pada dasarnya, alat ukur bukti kerja dapat digunakan untuk melihat kompetensi teknis di setiap level, terutama perilaku kunci yang menghasilkan keluaran (*output*) yang kasat mata seperti: *hasil inovasi baru yang dirancang untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan strategis di lingkup lintas satuan kerja atau lebih luas*.
6. **Wawancara Berbasis Perilaku (*Behavioral Event Interview*)**. Pada dasarnya alat ukur ini cukup valid untuk mengukur perilaku-perilaku kunci yang menjadi tuntutan di level 5. Hal ini didasarkan atas justifikasi bahwa pewawancara adalah asesor yang memiliki pengetahuan (*knowledge*) cukup mumpuni untuk melakukan penggalan data perilaku di level ini dan juga membuat *judgement* mengenai kelayakan pemenuhan kompetensinya. Sebagai alat ukur penilaian kompetensi di level 5, wawancara berbasis perilaku sebaiknya merupakan bagian dari rangkaian (*sequence*) instrumen penilaian kompetensi lain seperti Simulasi *Problem Analysis*, *Role Play*, LGD, dan Bukti Kerja. Di sini, wawancara berbasis perilaku dilakukan dalam rangka untuk mengkonfirmasi (*probing*) terhadap respon asesesi pada simulasi sebelumnya.

Dari penjelasan di atas, tabel 5.1 berikut menampilkan hasil kompilasi identifikasi alat ukur pada setiap level kompetensi teknis bidang pelatihan.

Tabel 5.1. Hasil Kompilasi Identifikasi Alat Ukur Penilaian Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan

Level Kompetensi	Fokus Kedalaman Kompetensi	Kata Kerja Yang Digunakan	Identifikasi Alat Ukur
Level 1: Kemampuan untuk mengingat (<i>memorizing</i>), memahami dan menjelaskan konsep dasar	Kemampuan menjelaskan konsep dasar secara harfiah	Menjelaskan; Menyebutkan	Tes Tertulis (<i>Multiple Choices</i> dan <i>Essay</i>), <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan memahami hubungan keterkaitan antar konsep secara sederhana	Menjelaskan hubungan keterkaitan	Tes Tertulis (<i>Essay</i>), Simulasi <i>Problem Analysis</i> , <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan mengkomunikasikan sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i>	Menjelaskan; Menyampaikan contoh kongkret	Tes Tertulis (<i>Essay</i>), Simulasi <i>Role Play</i> , <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan mendukung pelaksanaan tugas secara teknis	Menyiapkan; mendistribusikan; mengarsipkan	Tes Praktik, Tes Tertulis (<i>Essay</i>), <i>Behavioral Event Interview</i> , Bukti Kerja
Level 2: Mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki ke dalam proses pengembangan dengan bantuan supervisi dari orang lain	Kemampuan mengidentifikasi, mengumpulkan dan mengolah informasi	Mengidentifikasi; Mengumpulkan, Mengolah	Tes Tertulis <i>Essay</i> , Simulasi <i>Problem Analysis</i> , <i>Behavioral Event Interview</i> , Tes Praktik, Bukti Kerja
	Kemampuan menggunakan konsep dan alat dalam praktik	Menentukan konsep dan alat bantu yang akan digunakan; Mempraktikkan penggunaan konsep & alat bantu; Menjelaskan dasar pertimbangan	Tes Praktik, Bukti Kerja, Simulasi <i>In Tray</i> , <i>Problem Analysis</i> , <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar	Menemukan sumber masalah dan menyelesaikan masalah teknis operasional;	Simulasi <i>Problem Analysis</i> , <i>Role Play</i> , LGD, <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan Menyusun dokumen	Menyusun kebutuhan, menganalisis data, menyusun draf dokumen	Test Tertulis <i>Essay</i> , Tes Praktik; Simulasi <i>Problem Analysis</i> , <i>In Tray</i> , Bukti Kerja, <i>Behavioral Event Interview</i>

Level Kompetensi	Fokus Kedalaman Kompetensi	Kata Kerja Yang Digunakan	Identifikasi Alat Ukur
Level 3: Mampu memverifikasi, membimbing dan menyusun analisis lanjutan tanpa pengawasan pihak lain.	Kemampuan memverifikasi draf dokumen dan membuat analisis lanjutan.	Menilai draf dokumen yang disusun bawahannya; Menjelaskan dasar pertimbangan hasil penilaian; Menyusun analisis lanjutan	Simulasi <i>Problem Analysis, Role Play, LGD, Tes Praktik, Bukti Kerja, Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah lain.	Menetapkan solusi dari permasalahan substantif; melaksanakan rencana aksi; menyusun laporan penyelesaian masalah substantif.	Simulasi <i>Problem Analysis, Role Play, In Tray/In Basket, LGD, Penulisan Proposal dan Presentasi, Tes Praktik, Bukti Kerja, Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan memverifikasi, membimbing dan memberikan ulasan komprehensif	Mendelegasikan tugas; membuat daftar perilaku amatan/kriteria dan menilai kinerja bawahan; Menyusun ulasan/masukan/strategi; Menyampaikan ulasan/masukan	Simulasi <i>Role Play, In Tray/In Basket, Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan mengelola tugas tanpa pengawasan pihak lain	Menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian; Membagi tugas; Menyampaikan argumentasi	Simulasi <i>In Tray, Problem Analysis, Role Play, LGD, Behavioral Event Interview</i>
Level 4: Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas dalam pelaksanaan tugas	Kemampuan mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif; Memberikan rekomendasi peningkatan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas	Menganalisis data dan informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas; Menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> dan referensi lain untuk pengembangan pelaksanaan tugas; Mengidentifikasi permasalahan strategis dan potensi peningkatan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas	Simulasi <i>Problem Analysis, LGD, Behavioral Event Interview</i>

Level Kompetensi	Fokus Kedalaman Kompetensi	Kata Kerja Yang Digunakan	Identifikasi Alat Ukur
	Kemampuan memperbaiki atau mengembangkan metode dalam rangka pengembangan pelaksanaan tugas	Menyusun konsep modifikasi teknik/metode; melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode; menjelaskan/menunjukkan bukti <i>evidence</i> efektivitas dan efisiensi hasil pelaksanaan modifikasi teknik/metode yang dilakukan	Simulasi <i>Problem Analysis</i> , <i>Role Play</i> , Penulisan Proposal dan Presentasi, Bukti Kerja, <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengembangan pelaksanaan tugas	Memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori dan praktik pelaksanaan tugas; Memberikan saran dan solusi strategis; mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas	Simulasi <i>Problem Analysis</i> , <i>Role Play</i> , LGD, Penulisan Proposal dan Presentasi, <i>Behavioral Event Interview</i>
Level 5: Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pelaksanaan tugas.	Kemampuan membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pelaksanaan tugas	Mengidentifikasi masalah untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai; Menyusun rancangan konsep, metode, kebijakan dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan untuk lingkup lintas satuan kerja dengan referensi memadai; Menyusun rencana tindak implementasi inovasi; Menjelaskan argumentasinya	Simulasi <i>Problem Analysis</i> , LGD, Penulisan Proposal dan Presentasi, Bukti Kerja, <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan melakukan kolaborasi strategis pada lingkup lintas satuan kerja atau lebih luas	Mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi; Meyakinkan <i>stakeholders</i> ; Menyusun	Simulasi <i>Problem Analysis</i> , LGD, <i>Role Play</i> , Penulisan Proposal dan

Level Kompetensi	Fokus Kedalaman Kompetensi	Kata Kerja Yang Digunakan	Identifikasi Alat Ukur
		rencana pembagian peran dan tanggung jawab	Presentasi, dan <i>Behavioral Event Interview</i>
	Kemampuan menjadi rujukan dalam ruang lingkup lintas satuan kerja atau lebih luas	Memberikan informasi dan penjelasan komprehensif, memberikan saran dan solusi strategis, mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang bersifat strategis	Simulasi <i>Problem Analysis, Role Play, LGD</i> , Penulisan Proposal dan Presentasi, dan <i>Behavioral Event Interview</i>

Sumber: Hasil Analisis Tim Kajian, 2021

Gambar 5.1. Identifikasi Alat Ukur pada Setiap Level Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan

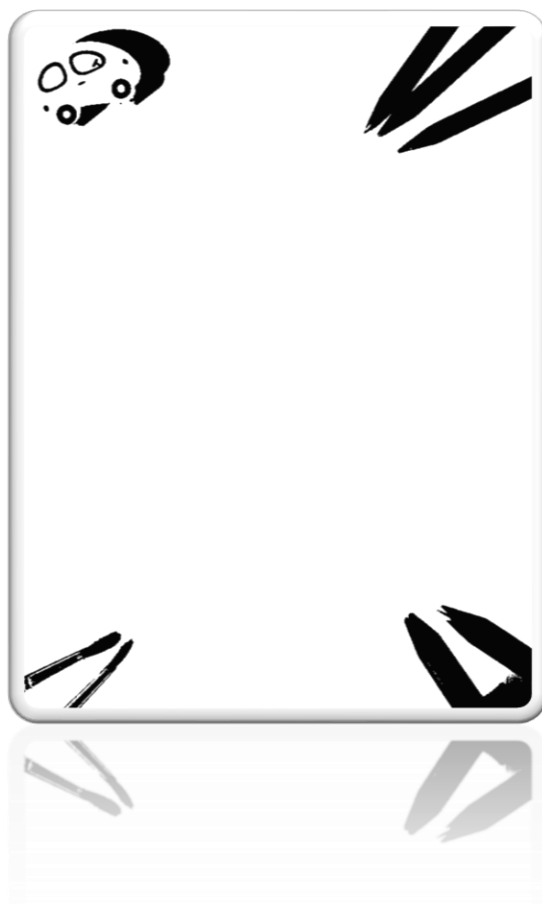
Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tes Tertulis; ▪ <i>Problem Analysis;</i> ▪ <i>Role Play;</i> ▪ Tes Praktik; ▪ Bukti kerja; ▪ Wawancara 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tes Tertulis; ▪ <i>Problem Analysis;</i> ▪ <i>In Tray/In Basket;</i> ▪ <i>Role Play;</i> ▪ LGD; ▪ Tes Praktik; ▪ Bukti kerja; ▪ Wawancara 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Problem Analysis;</i> ▪ <i>In Tray/In Basket;</i> ▪ <i>Role Play;</i> ▪ LGD; ▪ Tes Praktik; ▪ Bukti kerja; ▪ Penulisan Proposal dan Presentasi; ▪ Wawancara 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Problem Analysis;</i> ▪ <i>Role Play;</i> ▪ LGD; ▪ Penulisan Proposal dan Presentasi; ▪ Bukti kerja; ▪ Wawancara 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Problem Analysis;</i> ▪ <i>Role Play;</i> ▪ LGD; ▪ Penulisan Proposal dan Presentasi; ▪ Bukti kerja; ▪ Wawancara

Sumber : Hasil Analisis Tim Kajian, 2021

Secara lebih detail, hasil identifikasi alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang telah dijelaskan diaplikasikan pada setiap kompetensi ditampilkan pada Lampiran hasil penyusunan perilaku kunci dan alat ukur penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dalam hal alat ukur penilaian kompetensi, hasil kajian ini masih sebatas mengidentifikasi jenis alat ukur saja, belum sampai pada tahapan membuat alat ukur riil untuk penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan. Karenanya, kedepan kajian ini perlu ditindaklanjuti secara lebih mendalam dan mendetail dengan kajian penyusunan alat ukur penilaian kompetensi teknis. Berkenaan dengan hal tersebut, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah: *Pertama*, pembuatan alat ukur penilaian kompetensi harus komprehensif. Hal ini penting karena satu alat ukur sebaiknya dapat digunakan untuk menggali beberapa perilaku kunci dalam satu atau beberapa kompetensi. *Kedua*, untuk menghasilkan hasil penilaian kompetensi yang *reliable*, alat ukur yang digunakan dapat lebih dari satu (*multi-simulation*). Tujuannya adalah untuk dapat melihat konsistensi munculnya

perilaku kunci ini pada setiap alat ukur yang digunakan, sehingga justifikasi kelayakan kompetensi lebih meyakinkan. *Ketiga*, penggunaan alat ukur dalam proses penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan diharapkan sesuai dengan kaidah pengukuran kompetensi, namun tetap dapat disesuaikan dengan kemampuan dan ketersediaan sumber daya yang dimiliki oleh instansi penyelenggara penilaian kompetensi.





BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Kajian Penyusunan Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN ini merupakan kegiatan kajian yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang PKASN-LAN) pada tahun 2021. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah menyusun perilaku kunci (*key behavior*) kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang dapat dijadikan pedoman untuk melakukan penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN; dan mengidentifikasi jenis alat ukur yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

Adapun temuan dan *output* utama dari kajian ini adalah sebagai berikut. **Pertama**, Dari hasil perbaikan dan penyempurnaan terhadap kamus kompetensi teknis bidang pelatihan ASN, tim kajian memutuskan ada 16 kompetensi Teknis Pelatihan sehingga judul kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang disusun perilaku kuncinya, yaitu :

1. Kompetensi Pengembangan Kompetensi ASN (G)
2. Kompetensi Penyelenggaraan Pelatihan ASN (G)
3. Kompetensi Penjaminan Mutu Pelatihan ASN (S)
4. Kompetensi Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN (S)
5. Kompetensi Advokasi Kebijakan Pelatihan ASN (S)
6. Kompetensi Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN (S)
7. Kompetensi Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN (S)
8. Kompetensi Perencanaan Pelatihan ASN (S)
9. Kompetensi Penyusunan Kurikulum Pelatihan ASN (S)
10. Kompetensi Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP) (S)
11. Kompetensi Pengelolaan Pelatihan ASN (S)
12. Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN (S)
13. Kompetensi Evaluasi Pelatihan ASN (S)
14. Kompetensi Pembinaan Alumni Pelatihan ASN (S)

15. Kompetensi Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN (S)
16. Kompetensi Manajemen Kerjasama Pelatihan ASN (S).

Kedua, dari 16 judul kompetensi teknis bidang pelatihan ASN dihasilkan sekitar 880 poin perilaku kunci. Setiap kompetensi rata-rata memiliki perilaku kunci sebanyak 55 poin. Mekanisme penyusunan draf perilaku kunci ini adalah :

Mengidentifikasi kembali proses bisnis dari setiap kompetensi;

1. Menyusun dan menyepakati 1 pola / *template* rancangan perilaku kunci bersifat umum yang dapat diterapkan ke seluruh kompetensi;
2. Menyusun perilaku kunci setiap kompetensi mengikuti *template* tersebut namun tetap disesuaikan dengan proses bisnis kompetensi tersebut sehingga antara perilaku kunci satu kompetensi dengan kompetensi lain tetap ada perbedaan;
3. Melakukan validasi rumusan perilaku kunci kepada informan di instansi penyelenggara pelatihan di tingkat Pusat dan Daerah dan kepada pakar/praktisi asesor penilaian kompetensi;
4. Melakukan analisis dan pembahasan terhadap masukan informan terhadap draf perilaku kunci yang disusun;
5. Menyusun draf akhir perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

Perilaku kunci yang telah disusun ini dapat dipandang sebagai *living document*. Draft perilaku kunci ini masih dapat terus diperbaiki, disempurnakan, dan disesuaikan dengan proses bisnis penyelenggaraan pelatihan dan kebutuhan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan.

Ketiga, Secara umum, alat ukur penilaian kompetensi yang dapat digunakan untuk menilai kompetensi teknis bidang pelatihan adalah : Tes Tertulis; Tes Praktik; Simulasi *In Tray/In Basket Leaderless Group Discussion (LGD) Role Play Problem Analysis*; Bukti Kerja; *Proposal Writing & Presentasi*; dan Wawancara. Sementara itu, alat ukur lebih spesifik yang dapat digunakan untuk menilai setiap level kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Level 1; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Tes Tertulis pilihan ganda; Tes tertulis esai; Simulasi: *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Tes Praktik; Bukti Kerja dan *Behavioral Event Interview*.
2. Level 2; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Tes tertulis esai; Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi: *role play*; Simulasi : *in tray*; Simulasi : LGD; Tes Praktik; Bukti kerja dan *Behavioral Event Interview*.
3. Level 3; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Simulasi : *in tray*; Simulasi : LGD; Tes Praktik; Bukti kerja ; penulisan proposal dan presentasi; *Behavioral Event Interview*.
4. Level 4; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Simulasi : LGD; Bukti kerja; Penulisan Proposal dan Presentasi; *Behavioral Event Interview*;

5. Level 5; alat ukur yang dapat digunakan adalah : Simulasi : *Problem analysis*; Simulasi : *role play*; Simulasi : LGD; Bukti kerja; Penulisan Proposal dan Presentasi; *Behavioral Event Interview*.

Hasil identifikasi merupakan pilihan/alternatif dalam proses penilaian kompetensi agar proses penilaian kompetensi dapat berjalan optimal. Namun, tim Asesor dapat memilih alat ukur yang realistis digunakan sesuai dengan sumber daya kegiatan yang tersedia.

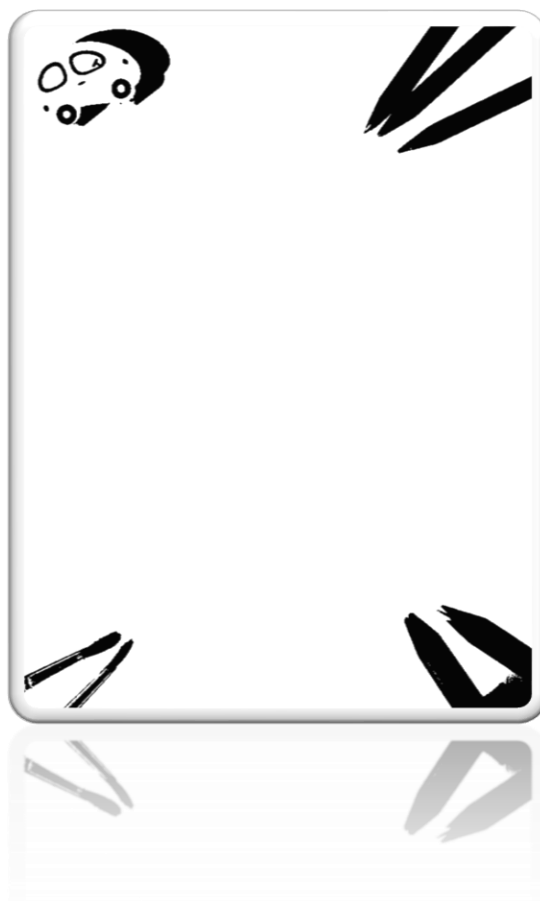
6.2. Rekomendasi

Kegiatan Kajian Penyusunan Model Pengukuran Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan ASN telah mencapai tujuan dilaksanakan kajian ini yaitu perumusan draf perilaku kunci dan identifikasi alat ukur penilaian kompetensi sebagai panduan bagi asesor dalam melaksanakan penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN. Ada beberapa rekomendasi yang dirumuskan sebagai lanjutan dari kegiatan kajian ini agar kegiatan penilaian kompetensi di bidang pelatihan ASN dapat terwujud yaitu :

1. **Melakukan validasi lanjutan terhadap perilaku kunci kompetensi teknis bidang pelatihan ASN yang sudah disusun.** Validasi ini diperlukan agar draf yang sudah ada dapat diperbaiki dan disempurnakan bersifat umum sesuai dengan proses bisnis penyelenggaraan pelatihan di berbagai instansi penyelenggara pelatihan baik di tingkat Pusat maupun Daerah.
2. **Menyusun instrumen penilaian kompetensi yang lebih mendalam** sebagai dasar melakukan penilaian kompetensi teknis di bidang pelatihan ASN.
3. **Melakukan ujicoba penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN,** agar dapat diketahui kelemahan kamus kompetensi, perilaku kunci dan alat ukur yang disusun untuk dapat diperbaiki dan disempurnakan kembali sehingga siap digunakan dalam kegiatan nyata penilaian kompetensi teknis bidang pelatihan ASN.

6.3. Keterbatasan Kajian

Kegiatan kajian ini memiliki beberapa keterbatasan terutama berkenaan dengan proses validasi yang belum melibatkan *stakeholders* secara lebih luas termasuk lembaga pelatihan yang berada di tingkat kabupaten/kota dan *stakeholders* lain di luar Pulau Jawa. Hal ini cukup penting mengingat kamus kompetensi akan diberlakukan secara nasional sehingga validasi secara representatif yang dapat mewakili seluruh lembaga penyelenggara pelatihan di Indonesia sangat diperlukan.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Y. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*. academia.edu.
- ADB. (2021). *A Diagnostic Study of The Civil Service in Indonesia*. Manila. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22617/TCS210016-2>
- Ali, M. M., Fahad, M., Qureshi, S. M., & Kang, C. W. (2016). Technical Competency Framework: Development and Implementation. In *Proceedings of SIMEC*. Karachi.
- Andari, R. N., Ella, S., Krismiyati, Wahyuadiano, A., Masrully, Pratiwi, ... Indraswari, H. (2020). *Kajian Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan Aparatur Sipil Negara*. Bandung.
- Anwaruddin, A. (2006). Analisis Kebijakan Pengembangan Kompetensi Pegawai di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja*, 9(2).
- Athanassiou, N., McNett, J. M., & Harvey, C. (2003). Critical thinking in the management classroom: Bloom's taxonomy as a learning tool. *Journal of Management Education*, 27(5), 533–555.
- Awortwi, N. (2010). Building new competencies for government administrators and managers in an era of public sector reforms: the case of Mozambique. *International Review of Administrative Sciences*, 76(4), 723–748.
- Bauer, B. J., Richardson, T. M., & Marion Jr, J. W. (2014). Project Manager ' Management Competency ' vs . ' Technical Competency '. Which Is More Important to Overall Project Management Success? *Journal of Engineering Research and Application*, 4(2), 269–273.
- Borisova, L. (2015). Professional and Emotional Competence of Civil Servants. *Economic Alternatives*, 3, 97–104.
- Brophy, M., & Kiely, T. (2002). Competencies : a new sector. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 165–176. <https://doi.org/10.1108/03090590210422049>
- Butler, M. P., Cassidy, I., Quillinan, B., Fahy, A., Bradshaw, C., Tuohy, D., ... Tierney, C. (2009). Competency assessment methods — Tools and processes: A survey of nurse preceptors in Ireland. *Nurse Education in Practice*, 11, 298–303.

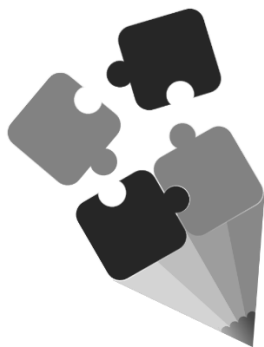
- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2011.01.006>
- Charron, N., Dahlström, C., & Lapuente, V. (2015). *Measuring Meritocracy in the Public Sector in Europe* (8 No. 8).
- Cheetham, G., & Chivers, G. (1996). Towards a holistic model of professional competence. *Journal of European Industrial Training*, 20(5), 20–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/03090599610119692>
- Chiarella, M., Thoms, D., Lau, C., & McInnes, E. (2008). An overview of the competency movement in nursing and midwifery. *Collegian*, 15(2), 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2008.02.001>.
- Chickerur, S., & Kumar, A. (2012). Designing outcome-based curriculum for industry-relevant courses in engineering education: Integrating social networking, information and communication technology, modified bloom taxonomy, and student personality types. *Cutting-Edge Technologies in Higher Education*, 6, 159–178. [https://doi.org/https://doi.org/10.1108/S2044-9968\(2012\)000006B008/full/html](https://doi.org/https://doi.org/10.1108/S2044-9968(2012)000006B008/full/html)
- Consulting, A. E. (2008). Competency standards in professional nursing. Alison Evans Consulting.
- Cresswell, J. . (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih di antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Cresswell, J. . (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (Edisi Keem). Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Cresswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting And Evaluating Quantitative And Qualitative Research*. London: Pearson Education Limited. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781483349435>, (10).
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2018). *Mendesain dan Melaksanakan Mixed Methods Research*. Jakarta: Pusaka Pelajar.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage.
- Day, C. (2017). Competence-based Education and Teacher professional development. In *Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects* (Vol. 23, pp. 165–182). Switzerland: Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4_8
- Dwiputrianti, S. (2018). Challenges with Implementation of the Merit System in the Open Recruitment of Government High Positions: The Case of Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 191.
- Efendi, N. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 1–10.
- El Asame, M., & Wakrim, M. (2018). Towards a competency model: A review of the literature and the competency standards. *Education and Information Technologies*, 23(1), 225–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10639-017-9596-z>
- Faisal, M., Burhanuddin, & Ibrahim, S. (2020). Analisis Pengembangan Kompetensi

- Pegawai pada Dinas Pendidikan di Kota Makassar. *Jurnal Pallangga Praja (JPP ...*, 1(2), 79–93.
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.
- Fong, S. F., Ch'ng, P. eung, & Por, F. P. (2013). Development of ICT Competency Standard Using the Delphi Technique. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 103, 299–314. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.338>
- Gardiner, S., & Riecmann, M. (2015). Pedagogies of Preparedness: Use of Reflective Journals in the Operationalisation and Development of Anticipatory Competence. *Sustainability*, 7(8), 10554–10575. <https://doi.org/10.3390/su70810554>
- Gofur, A. (2015). *Arsitektur Assessment Center*. Jakarta: PT Grasindo.
- Gunawan, J., Aungsuroch, Y., Fisher, M. L., & M. McDaniel, A. (2019). Development and psychometric properties of managerial competence scale for first-line nurse managers in Indonesia. *SAGE Open Nursing*, 5, 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2377960819831468>
- Gupta, V., Chopra, S., & Kakani, R. K. (2018). Leadership competencies for effective public administration: a study of Indian Administrative Service officers. *Journal of Asian Public Policy*, 11(1), 98–120. <https://doi.org/10.1080/17516234.2017.1353942>
- Hagler, D., & Wilson, R. (2013). Designing nursing staff competency assessment using simulation. *Journal of Radiology Nursing*, 32(4), 165–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2013.10.001>
- Hasiara, L. O., Sudarlan, S., & Diah, A. M. (2019). Managerial Competence in Achieving Unqualified Opinion (UQO) in East Kalimantan Province-Indonesia. *Soshum: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 142–150. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31940/soshum.v9i2.1324>
- Hassan, E. M., & Varshosaz, K. (2016). The Assessment of the Efficiency of Classical and co-Operative Training in Promoting The Participation of Employees of R. PC in the Field of HSE. *European Journal of Sustainable Development*, 5(4), 151–166. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2016.v5n4p151>
- Hertati, L. (2015). Competence of human resources, the benefits of information technology on value of financial reporting in Indonesia. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(8), 12–18.
- Hood, C., & Lodge, M. (2005). Competency, Bureaucracy, and Public Management Reform : A Comparative Analysis. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 17(3), 313–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.0952-1895.2004.00248.x>
- Horváthová, P., Čopíková, A., & Mokrá, K. (2019). Methodology proposal of the creation of competency models and competency model for the position of a sales manager in an industrial organisation using the AHP method and Saaty ' s method of determining weights. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*,

- 32(1), 2594–2613. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1653780>
- ILO. (2015). *Regional Model Competency Standards: Core competencies*. Bangkok.
- Kaspersma, J. M., Alaerts, G. J., & Slinger, J. H. (2012). Competence formation and post-graduate education in the public water sector in Indonesia. *Hydrology and Earth System Sciences*, 16(7), 2379–2392. <https://doi.org/10.5194/hess-16-2379-2012>
- Kaufmann, D., & Kraay, A. (2019). Worldwide Governance Indicator. Bank Dunia.
- Khuzainey, I., Zulkifli, M. N., Rasul, S., Mohamad, Pang, & Leong, C. (2020). Technical Competency among Vocational Teachers in Malaysian Public Skills Training Institutions: Measurement Model Validation Using PLS-SEM. *Journal of Technical Education and Training*, 12(1), 163–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.30880/jtet.2020.12.01.017>
- Kim, B., & Kim, J. (2016). Development and Validation of Evaluation Indicators for Teaching Competency in STEAM Education in Korea. *Eurasia Journal of Mathematic Science and Technology Education*, 12(7), 1909–1924. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2016.1537a>
- Koch, R. (1999). New public management and management education: Foundations of successful management reform. *Australian Journal of Public Administration*, 58(3), 97–100.
- Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skillbased and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311–328. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.2.311>
- Kruyen, P. M., & Genugten, M. Van. (2020). Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public Management Review*, 22(1), 118–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638442>
- Kusmiati, L., & Rahadi, D. R. (2020). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 33(2), 92–101.
- Ličen, S., & Plazar, N. (2015). Identification of Nursing Competency Assessment Tools as Possibility of their use in Nursing Education in Slovenia – A Systematic Literature Review. *Nurse Education Today Today*, 35(4), 602–608. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.12.023>
- Macaulay, M., & Lawton, A. (2006). From virtue to competence: Changing the principles of public service. *Public Administration Review*, 66(5), 702–710. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00635.x>
- Mansfield, R. (2005). Practical Questions in Building Competency Models. Workitec.
- Marcolin, B. L., Comepeau, D. R., Munro, M. C., & Huff, S. L. (2000). Assessing User Competence: Conceptualization and Measurement. *Information Systems Research*, 11(1), 37–60.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine*, 65(9), 63–67. <https://doi.org/10.1097/00001888-199009000-00045>

- OECD/ADB. (2019). Government at a Glance Southeast Asia 2019. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264305915-en>
- PAHRODF. (2017). *A Guidebook of Competency Modelling and Profiling*. Manila.
- Polidano, C., & Hulme, D. (1999). Public management reform in developing countries: issues and outcomes. *Public Management an International Journal of Research and Theory*, 1(1), 121–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14719037800000007>
- Rodriguez, D., Patel, R., Bright, A., Gregory, D., & Gowing, M. K. (2002). Developing competency models to promote integrated human resource practices. *Human Resource Management*, 41(3), 309–324. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.10043>
- Rozanda, N. E., Saide, S., Zulrahmadi, Z., Indrajit, R. E., & Nurcahyo, G. W. (2019). Mapping Analysis of Students Core-Competencies in University (Case: Department of Information System, State Islamic University of Sulthan Syarif Kasim Riau, Indonesia). In *2019 International Joint Conference on Information, Media and Engineering (IJCIME)*. Osaka: IEEE. <https://doi.org/10.1109/IJCIME49369.2019.00-89>
- Shippman, J. S., Ash, R. A., Batjtsta, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., ... Sanchez, J. I. (2000). The practice of competency modeling. *Personnel Psychology*, 53(3), 703–740. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00220.x>
- Shyr, W. (2017). Developing the Principal Technology Leadership Competency Indicators for Technical High Schools in K-12 in Taiwan. *Eurasia Journal of Mathematic Science and Technology Education*, 13(6), 2085–2093. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01215a>
- Srisakda, B., Sujiva, S., & Pasiphol, S. (2016). Development of indicators of learner's key competencies based on the basic education core curriculum. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217, 239–248. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.075>
- Suhairom, N., Musta'amal, A. H., Amin, N. F. M., & Johari, N. K. A. (2014). The development of competency model and instrument for competency measurement : The research methods. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 1300–1308. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.367>
- Suwitri, S., Supriyono, B., Sulastri, S., & Kuswandaru, O. (2019). Transactional Politics in Filling High Leadership Positions in Indonesian Bureaucratic Organizations. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 6(5), 38–50.
- Synder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tan, K. G., & Amri, M. (2013). Subnational competitiveness and national performance: Analysis and simulation for Indonesia. *Journal of CENTRUM Cathedra: The Business and Economics Research Journal*, 6(2), 173–192.
- Taylor, I. (2007). *A Practical Guide to Assessment Center and Selection Methods*. London: Kogan Pages.

- Usman, N., AR, M., Murziqin, R., & ZA, T. (2018). The Principal's Managerial Competence in Improving School Performance in Pidie Jaya Regency. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 24(11), 8297–8300. <https://doi.org/10.1166/asl.2018.12545>
- Vebrianto, R., Zein, M., Zarkasih, Z., Nova, T. L., & Susilawati. (2018). Revitalization of textbook integrating STEM learning to improve pre-service teacher professionalism. In *1st International Conference on Advance and Scientific Innovation*. Medan: Journal of Physics.
- Wahyuadianto, A., Indraswari, H., Krismiyati, Ella, S., Andari, R. N., Kencana, M. A., ... Setiawan, W. D. (2019). *Kajian Penyusunan Kamus dan Standar Kompetensi Teknis Bidang Pelatihan*. Bandung.
- Walsh, C. M. (2016). In-training gastrointestinal endoscopy competency assessment tools: types of tools, validation and impact. *Best Practice & Research Clinical Gastroenterology*, 30(3), 357–374. <https://doi.org/10.1016/j.bpg.2016.04.001>
- World, B. (2018). Mapping Indonesia's Civil Service. Jakarta: The World Bank Indonesia.
- World, E. F. (2019). *The Global Competitiveness Report 2019*. Geneva. https://doi.org/http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- Yanhua, C., & Watson, R. (2012). A review of clinical competence assessment in nursing. *Nurse Education Today*, 31(8), 832–836. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2011.05.003>



**LAMPIRAN
HASIL PENYUSUNAN
PERILAKU KUNCI DAN ALAT
UKUR PENILAIAN
KOMPETENSI TEKNIS
BIDANG PELATIHAN ASN**

1. KOMPETENSI PENYUSUNAN ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN (AKPK)

Penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun informasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi ASN secara sistematis yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN pada konteks lembaga pelatihan ASN sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan ASN.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, metode dan/atau teknik analisis, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		hal lain yang relevan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.		
			1.1.2. Mampu menyebutkan instrumen/formulir/dokumen/data dukung yang dibutuhkan pada penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di satuan kerjanya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep, dan implementasi dalam konteks penyusunan kebutuhan	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi: <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi pemerintah.		
			1.2.2. Mampu menjelaskan mekanisme/tahapan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi: <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3. Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3. Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan	1.3.1. Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN (misalnya, definisi, kebijakan, jenis, metode/tahapan/mechanisme, instrumen yang digunakan sumber daya yang diperlukan dan <i>output</i>) sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi: role play. • Behavioral Event Interview

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).		
			1.3.2. Mampu menyampaikan contoh konkret terkait penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi: <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4. Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1. Mampu menyiapkan bahan-bahan yang sesuai dengan kebutuhan setiap tahapan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2. Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen, serta menginput data yang diperoleh dalam setiap tahapan pada penyusunan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan lengkap.	
			1.4.3. Mampu mengarsipkan dokumen penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di instansinya baik dalam bentuk cetak maupun digital dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu menyusun kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data yang dibutuhkan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2. Mampu mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3. Mampu mengolah data dalam penyusunan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			pengembangan kompetensi ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.	2.2.1. Mampu menentukan formulir/instrumen/ metode/pendekatan untuk setiap tahapan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Simulasi: <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2. Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/instrumen/ metode/pendekatan untuk setiap tahapan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi: <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3. Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/instrumen/metode/pendekatan untuk setiap tahapan penyusunan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi: <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	
		2.3. Mampu melaksanakan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.3.1. Mampu menyebutkan atau mengidentifikasi dokumen/data yang dibutuhkan untuk menyusun profil pegawai yang meliputi misalnya: hasil kesenjangan kinerja, hasil uji kompetensi pegawai, dan posisi pegawai pada kotak manajemen talenta.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2. Mampu menyusun profil pegawai untuk penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara lengkap sesuai dengan ketentuan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi: <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.3. Mampu menyusun draf rencana jalur pengembangan kompetensi pegawai setidaknya untuk lingkup unit kerja yang sesuai dengan kebutuhan jenis	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi: <i>problem analysis</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			kompetensi yang perlu untuk dikembangkan.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	2.4.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i> • Behavioral Event Interview
			2.4.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Behavioral Event Interview
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penyusunan kebutuhan	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada penyusunan kebutuhan pengembangan	3.1.1. Mampu menganalisis: 1) keterkaitan dan keselarasan dokumen perencanaan organisasi dengan tujuan pembangunan nasional. 2) struktur dan tugas fungsi organisasi, serta peta proses bisnis organisasi untuk	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Behavioral Event Interview

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
	pengembangan kompetensi ASN.	kompetensi ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	mengidentifikasi apakah ada <i>overlapping</i> tugas dan fungsi antar unit kerja. dan 3) kompetensi ideal yang dibutuhkan pegawai agar dapat melaksanakan tugas organisasi.	
			3.1.2. Mampu menganalisis draf rencana pengembangan kompetensi dengan mengecek secara kritis: 1)kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan. 2) kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi. 3) pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun. 4) ketersediaan anggaran. 5) rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi. dan 6) kesesuaian dari segi kebijakan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait proses	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan sistematis.	
			3.1.4. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan terhadap hasil analisis terkait proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>); <i>Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1. Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2. Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi: <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			pengembangan kompetensi ASN dengan terstruktur.	
			3.2.3. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dengan tepat.	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1. Mampu menyusun dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN pada lingkup satuan kerjanya dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2. Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan penyusunan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan cermat.	
			3.4.3. Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.4. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaiannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan kebutuhan	4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi pada seluruh tahapan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pengembangan kompetensi ASN.	pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	
			4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pada proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dari hasil analisis sebelumnya di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.4. Mampu memvalidasi dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi di lingkup satuan kerjanya secara akurat dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			setidaknya mempertimbangkan aspek strategis organisasi.	
		4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode praktik pada proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode pada proses penyusunan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	
		4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya	4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyusunan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			pengembangan kompetensi ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah pada proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2. Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) pada proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			didukung dengan referensi yang memadai.	
			5.1.3. Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4. Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi dalam proses penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam	5.2.1. Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode,	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
		mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	
			5.2.2. Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3. Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode,	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Valdiasi	Jenis Alat Ukur
			dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.	
		5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas	5.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.3.3. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

2. KOMPETENSI PERENCANAAN PELATIHAN ASN

Perencanaan Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam merencanakan pelatihan ASN sebagai tindak lanjut dari penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi yang meliputi beberapa aspek yakni konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik mengenai mekanisme perencanaan, penentuan tema pelatihan, pengelolaan kepesertaan dan tenaga pelatihan, fasilitas pelatihan, pendanaan, dan koordinasi penyelenggaraan pelatihan pada konteks lembaga pelatihan ASN agar menjadi pedoman pelaksanaan pelatihan ASN.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan perencanaan pelatihan ASN yang	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	perencanaan pelatihan ASN.	meliputi: pengertian, tahapan, komponen (misalnya: tujuan, jenis, target pelatihan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain) yang relevan dalam perencanaan pelatihan ASN.	perencanaan pelatihan ASN, minimal tiga aspek dengan benar.	
			1.1.2 Mampu menyebutkan aspek-aspek perencanaan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3 Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu aspek perencanaan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.4 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan perencanaan pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks perencanaan pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan perencanaan pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2 Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme perencanaan penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan perencanaan pelatihan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi perencanaan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional perencanaan pelatihan ASN misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mekanisme, instrumen yang digunakan dan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			<i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	
			1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi perencanaan pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas perencanaan pelatihan ASN, meliputi aspek administrasi, pengajaran, dan akademik, di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana, yakni tugas teknis, dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1 Mampu menyiapkan instrumen perencanaan pelatihan ASN secara luring maupun daring sesuai dengan aspek perencanaan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2 Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen perencanaan pelatihan ASN baik secara luring maupun daring dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.3 Mampu mengarsipkan dokumen perencanaan pelatihan ASN dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			baik dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu melaksanakan perencanaan pelatihan ASN.	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dalam perencanaan pelatihan ASN di unit organisasi.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data perencanaan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2 Mampu mengumpulkan jenis data perencanaan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah data perencanaan pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik perencanaan pelatihan ASN.	2.2.1 Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap aspek perencanaan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu melaksanakan tugas perencanaan pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks, yakni tugas teknis dan konseptual, sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.3.1 Mampu menganalisis data perencanaan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.1 Mampu menyusun draf rencana pelaksanaan yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya pada perencanaan pelatihan ASN dengan komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik perencanaan pelatihan ASN.	2.4.1 Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan perencanaan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam perencanaan pelatihan ASN, misalnya kerusakan alat/mesin fotocopy, gangguan aplikasi, ketidakmampuan pelaksana melakukan distribusi formulir, ketidakmampuan pelaksana melakukan <i>scoring</i> nilai, jumlah peserta yang mengisi formulir evaluasi masih sedikit.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan perencanaan pelatihan ASN.	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada perencanaan pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman	3.1.1 Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil perencanaan pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.		
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait perencanaan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait perencanaan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah perencanaan pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1 Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait perencanaan pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan perencanaan pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.1. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas perencanaan pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam perencanaan pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam perencanaan pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam perencanaan pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam perencanaan pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam perencanaan pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membagi tugas dalam perencanaan pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.4.2 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>problem analysis</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas perencanaan pelatihan ASN	4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas perencanaan pelatihan ASN.	4.1.1 Mampu menganalisis data dan informasi perencanaan pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan & memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan perencanaan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			ASN dari hasil analisis yang dilakukan.	
		4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik perencanaan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas perencanaan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting/</i> uji coba modifikasi teknik/metode praktik perencanaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik perencanaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan,	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		perencanaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	teori, dan praktik perencanaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<i>(Leaderless Group Discussion)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada perencanaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis perencanaan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam perencanaan pelatihan ASN.	5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam perencanaan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah perencanaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam perencanaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam perencanaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi perencanaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait perencanaan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas perencanaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai perencanaan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan perencanaan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis perencanaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

3. KOMPETENSI PENGEMBANGAN KURIKULUM PELATIHAN ASN

Pengembangan Kurikulum Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun, menerapkan dan mengevaluasi kurikulum pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan kurikulum pelatihan ASN yang mencakup aspek penentuan tujuan kurikulum, jenis, kompetensi yang ingin dibangun, daftar mata pelatihan, alokasi waktu, mekanisme proses pembelajaran, sistem evaluasi, sarana dan prasarana pembelajaran, tenaga pengajar dengan prasyarat akademis/keahlian pada konteks lembaga pelatihan ASN agar mencapai efektivitas pencapaian tujuan pelatihan ASN.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengembangan kurikulum pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, komponen, cakupan ruang lingkup, metode, tahapan, model/pendekatan, instrumen, analisis, luaran (<i>output</i>), penanggungjawab dan hal-hal lain yang relevan dalam pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, komponen, cakupan ruang lingkup, metode, mekanisme, model/pendekatan, instrumen, analisis, luaran (<i>output</i>), penanggungjawab dari pengembangan kurikulum ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2 Mampu menyebutkan contoh struktur kurikulum dan capaian pembelajaran pelatihan ASN yang diselenggarakan oleh satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3 Mampu menjelaskan salah satu formulir, instrumen, pendekatan yang digunakan dalam pengembangan kurikulum pelatihan ASN yang	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			digunakan di satuan kerjanya dengan benar.	
			1.1.4 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melakukan pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan konsep dan implementasi dalam konteks pengembangan kurikulum pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.	1.2.1 Mampu menjelaskan salah satu keterkaitan antara pendekatan, strategi, metode, dan media pembelajaran yang harus digunakan dalam suatu pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2 Mampu menjelaskan salah satu hubungan keterkaitan antara mata pelatihan dengan capaian pembelajaran pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan pengembangan kurikulum pelatihan yang	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			dilaksanakan di satuan kerjanya dengan akurat.lengkap	
		1.3. Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1 Mampu menjelaskan informasi teknis operasional dengan komprehensif misalnya definisi, tujuan, jenis, instrumen, tahapan/mechanisme dalam pengembangan kurikulum pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret dengan rinci terkait struktur kurikulum dan rancangan pembelajaran dari sebuah pelatihan ASN yang diselenggarakan di instansinya sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.3 Mampu menjelaskan Tujuan Kurikulum Umum dan Tujuan Kurikulum Khusus dari pelatihan ASN yang diselenggarakan di instansinya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4. Mampu mendukung dengan baik tugas teknis pengembangan kurikulum ASN di unit organisasi dalam bentuk paling	1.4.1 Mampu menyiapkan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam proses pengembangan kurikulum sesuai dengan jenis pelatihan ASN yang akan diselenggarakan dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.2 Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen pengembangan kurikulum sesuai jenis pelatihan ASN yang akan diselenggarakan dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.3 Mampu mengarsipkan dokumen hasil pengkajian dan pengembangan kurikulum pelatihan ASN dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki kedalam proses pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan bantuan supervisi dari orang lain.	2.1. Mampu mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan serta memberikan <i>feedback</i> yang diperlukan dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	2.1.1 Mampu mengidentifikasi jenis data yang dibutuhkan untuk penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2 Mampu mengumpulkan data untuk penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah data untuk penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN di unit organisasi.	2.2.1 Mampu menentukan formulir, alat, metode, pendekatan untuk penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir, alat, metode, pendekatan untuk penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir, alat, metode, pendekatan untuk penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	2.3.1 Mampu mengidentifikasi masalah teknis operasional dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan benar	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2 Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan sistematis.	
			2.3.3 Mampu memberikan alternatif penyelesaian masalah teknis operasional yang dihadapi dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu menyusun, menerapkan, mengevaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1 Mampu menyusun rencana pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya di lingkup satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu menganalisis data yang dibutuhkan dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN dengan bimbingan pihak lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3 Mampu menyusun draf dokumen kurikulum pelatihan ASN yang diselenggarakan di lingkungan satuan kerjanya dengan lengkap,	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	3.1. Mampu memverifikasi draf dokumen kurikulum pelatihan ASN dan membuat analisis lanjutan dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum di unit organisasinya dengan mengacu pada pedoman yang berlaku.	3.1.1 Mampu menilai kesesuaian draf dokumen kurikulum pelatihan ASN yang disusun oleh bawahannya dengan kebijakan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2 Mampu menjelaskan argumentasi hasil penilaian terhadap draf dokumen pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>); <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyusun analisis lanjutan dalam rangka penyusunan kurikulum pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan <i>stakeholders</i> dalam ruang lingkup yang lebih luas secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah yang dihadapi dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1 Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan, penerapan dan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pengembangan kurikulum pelatihan ASN dengan terstruktur.	
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan, penerapan dan evaluasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasinya.	3.3.1 Mampu menggali potensi pihak-pihak terkait dalam rangka mengoptimalkan penerapan kurikulum pelatihan di satuan kerjanya dengan komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membimbing bawahannya dalam rangka penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu membimbing dan menjadi mentor bagi pihak-pihak terkait dalam penerapan kurikulum pelatihan ASN di lingkungan satuan kerjanya dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.3.4 Mampu menjelaskan kepada pihak-pihak terkait dalam penerapan kurikulum pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kurikulum pelatihan ASN.	4.1.1. Mampu mengevaluasi keterkaitan antara mata pelatihan dengan tujuan pembelajaran pada salah satu kurikulum pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2. Mampu mengevaluasi keterkaitan antara tujuan pembelajaran dengan pendekatan, strategi, dan desain pembelajaran yang digunakan dalam salah satu kurikulum pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan penyusunan, penerapan, dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN dari hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			teknik/metode praktik pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengembangan kurikulum pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.3.3. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyusunan, penerapan, evaluasi kurikulum pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai. 5.1.2. Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam penyusunan, penerapan, dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i> <ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.1.3. Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4. Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan, penerapan dan evaluasi rencana tindak dan dampak implementasi inovasi pengembangan kurikulum pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyusunan, penerapan, evaluasi kurikulum	5.2.1. Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.2. Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3. Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan secara konsisten dalam kapasitas penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis,	5.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyusunan, penerapan dan evaluasi kurikulum pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

4. KOMPETENSI PENYUSUNAN RANCANG BANGUN PROGRAM PELATIHAN ASN (RBPP)

Penyusunan Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP)	
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun dokumen Rancang Bangun Program Pelatihan ASN (RBPP) yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan RBPP pada konteks lembaga pelatihan ASN sehingga sesuai dengan tujuan pelatihan.	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar RBPP.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan RBPP yang meliputi: kebijakan, pengertian, komponen, tahapan penyusunan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam penyusunan RBPP.	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, komponen, langkah-langkah/mekanisme penyusunan, instrumen, luaran (<i>output</i>), penanggungjawab dari penyusunan RBPP, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2 Mampu menyebutkan contoh struktur RBPP program pelatihan yang diselenggarakan oleh instansinya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.1.3 Mampu menjelaskan salah satu model/teknik yang digunakan dalam penyusunan RBPP di instansinya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.4 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melakukan penyusunan RBPP dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penyusunan RBPP untuk setiap pelatihan.	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan penyusunan RBPP yang dilaksanakan di satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2 Mampu menyebutkan contoh RBPP sebuah program pelatihan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam penyusunan RBPP salah satu program pelatihan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi RBPP sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1 Mampu menjelaskan informasi teknis operasional mengenai RBPP (definisi, kebijakan, metode/tahapan/ mekanisme penyusunan, instrumen yang digunakan, sumberdaya yang diperlukan dan luaran) kepada pemangku kepentingan sesuai dengan kebutuhan pemangku kepentingan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi RBPP kepada pemangku kepentingan sesuai dengan latar belakang dan kebutuhan pemangku kepentingan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas teknis penyusunan RBPP di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1 Mampu menyiapkan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam proses penyusunan RBPP sesuai dengan jenis pelatihan ASN yang akan diselenggarakan dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2 Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen penyusunan RBPP sesuai jenis pelatihan ASN yang akan diselenggarakan dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Behavioral Event Interview
			1.4.3 Mampu mengarsipkan dokumen-dokumen dari proses penyusunan RBPP pelatihan ASN yang diselenggarakan di instansinya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i> •
2	Mampu menyusun RBPP	2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan	2.1.1. Mampu mengidentifikasi dengan benar jenis data dan informasi apa saja yang dibutuhkan untuk menyusun RBPP sebuah	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		akurat dalam penyusunan dan penerapan RBPP untuk setiap pelatihan.	program pelatihan, misalnya data standar kompetensi jabatan, data hasil analisis kebutuhan pelatihan.	
			2.1.2. Mampu mengumpulkan dengan lengkap data dan informasi yang dibutuhkan untuk menyusun RBPP sebuah program pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3. Mampu mengolah dengan akurat data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan RBPP sebuah program pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2. Mampu menyusun draf RBPP	2.2.1. Mampu menentukan model/teknik yang tepat untuk digunakan dalam menyusun RBPP sebuah pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2. Mampu mempraktikkan penggunaan salah satu model/teknik dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			menyusun draf RBPP dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3. Mampu menjelaskan dasar penentuan dan penggunaan sebuah model/teknik dalam penyusunan RBPP suatu pelatihan dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyusunan dan penerapan RBPP.	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam proses penyusunan RBPP dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional dalam proses penyusunan RBPP pelatihan ASN dengan akurat, misalnya: ketidakadaan petunjuk teknis dalam penyusunan RBPP sebuah program pelatihan yang baru.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		2.4. Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam penyusunan dan penerapan RBPP sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1 Mampu merancang rencana penyusunan RBPP dengan lengkap yang meliputi misalnya: instrumen, metode, dan sumber daya yang dibutuhkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu menganalisis data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan RBPP dengan bimbingan pihak lain, misalnya data hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, standar kompetensi jabatan, data tentang kebutuhan organisasi dan kebijakan strategis lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3 Mampu menyusun dengan lengkap draf dokumen RBPP yang memuat misalnya: latar belakang, tujuan, sasaran dan target kompetensi yang akan dibangun, target peserta, struktur kurikulum, mata	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pelatihan, ringkasan mata pelatihan, pengalaman belajar, dan media pembelajaran, strategi penyelenggaraan pelatihan, kompetensi dan kualifikasi tenaga pelatihan, kebutuhan sarana dan prasarana, dan sumber biaya pelatihan.	
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penyusunan dan penerapan RBPP	3.1. Mampu menganalisis data dan informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses penyusunan dan penerapan RBPP dengan mengacu pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	3.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi pada proses penyusunan dan hasil penerapan RBPP secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait proses penyusunan dan hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			penerapan RBPP dengan sistematis.	
			3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi/laporan/rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait proses penyusunan dan hasil penerapan RBPP dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>); <i>Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah dalam penyusunan dan penerapan RBPP sebuah program pelatihan dengan sistematis.	3.2.1. Mampu menetapkan solusi untuk penyelesaian masalah substantif terkait penyusunan, dan hasil penerapan RBPP pada pelatihan di lingkup satuan kerjanya dengan mengacu pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2. Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan dan hasil penerapan RBPP dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.2.3. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan dan hasil penerapan RBPP dengan komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan penyusunan dan penerapan RBPP untuk setiap pelatihan dengan tepat.	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan penyusunan RBPP, misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan/kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyusunan RBPP dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam penyusunan RBPP secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam penyusunan RBPP dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.5. Mampu memverifikasi draf dokumen RBPP yang disusun oleh pegawai yang berada dibawah bimbingannya dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis,</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan penyusunan RBPP dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan penyusunan RBPP kepada tim disertai penjelasan argumentasi yang kuat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan penyusunan RBPP dengan membandingkan antara target dengan hasil.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>problem analysis</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan dan penerapan RBPP	3.2. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan dan penerapan RBPP.	4.1.1 Mampu menganalisis data dan informasi, dalam proses penyusunan dan penerapan RBPP dalam pelatihan untuk meningkatkan efektivitas dan/atau efisiensi RBPP	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan RBPP.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efektivitas dan/atau efisiensi RBPP berdasarkan hasil analisis sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.3. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyusunan dan penerapan RBPP di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode penyusunan dan dokumen RBPP untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi RBPP di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode penyusunan dan dokumen RBPP di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/ menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) dampak yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode/dokumen terhadap efektivitas dan/atau efisiensi dokumen RBPP di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.4. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penyusunan dan penerapan RBPP, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan penyusunan dan penerapan RBPP di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan penyusunan dan penerapan RBPP di lingkup satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyusunan RBPP untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
5	Mampu menyusun konsep dan teknik baru dalam pengembangan RBPP	5.2. Mampu mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam pengembangan RBPP dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1 Mampu mengidentifikasi secara komprehensif masalah dalam penyusunan dan penerapan RBPP untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam penyusunan dan penerapan RBPP untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam penyusunan dan penerapan RBPP lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi penyusunan dan penerapan RBPP untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengembangan RBPP secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup penyusunan dan penerapan RBPP.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup penyusunan dan penerapan RBPP.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup penyusunan dan penerapan RBPP.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.4. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengembangan RBPP, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai penyusunan dan penerapan RBPP pada lingkup lintas	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	satuan kerja atau yang lebih luas.	
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan dalam penyusunan dan penerapan RBPP pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyusunan RBPP pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

5. KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN ASN

Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan ASN

Deskripsi Kompetensi Teknis

Kemampuan mengelola materi dan strategi pembelajaran kegiatan pelatihan dalam jaringan (daring), luar jaringan (luring), *blended learning*, *coaching* dan *mentoring* ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pengelolaan materi pembelajaran yang meliputi pedoman, kurikulum, metode, bahan ajar, modul pembelajaran, tenaga kepelatihan dan sumber daya yang diperlukan pada konteks lembaga pelatihan ASN agar sesuai dengan tujuan pelatihan.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, manfaat, instrumen yang diperlukan, dan <i>output</i> (konsep dasar) dari pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pembelajaran pelatihan ASN dengan benar.	
		1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dasar pengorganisasian pembelajaran pelatihan berdasarkan pedoman pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2. Mampu menjelaskan pedoman, kurikulum, strategi, metode, bahan ajar, modul pembelajaran, tenaga kepelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk salah satu jenis penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan	1.3.1. Mampu menjelaskan informasi pembelajaran pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	(<i>stakeholder</i>) berdasarkan pedoman pelatihan.	
			1.3.2. Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN, meliputi kurikulum, metode dan modul di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1. Mampu menyiapkan dokumen pedoman, kurikulum, strategi, metode, bahan ajar, modul pembelajaran, tenaga kepelatihan dan sumber daya yang diperlukan sesuai dengan aspek pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • Behavioral Event Interview
			1.4.2. Mampu menyiapkan kebutuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • Behavioral Event Interview
			1.4.3. Mampu memantau kesesuaian antara rencana dengan praktik	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pembelajaran di dalam kelas (menjadi pengamat kelas).	
			1.4.4. Mampu mengarsipkan dokumen pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan baik dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu melaksanakan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan, seperti pedoman, kurikulum, metode dan modul dengan akurat dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di unit organisasi.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data dan informasi mengenai pedoman, kurikulum, metode, bahan ajar, modul pembelajaran, tenaga kepelatihan dan sumber daya yang diperlukan pada pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2. Mampu menginventarisasi data dan informasi dalam melaksanakan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3. Mampu mengolah data dan informasi diperlukan dalam melaksanakan pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pembelajaran pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu melaksanakan tugas teknis pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.2.1. Mampu menyusun dokumen rencana pembelajaran yang dapat meliputi kurikulum yang akan digunakan, strategi, metode, media, bahan ajar, modul pembelajaran dan pembagian tugas tenaga kepelatihan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pedoman pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2. Mampu menyusun jadwal pelaksanaan pembelajaran pelatihan ASN sesuai dengan pedoman.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pengelolaan pembelajaran	2.3.1. Mampu memeriksa kesesuaian dokumen perencanaan pembelajaran dengan dokumen pedoman pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelatihan ASN di unit organisasi.		
			2.3.2. Mampu memeriksa kesesuaian antara strategi dan metode pembelajaran dengan media dan sarana prasarana pembelajaran berdasarkan pedoman.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.3. Mampu memeriksa kesesuaian dokumen bahan ajar dan modul pembelajaran dengan dokumen RBPP dan kurikulum pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	2.4.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>); <i>Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas teknis	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.	(misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	
			3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4. Mampu mengelola tugas tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil	3.4.1. Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		penyelesaian tugas yang terstandar kualitas dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan cermat.	
			3.4.2. Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau	4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi	4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi rencana pembelajaran dengan laporan praktik penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	efektivitas pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN.	pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	
			4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dari hasil analisis sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN di	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		lingkup instansinya dengan komprehensif.	pembelajaran pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penerapan kurikulum, metode dan modul pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber	4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di lingkup	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	satuan kerjanya secara komprehensif.	
			4.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3. Mampu mengukur kompetensi teknis pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.		
			5.1.2. Mampu menyusun rancangan konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3. Mampu menyusun rencana tindak lanjut implementasi inovasi dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas,	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4. Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN untuk lingkup	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	
		5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.1. Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2. Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3. Mampu menyusun rencana pembagian peran sesuai dengan kapasitas setiap	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			<i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN.	
		5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada pelaksanaan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.3.3. Mampu mengukur kompetensi teknis penyelenggaraan pengelolaan pembelajaran pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

6. KOMPETENSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Pengembangan Kompetensi ASN
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam mengelola pengembangan kompetensi (teknis, manajerial, dan sosial kultural) ASN yang mencakup konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pengembangan kompetensi yang berbentuk pendidikan dan pelatihan (klasikal maupun nonklasikal) meliputi tahapan: (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi. (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi. dan (3) Evaluasi pengembangan kompetensi pada konteks lembaga pelatihan ASN.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat dan memahami	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , dan sumber daya yang	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	konsep dasar pengembangan kompetensi ASN.	pengembangan kompetensi ASN yang meliputi pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengembangan kompetensi ASN.	diperlukan (konsep dasar) dari pengembangan kompetensi ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	
			1.1.2 Mampu menyebutkan jenis-jenis pengembangan kompetensi ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan pengembangan kompetensi ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan pada perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		konteks pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi pemerintah.		
			1.2.2 Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi pada penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3. Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengembangan kompetensi ASN sesuai	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi ASN (definisi,	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	kebijakan, jenis, metode/tahapan/mekanisme, instrumen yang digunakan sumber daya yang diperlukan dan <i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	
			1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4. Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana, yakni tugas teknis, dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1 Mampu menyiapkan dokumen peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi ASN sesuai kebutuhan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2 Mampu membuat rangkuman terkait kebijakan perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			berdasarkan peraturan perundang-undangan, pedoman teknis, dan dokumen lain sesuai kebutuhan.	
			1.4.3 Mampu mengarsipkan dokumen peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu melaksanakan pengembangan kompetensi ASN.	2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.	2.1.1 Mampu mengidentifikasi jenis data perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2 Mampu mengumpulkan data perencanaan, pelaksanaan, dan	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah data perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi.	2.2.1 Mampu menentukan peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan/menunjukkan keterkaitan antara peraturan perundang-undangan dan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pedoman teknis dengan praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN yang sedang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengembangan kompetensi ASN.	2.3.1 Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan sistematis, misalnya masalah pelaksanaan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi bangkom tidak sesuai jadwal, SDM pelaksana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi bangkom yang tidak kompeten, penggunaan anggaran perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi bangkom tidak sesuai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2 Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		2.4. Mampu melaksanakan pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk yang lebih kompleks, yakni tugas teknis dan konseptual, sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1 Mampu membagikan tugas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN pada individu/bawahan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu melakukan penjadwalan penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3 Mampu menentukan target kegiatan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis	3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik,	3.1.1 Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.	dan/atau permasalahan pada pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dengan menggunakan satu metode analisis baku yang sesuai dengan konteks. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	dan hasil perencanaan (laporan hasil AKPK), pelaksanaan, dan evaluasi (hasil evaluasi pelatihan dan pendidikan) pengembangan kompetensi ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan terhadap hasil analisis terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> Tes Praktik Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah pengembangan kompetensi di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1 Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.3 Mampu memverifikasi hasil pelaksanaan tugas pengembangan kompetensi ASN di unit organisasi dengan tepat.	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pengembangan kompetensi ASN dengan objektif dan terbuka.	
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menganalisis kebijakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN yang ditetapkan dari atasan dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membuat kebijakan turunan yang bersifat teknis dengan mempertimbangkan kondisi satuan kerja dengan komprehensif misalnya jenis pengembangan kompetensi yang mendukung pencapaian IKU satuan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3 Mampu mengkomunikasikan kebijakan teknis tersebut kepada atasan atau bawahan sesuai dengan karakter komunikan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kompetensi ASN dalam lingkup instansinya.	4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pengembangan kompetensi ASN.	4.1.1 Mampu menganalisis data dan informasi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN dari hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengembangan kompetensi ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	
		4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis pengembangan kompetensi ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengembangan kompetensi ASN pada lingkup lintas instansi.	5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengembangan kompetensi ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) Penulisan Proposal dan Presentasi Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan,	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		memiliki nilai kebaruan terkait pengembangan kompetensi ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas	pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN.	
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengembangan kompetensi ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

7. KOMPETENSI PENJAMINAN MUTU PELATIHAN ASN

Penjaminan Mutu Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam melakukan proses penjaminan mutu (<i>quality assurance</i>) pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik penjaminan mutu pelatihan ASN yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut perbaikan dalam konteks lembaga pelatihan ASN baik di lingkup internal maupun eksternal lembaga pelatihan yang dibinanya dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan ASN secara sistematis dan berkelanjutan.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar penjaminan mutu pelatihan ASN.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penjaminan mutu pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, standar mutu, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan dan hal-hal lain yang relevan dalam penjaminan mutu pelatihan ASN.	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari penjaminan mutu pelatihan ASN minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2. Mampu menyebutkan jenis-jenis penjaminan mutu pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.1.3. Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk proses penjaminan mutu pelatihan ASN di instansinya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.4. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN.	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan penjaminan mutu pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2. Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme penjaminan mutu pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3. Mampu menjelaskan siapa saja tim penjaminan mutu dan perannya dalam proses penjaminan mutu pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.3. Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi penjaminan mutu pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1. Mampu menjelaskan mengenai informasi penjaminan mutu pelatihan ASN (definisi, kebijakan, jenis, metode/tahapan/mekanisme, instrumen yang digunakan sumber daya yang diperlukan dan <i>output</i>) sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2. Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi penjaminan mutu ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4. Mampu mendukung dengan baik tugas teknis penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN sesuai kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1. Mampu menyiapkan formulir/instrument/format <i>checklist</i> pengecekan penyelenggaraan pelatihan pada proses penjaminan mutu pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2. Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali formulir/instrument/format <i>checklist</i> pengecekan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			penyelenggaraan pelatihan pada proses penjaminan mutu pelatihan ASN dengan lengkap.	
			1.4.3. Mampu mengarsipkan dokumen formulir/instrument/format <i>checklist</i> yang digunakan pada proses penjaminan mutu pelatihan ASN dengan baik dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu menyiapkan penjaminan mutu pelatihan ASN	2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dalam proses penjaminan mutu dengan akurat.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data dan informasi yang diperlukan pada tahapan pengecekan penyelenggaraan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2. Mampu mengumpulkan jenis data penjaminan mutu pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3. Mampu mengolah data penjaminan mutu pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penjaminan mutu pelatihan ASN.	2.2.1. Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap aspek penjaminan mutu pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2. Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek penjaminan mutu pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3. Mampu menjelaskan argumentasi penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek penjaminan mutu pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penjaminan mutu pelatihan ASN.	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan sistematis misalnya ketidaklengkapan/ ketidaksesuaian dengan standar yang ditetapkan dalam penjaminan mutu pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			2.3.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN secara tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4. Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam penjaminan mutu pelatihan ASN dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1. Mampu menyusun rencana pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan mengacu pada jenis pelatihan, SOP, dan sumber daya lainnya pelatihan ASN dengan komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2. Mampu mengisi format instrumen/ <i>checklist</i> penjaminan mutu pelatihan ASN sesuai dengan ketentuan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis; in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3. Mampu menganalisis data penjaminan mutu pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.4. Mampu menyusun draf laporan hasil penjaminan mutu pelatihan ASN dengan komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN.	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil penjaminan mutu pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait penjaminan mutu pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait penjaminan mutu pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN dengan sistematis.	3.2.1. Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya terkait penjaminan mutu pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2. Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penjaminan mutu pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan terkait pelaksanaan tugas teknis penjaminan mutu lembaga	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN (misalnya dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelatihan ASN dengan tepat.	bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	
			3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil	3.4.1. Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan cermat.	
			3.4.2. Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan penjaminan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyiapan	4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penjaminan	4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi rencana penjaminan mutu pelatihan ASN dengan laporan praktik penjaminan mutu pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	penjaminan mutu pelatihan ASN.	mutu lembaga pelatihan ASN.	efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN.	
			4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan penjaminan mutu pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN dari hasil analisis sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			teknik/metode praktik pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengukur kompetensi teknis penjaminan mutu pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan, konsep, proses dan teknik baru dalam penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN.	5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah penjaminan mutu pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.1.2 Mampu menyusun rancangan konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam penjaminan mutu pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam penjaminan mutu pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi penjaminan mutu pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN.	
		5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penjaminan mutu lembaga pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengukur kompetensi teknis penyelenggaraan penjaminan mutu pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pada lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

8. KOMPETENSI PENYUSUNAN KEBIJAKAN PELATIHAN ASN

Penyusunan Kebijakan Pelatihan ASN
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyusun kebijakan pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik penyusunan kebijakan pelatihan pada konteks lembaga pelatihan dan pengembangan pemerintah sebagai dasar acuan penyelenggaraan pelatihan ASN

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penyusunan kebijakan pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, jenis, metode, tahapan penyusunan (penyusunan agenda	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kebijakan, dan formulasi kebijakan), sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN.		
			1.1.2. Mampu menyebutkan jenis-jenis kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/ rujukan/ pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan penyusunan kebijakan pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.2.2 Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme penyusunan kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan penyusunan kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN, misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mechanisme, instrumen yang digunakan dan <i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas penyusunan kebijakan pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1 Mampu mengumpulkan bahan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2 Mampu mengelompokkan bahan penyusunan kebijakan pelatihan ASN sesuai jenis kebijakan dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.3 Mampu mengarsipkan dokumen penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan baik dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu menyusun bahan kebijakan pelatihan ASN	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang	2.1.1 Mampu mengidentifikasi bahan (data dan informasi) yang dibutuhkan dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan benar	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dibutuhkan dengan akurat.		
			2.1.2 Mampu mengumpulkan bahan yang dibutuhkan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah bahan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	2.2.1 Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap tahapan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk salah satu	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			tahapan penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk salah satu tahapan penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	2.3.1 Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis misalnya ketidaklengkapan data dan informasi penyusunan kebijakan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2 Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu melaksanakan tugas yang lebih	2.4.1 Mampu menyusun rencana pelaksanaan yang meliputi bahan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kompleks dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	(data dan informasi), mekanisme, metode dan sumber daya pada penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu menganalisis data penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan bimbingan/pengawasan pihak lain	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3 Mampu menyusun draf kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan penyusunan Rancangan kebijakan pelatihan ASN	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses dan hasil penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman	3.1.1 Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil penyusunan kebijakan pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi, laporan, atau rencana tindak lanjut yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.		
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penyusunan kebijakan	3.2.1 Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah substantif terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelatihan ASN secara sistematis		
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan penyusunan kebijakan pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai	3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		standar yang telah ditetapkan.		
			3.4.2 Mampu membagi tugas dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan dan isi kebijakan pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas	4.1.1 Mampu menganalisis data dan informasi rencana penyusunan kebijakan pelatihan ASN dengan laporan praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		penyusunan dan isi kebijakan pelatihan ASN.		
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyusunan kebijakan pelatihan ASN dari hasil analisis sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyusunan dan isi kebijakan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas penyusunan kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			teknik/metode praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyusunan kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan penyusunan kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyusunan kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah penyusunan kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		instansi atau yang lebih luas.		
			5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam penyusunan kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi penyusunan kebijakan pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			untuk lingkup satuan kerja atau yang lebih luas	
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyusunan kebijakan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholder</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup penyusunan kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup penyusunan kebijakan pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyusunan kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik penyusunan kebijakan pelatihan ASN pada lingkup satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi praktis atas permasalahan pada penyusunan kebijakan pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pada lingkup satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyusunan kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

9. KOMPETENSI ADVOKASI KEBIJAKAN PELATIHAN ASN

Advokasi Kebijakan Pelatihan ASN
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam mensosialisasikan atau menyebarluaskan informasi implementasi isi kebijakan pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN pada konteks lembaga pelatihan ASN secara sistematis dan terencana.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1		1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis,	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar advokasi kebijakan pelatihan ASN	dan kebijakan advokasi kebijakan pelatihan ASN yang meliputi; pengertian, jenis metode, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam advokasi /penyebarluasan kebijakan pelatihan ASN	manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2 Mampu menjelaskan jenis-jenis media dan kelompok sasaran untuk mensosialisasikan kebijakan pelatihan ASN dengan benar	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan advokasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks advokasi kebijakan pelatihan ASN.	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep, kebijakan dan salah satu bentuk kegiatan advokasi kebijakan pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2. Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme advokasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3. Mampu menjelaskan pemangku jabatan (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan advokasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3. Mampu mendukung dengan baik tugas teknis advokasi kebijakan pelatihan	1.3.1. Mampu menyiapkan teknis kegiatan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap, misalnya menyiapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		ASN sesuai lingkup kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	data/informasi kebijakan pelatihan ASN yang akan disosialisasikan dan formulir daftar hadir peserta sosialisasi.	
			1.3.2. Mampu merekapitulasi data/informasi mengenai advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan benar, misalnya merekapitulasi kehadiran peserta sosialisasi, membuat notulensi kegiatan sosialisasi, merekapitulasi tanggapan di akun media sosial resmi instansi.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.3. Mampu mengarsipkan (<i>filing</i>) dokumen advokasi kebijakan pelatihan ASN baik dalam bentuk cetak maupun digital dengan baik, rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
2	Mampu melakukan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	2.1. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data dan informasi penting dari kebijakan pelatihan ASN yang disosialisasikan dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2. Mampu mengumpulkan data berupa kebijakan pelatihan ASN yang disosialisasikan dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3. Mampu mengolah data yang telah dikumpulkan dalam produk tulisan informatif yang baik dan mudah dipahami para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN.	2.2.1. Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			2.2.2. Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3. Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik advokasi /penyebarluasan kebijakan pelatihan ASN.	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis, misalnya membuat <i>checklist</i> potensi permasalahan dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			dihadapi dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN secara tepat.	(<i>Leaderless Group Discussion</i>) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4. Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam advokasi pelatihan ASN sesuai lingkup kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1. Mampu menyusun rencana pelaksanaan advokasi yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya pada advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2. Mampu menganalisis data dan informasi advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan bimbingan pihak lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3. Mampu menyusun draf laporan hasil advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	<p>3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.</p>	<p>3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil advokasi kebijakan pelatihan ASN secara kritis.</p> <p>3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>); <i>Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.	3.2.1. Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait advokasi kebijakan pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2. Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.2.3. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan/kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan advokasi	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			kebijakan pelatihan ASN dengan objektif, logis dan sistematis.	
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1. Mampu menentukan/menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2. Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.4.3. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>problem analysis</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas advokasi kebijakan pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas advokasi kebijakan pelatihan ASN.	4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi rencana dengan laporan untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> dan referensi lain terkait pengembangan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN dari hasil analisis sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /uji coba modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> Bukti kerja Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik advokasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori dan praktik pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.3.3. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis advokasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan, konsep, proses dan teknik baru dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah advokasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.1.2. Mampu merancang konsep, metode, kebijakan dan atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3. Mampu Menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam advokasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4. Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi advokasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait advokasi kebijakan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholder</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode dan/atau hal-hal strategis dalam lingkup pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas advokasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori dan praktik mengenai pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan advokasi kebijakan pelatihan ASN pada lingkup	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyelenggaraan advokasi kebijakan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

10. KOMPETENSI EVALUASI KEBIJAKAN PELATIHAN ASN

Evaluasi Kebijakan Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kemampuan mengevaluasi penyusunan kebijakan, implementasi kebijakan, kinerja kebijakan dan konteks/lingkungan kebijakan pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN pada konteks lembaga pelatihan ASN secara sistematis dan terencana.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan evaluasi kebijakan pelatihan ASN yang meliputi; pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari evaluasi kebijakan pelatihan ASN, minimal tiga aspek dengan benar	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2. Mampu menyebutkan jenis-jenis dari evaluasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3. Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu jenis evaluasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.1.4. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> Tes tertulis pilihan ganda dan esai <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dan salah satu bentuk kegiatan evaluasi kebijakan pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> Tes tertulis esai Simulasi : <i>problem analysis</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2. Mampu menjelaskan mekanisme evaluasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> Tes tertulis esai Simulasi : <i>problem analysis</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3. Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan evaluasi kebijakan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> Tes tertulis esai Simulasi : <i>problem analysis</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3. Mampu mendukung dengan baik tugas teknis evaluasi kebijakan pelatihan ASN sesuai lingkup	1.3.1. Mampu menyiapkan data dan informasi kebijakan yang dibutuhkan untuk mengevaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap	<ul style="list-style-type: none"> Tes Praktik Tes tertulis esai <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.		
			1.3.2. Mampu menyiapkan formulir evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.3. Mampu merekapitulasi data/informasi evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.4. Mampu mengarsipkan data dan informasi proses dan hasil evaluasi kebijakan pelatihan ASN baik dalam bentuk cetak maupun digital dengan baik, rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu melakukan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	1.3. Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data dan informasi kebijakan yang dibutuhkan untuk mengevaluasi kebijakan pelatihan ASN (misalnya: data/dokumentasi dari proses penyusunan kebijakan. data hasil implementasi kebijakan. data SDM yang terlibat dalam proses penyusunan/implementasi/evaluasi kebijakan. data <i>stakeholder</i> . berita di media massa/media sosial tentang kebijakan. hasil kajian.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			hasil analisis kebijakan dari peraturan Induk/Peraturan Perundang-undangan di atasnya. arahan pimpinan. naskah akademis. Draf kebijakan. notulensi hasil diskusi. berita acara pembahasan kebijakan. hasil penilaian eksternal instansi/ <i>stakeholders</i>) dengan benar.	
			2.1.2. Mampu mengumpulkan jenis data dan informasi kebijakan yang dibutuhkan untuk mengevaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3. Mampu mengolah data dan informasi kebijakan yang digunakan untuk mengevaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4. Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik evaluasi	2.2.1. Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk mengevaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kebijakan pelatihan ASN.	2.2.2. Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3. Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.5. Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN, misalnya: ketidaklengkapan data/informasi kebijakan. ketidaktepatan penggunaan formulir/alat/metode dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.6. Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam evaluasi kebijakan pelatihan ASN sesuai lingkup kewenangan yang dimiliki di unit organisasi dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1. Mampu menyusun rencana pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2. Mampu menganalisis data dan informasi kebijakan yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan bimbingan/pengawasan pihak lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3. Mampu menyusun draf hasil analisis pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan	3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan mengacu	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut dari pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis dari pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan sistematis.	3.2.1. Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi: <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2. Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.2.3. Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan tepat.	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan/ kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>role play, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			bawahan dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1. Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2. Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
4		4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik	4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi rencana evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	kebijakan pelatihan ASN dengan praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN	
			4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN dari hasil analisis sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN di	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN di satuan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		lingkup instansinya dengan komprehensif.	kerjanya dengan referensi yang memadai.	
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik evaluasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kompetensi pada lingkup instansinya.	kebijakan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis evaluasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan, konsep, proses dan teknik baru dalam evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam evaluasi kebijakan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			yang didukung dengan referensi yang memadai.	
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi evaluasi kebijakan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		memiliki nilai kebaruan terkait evaluasi kebijakan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.		
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas evaluasi kebijakan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis,	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi kebijakan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyelenggaraan evaluasi kebijakan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

11. KOMPETENSI PENYELENGGARAAN PELATIHAN ASN

Penyelenggaraan Pelatihan ASN
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran dengan metode klasikal dan nonklasikal dalam rangka penyelenggaraan pelatihan ASN, yang mencakup konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pelatihan yang meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan pada konteks lembaga pelatihan ASN.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat dan memahami konsep dasar penyelenggaraan pelatihan ASN.	1.1. Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan penyelenggaraan pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam penyelenggaraan pelatihan ASN.	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari penyelenggaraan pelatihan ASN dan tahapannya, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2 Mampu menyebutkan jenis-jenis penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.1.3 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan penyelenggaraan pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2. Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara antara konsep dan implementasi dalam konteks penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan pada perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2 Mampu menjelaskan mekanisme perencanaan, pelaksanaan atau evaluasi pada salah satu penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan perencanaan,	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pelaksanaan, atau evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	
		1.3. Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi penyelenggaraan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mekanisme, instrumen yang digunakan dan <i>output</i> sesuai kebutuhan stakeholder.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4. Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas penyelenggaraan pelatihan ASN di unit	1.4.1 Mampu menyiapkan dokumen peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan,	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		organisasi dalam bentuk paling sederhana, yakni tugas teknis, dengan bimbingan pihak lain.	atau evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN sesuai kebutuhan.	
			1.4.2 Mampu membuat rangkuman terkait kebijakan perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi penyelenggaraan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan, pedoman teknis, dan dokumen lain sesuai kebutuhan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.3 Mampu mengarsipkan dokumen peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN baik dalam bentuk cetak maupun digital dengan sistematis	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu melaksanakan	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan	1.3.1. Mampu mengidentifikasi jenis data perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	penyelenggaraan pelatihan ASN.	mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi.	penyelenggaraan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2. Mampu mengumpulkan data perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.3. Mampu mengolah data perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi.	2.2.1 Mampu menentukan peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			formulir/alat/metode untuk setiap pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan alasan/menunjukkan keterkaitan antara peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis dengan praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sedang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu melaksanakan tugas penyelenggaraan pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks, yakni tugas teknis dan konseptual, sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/ pengawasan pihak lain.	2.3.1 Mampu membagikan tugas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN pada individu/bawahan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2 Mampu melakukan penjadwalan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.3 Mampu menentukan target kegiatan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik penyelenggaraan pelatihan ASN.	2.4.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
3	Mampu menganalisis penyelenggaraan pelatihan ASN.	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada penyelenggaraan pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	3.1.1 Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan terhadap hasil analisis terkait perencanaan, pelaksanaan,	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1 Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			kerjanya yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas penyelenggaraan pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			ASN secara objektif, logis dan sistematis.	
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menganalisis kebijakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN yang ditetapkan dari atasan dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membuat kebijakan internal yang bersifat teknis mengenai penyelenggaraan pelatihan ASN dengan mempertimbangkan kondisi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			satuan kerja dengan komprehensif.	
			3.4.3 Mampu mengkomunikasikan kebijakan teknis kepada atasan atau bawahan sesuai dengan karakter komunikasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas penyelenggaraan pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas penyelenggaraan pelatihan ASN.	4.1.1 Mampu menganalisis data dan informasi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup instansi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN dari hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi teknik/metode praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			ASN di lingkup satuan kerjanya.	
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik penyelenggaraan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyelenggaraan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam penyelenggaraan pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam penyelenggaraan pelatihan ASN dengan pendekatan	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.		
			5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait penyelenggaraan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>)

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas penyelenggaraan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi,	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis penyelenggaraan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

12. KOMPETENSI PENGELOLAAN PELATIHAN ASN

Pengelolaan Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan proses pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, pengelolaan, dan pengembangan konsep serta praktik pengelolaan pelatihan dalam bentuk pelatihan dalam jaringan (daring), luar jaringan (luring), atau <i>blended learning</i> yang mencakup aspek administrasi, pengajaran, dan akademik pada konteks lembaga pelatihan ASN sehingga berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengelolaan pelatihan ASN.	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengelolaan pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengelolaan pelatihan ASN.	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari pengelolaan pelatihan ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2. Mampu menyebutkan jenis-jenis pengelolaan pelatihan pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.1.3. Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu jenis pengelolaan pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.4. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan pengelolaan pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan konsep dan implementasi dalam konteks pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan pengelolaan pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2. Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme pengelolaan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.2.4. Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan pengelolaan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengelolaan pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1. Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional pengelolaan pelatihan ASN misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mekanisme, instrumen yang digunakan dan <i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2. Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi pengelolaan pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pelatihan ASN, meliputi aspek administrasi, pengajaran,	1.4.1. Mampu menyiapkan instrumen pengelolaan pelatihan ASN sesuai dengan aspek pengelolaan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dan akademik, di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	misalnya form absensi peserta, form pengaduan, dll	
			1.4.1. Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen pengelolaan pelatihan ASN dengan lengkap, misalnya formulir pendaftaran peserta, data peserta, absensi peserta, formulir identifikasi kondisi peserta dalam pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2. Mampu menjumlahkan/ <i>scoring</i> data hasil pengelolaan pelatihan ASN sesuai jenis pelatihan dengan benar, misalnya data jumlah peserta yang hadir dan data kebutuhan kode registrasi alumni.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2. Mampu mengarsipkan dokumen pengelolaan pelatihan ASN, misalnya jadwal pelatihan, kode sikap perilaku Peserta, kode registrasi alumni, dokumen pemberhentian peserta, dan surat	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			keterangan pelatihan dengan baik dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.	
2	Mampu melaksanakan pengelolaan pelatihan ASN	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dalam pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data pengelolaan pelatihan ASN dengan lengkap misalnya data sumber daya yang dimiliki lembaga penyelenggara pelatihan, kebijakan pelatihan, profil peserta dan instansi pengirim serta jenis data pengelolaan pelatihan ASN lainnya dengan benar	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2 Mampu menginventarisasi jenis data pengelolaan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah jenis data pengelolaan pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi.	2.2.1. Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap aspek pengelolaan pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek pengelolaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek Pengelolaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengelolaan pelatihan ASN.	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaa pengelolaan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2 Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN misalnya permasalahan terkait perubahan jadwal penceramah. kesulitan koordinasi dengan lokus <i>benchmark/VKN</i> , kondisi sarana prasarana yang tidak memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu melaksanakan tugas teknis pengelolaan pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1. Mampu menyusun rencana pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			2.4.2 Mampu menganalisis data pengelolaan pelatihan ASN dengan bimbingan /pengawasan, misalnya data kelengkapan pelaksanaan pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3 Mampu menyusun draf laporan hasil pengelolaan pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN	3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pengelolaan pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil dalam pengelolaan pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dipahami oleh pemangku kepentingan.		
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait pengelolaan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait pengelolaan pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah pengelolaan pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1. Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah kompleks di lingkup satuan kerjanya terkait pengelolaan pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pengelolaan pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pengelolaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks hasil pelaksanaan tugas teknis pengelolaan pelatihan ASN dengan tepat.	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan terkait	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pengelolaan pelatihan ASN dengan objektif.	
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menentukan/menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membagi dalam pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN kepada tim dan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian dalam pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>problem analysis</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
4.	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN.	4.1.1 Mampu menganalisis data dan informasi mengenai rencana pelaksanaan dengan laporan praktik pengelolaan pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pengelolaan pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan pengelolaan pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pengelolaan pelatihan dari hasil analisis sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengelolaan pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pengelolaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan tentang kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis pengelolaan pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengelolaan pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengelolaan pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah pengelolaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2. Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam pengelolaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam pengelolaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerjanya atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) Penulisan Proposal dan Presentasi Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi pengelolaan pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengelolaan pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pengelolaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pengelolaan pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			dalam lingkup pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN.	
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengelolaan pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.1. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan pengelolaan pelatihan ASN di lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pelatihan untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<i>(Leaderless Group Discussion), role play</i> <ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

13. KOMPETENSI EVALUASI PELATIHAN ASN

Evaluasi Pelatihan ASN	
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam menilai keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik evaluasi pelatihan ASN yang mencakup: (1) evaluasi terhadap peserta, (2) evaluasi capaian target kompetensi peserta dalam pelatihan, (3) evaluasi proses penyelenggaraan, (4) evaluasi pengajar, dan (5) evaluasi dampak pelaksanaan pelatihan terhadap individu dan organisasi pada konteks lembaga pelatihan ASN dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan ASN.	

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat dan memahami	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan ASN yang	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> ,	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	konsep dasar evaluasi pelatihan ASN.	meliputi: pengertian, jenis, metode, tahapan, instrumen, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam evaluasi pelatihan ASN.	sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari evaluasi pelatihan ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	
			1.1.2 Mampu menyebutkan jenis-jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3 Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu jenis evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.4 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan evaluasi pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan;	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan evaluasi pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2 Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme evaluasi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan evaluasi pelatihan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional evaluasi pelatihan ASN misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mechanisme, instrumen yang digunakan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kepentingan (<i>stakeholder</i>);	dan <i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	
			1.3.2. Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi evaluasi pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas evaluasi pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1 Mampu menyiapkan instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring sesuai dengan aspek evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap;	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2. Mampu mendistribusikan dan mengumpulkan kembali instrumen evaluasi pelatihan ASN baik secara luring maupun daring dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.4.3. Mampu menjumlahkan/ <i>scoring</i> data hasil evaluasi pelatihan ASN sesuai jenis pelatihan dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.4. Mampu mengarsipkan dokumen evaluasi pelatihan ASN dengan baik dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2	Mampu melakukan evaluasi pelatihan ASN.	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam konteks evaluasi pelatihan ASN;	2.1.1 Mampu mengidentifikasi jenis data (misalnya : nilai evaluasi peserta; nilai evaluasi penyelenggaraan; nilai evaluasi widyaiswara; nilai sosiometri) evaluasi pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2 Mampu mengumpulkan data evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah data evaluasi pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik evaluasi pelatihan ASN;	2.2.1 Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap aspek evaluasi pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> Tes praktik Bukti kerja Simulasi : <i>In tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk salah satu jenis evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> Tes praktik Bukti kerja Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk salah satu jenis evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> Tes praktik Bukti kerja Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam	2.3.1 Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i> <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		praktik evaluasi pelatihan ASN	pelatihan ASN dengan sistematis.	
			2.3.2 Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, misalnya kerusakan alat/mesin fotocopy, gangguan aplikasi, ketidakmampuan pelaksana melakukan distribusi formulir, ketidakmampuan pelaksana melakukan <i>scoring</i> nilai, jumlah peserta yang mengisi formulir evaluasi masih sedikit.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu melaksanakan tugas yang lebih kompleks dalam evaluasi pelatihan ASN sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain	2.4.1 Mampu menyusun rencana pelaksanaan yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya pada evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu menganalisis data evaluasi pelatihan ASN dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			bimbingan/pengawasan pihak lain.	
			2.4.3 Mampu menyusun draf laporan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku; dan menyajikannya dalam bentuk narasi, laporan, atau rencana tindak lanjut yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan;	3.1.1 Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil evaluasi pelatihan ASN secara kritis	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait evaluasi pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>); <i>Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah evaluasi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan dengan sistematis	3.2.1 Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait evaluasi pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan tepat;	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN;	2.4.1. Mampu menganalisis data dan informasi mengenai rencana pelaksanaan dengan laporan praktik evaluasi pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan & memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN dari hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif;	efektivitas pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis,	4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.		
			4.3.2. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam evaluasi pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam evaluasi pelatihan ASN dengan pendekatan	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas;		
			5.1.2 Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>)

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			implementasi inovasi evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait evaluasi pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas;	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas evaluasi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan evaluasi pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan evaluasi pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis evaluasi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

14. KOMPETENSI PEMBINAAN ALUMNI PELATIHAN ASN

Pembinaan Alumni Pelatihan ASN
Deskripsi Kompetensi Teknis Kompetensi ini menunjukkan kemampuan dalam memantau dan mengelola kompetensi alumni pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pembinaan alumni pada konteks lembaga pelatihan pemerintah sehingga kompetensi dipraktikkan secara konsisten pasca-pelatihan.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pembinaan alumni pelatihan ASN.	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pembinaan alumni pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pembinaan alumni.	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis/bentuk, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari pembinaan alumni pelatihan ASN minimal 3 aspek dengan benar	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.2. Mampu menyebutkan bentuk-bentuk dari kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.1.3. Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu bentuk pembinaan alumni pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.4. Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks pembinaan alumni pelatihan ASN di unit organisasi pemerintah.	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan pembinaan alumni pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2. Mampu menjelaskan salah satu bentuk dan mekanisme pembinaan alumni pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3. Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pembinaan alumni pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1. Mampu menjelaskan informasi teknis operasional pembinaan alumni pelatihan ASN misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mekanisme, formulir yang digunakan sumber daya yang diperlukan dan <i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2. Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi pembinaan alumni pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pembinaan alumni pelatihan ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1. Mampu menyiapkan administrasi kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan lengkap misalnya form/kuesioner yang diperlukan, daftar hadir kegiatan FGD/seminar, notulensi kegiatan pembinaan alumni, foto/video kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN, administrasi kegiatan forum komunikasi/konsultasi pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2. Mampu mengarsipkan data terkait kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN baik dalam bentuk cetak dan digital dengan rapi dan teratur misalnya data alumni, data kegiatan pembinaan seperti foto, notulensi, daftar hadir, materi narasumber, dan kuesioner.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
2.	Mampu melaksanakan teknis pembinaan	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta	2.1.1. Mampu mengidentifikasi jenis data pembinaan alumni pelatihan ASN dengan benar misalnya data jumlah alumni berdasarkan jenis kelamin	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	alumni pelatihan ASN.	informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam pembinaan alumni pelatihan ASN di unit organisasi.	dan asal instansi. data jumlah alumni pelatihan setiap tahun. data bentuk pembinaan yang dibutuhkan alumni.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2. Mampu mengumpulkan data pembinaan alumni pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah data pembinaan alumni pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik pembinaan alumni pelatihan ASN di unit	2.2.1 Mampu menentukan formulir/alat/metode untuk setiap kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN alumni dengan tepat misalnya kuesioner pembaharuan informasi alumni, kuesioner bentuk pembinaan yang diperlukan oleh	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		organisasi meliputi aspek administratif, pengajaran dan akademik.	alumni, kuesioner keberlanjutan proper.	
			2.2.2 Mampu menggunakan formulir/alat/metode untuk salah satu kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk salah satu kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pembinaan alumni pelatihan ASN.	2.3.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan akurat, misalnya jumlah peserta seminar alumni belum memenuhi target. narasumber alumni yg diundang pada kegiatan seminar	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			membatalkan jadwal. aplikasi/database alumni tidak berjalan baik, jumlah pengembalian kuesioner pembinaan alumni masih sedikit.	
			2.3.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan efektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu melaksanakan tugas teknis pembinaan alumni pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1 Mampu menyusun rencana pelaksanaan yang meliputi formulir, mekanisme, metode, waktu dan sumber daya pada kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan lengkap misalnya rencana kegiatan FGD isu strategis dan forum komunikasi/konsultasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan bimbingan/pengawasan pihak lain	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			misalnya data penjangkaran kebutuhan pembinaan untuk alumni, data keberlanjutan proyek perubahan alumni, data masalah yang dihadapi alumni dalam pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan pelatihan yang diikuti dan menyiapkan bahan jawaban terhadap isu/masalah yang berkembang pada forum komunikasi alumni.	
			2.4.3 Mampu menyusun draf laporan hasil kegiatan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pembinaan	3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pembinaan alumni pelatihan ASN dengan mengacu pada	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil pembinaan alumni pelatihan ASN secara kritis misalnya menganalisis hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	alumni pelatihan ASN.	pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	kegiatan pembinaan alumni dan menganalisis data dan informasi yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi tema FGD/seminar/forum komunikasi alumni pelatihan ASN.	
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait pembinaan alumni pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait pembinaan alumni pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah pembinaan alumni	3.2.1 Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait pembinaan alumni pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelatihan ASN dengan sistematis.	mengacu pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan terstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas pembinaan alumni pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			bawahan dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4 Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.4.2 Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pembinaan alumni pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pembinaan alumni pelatihan ASN.	4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi mengenai rencana pelaksanaan dengan laporan praktik pembinaan alumni pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			referensi lain terkait pengembangan pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN dari hasil analisis yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pembinaan alumni pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pembinaan alumni pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	4.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan praktik pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.4. Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
				<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis pembinaan alumni pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pembinaan alumni pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pembinaan alumni pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah pembinaan alumni pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2. Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>)

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			kebaruan (inovasi) pembinaan alumni pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi pembinaan alumni pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi pembinaan alumni pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam	5.2.1. Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pembinaan alumni secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.2. Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pembinaan alumni, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.3.1. Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan pembinaan alumni pelatihan ASN pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis pembinaan alumni pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

15. KOMPETENSI UJI KOMPETENSI PELATIHAN ASN

Pelaksanaan Uji Kompetensi Pelatihan ASN
<p>Deskripsi Kompetensi Teknis</p> <p>Kemampuan melaksanakan uji kompetensi pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik uji kompetensi pelatihan yang terdiri dari aspek administrasi, substansi, dan teknis pada konteks lembaga pelatihan ASN (dapat sebagai bagian atau dapat terpisah dari kegiatan pelatihan) agar diperoleh rekognisi atas pencapaian kompetensi peserta pelatihan.</p>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar uji	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan uji kompetensi ASN yang meliputi: pengertian, jenis, metode,	1.1.1 Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, jenis, manfaat, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari uji	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
	kompetensi pelatihan ASN	tahapan, instrumen, sumber daya yang dibutuhkan, luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam uji kompetensi ASN.	kompetensi ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	
			1.1.2 Mampu menyebutkan jenis-jenis dari uji kompetensi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3 Mampu menjelaskan formulir/instrumen yang digunakan untuk salah satu jenis uji kompetensi pada penyelenggaraan pelatihan ASN di instansinya dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.4 Mampu menjelaskan salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan uji kompetensi ASN dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.2 Mampu mendeskripsikan dengan jelas keterkaitan antara konsep dan implementasi dalam konteks uji kompetensi pelatihan ASN di unit organisasi.	1.2.1. Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan uji kompetensi pelatihan yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2. Mampu menjelaskan salah satu jenis dan mekanisme uji kompetensi pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.3. Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan uji kompetensi di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi uji kompetensi pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan	1.3.1 Mampu menjelaskan mengenai informasi teknis operasional uji kompetensi ASN misalnya definisi, jenis, metode/tahapan/mechanisme,	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	instrumen yang digunakan dan <i>output</i> sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	
			1.3.2 Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi uji kompetensi pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.4 Mampu mendukung dengan baik tugas uji kompetensi ASN di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1 Mampu menyiapkan dokumen uji kompetensi ASN sesuai dengan aspek uji kompetensi pada pelatihan ASN dengan lengkap, misalnya instrument dan formulir daftar hadir uji kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2 Mampu menyiapkan sarana prasarana yang diperlukan dalam pelaksanaan uji kompetensi pada pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.3 Mampu mengarsipkan (<i>filing</i>) dokumen uji kompetensi ASN baik dalam bentuk cetak	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			maupun digital dengan rapi dan teratur	
2	Mampu melaksanakan uji kompetensi pelatihan ASN	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam uji kompetensi pelatihan ASN di unit organisasi.	2.1.1 Mampu mengidentifikasi jenis data uji kompetensi pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2 Mampu mengumpulkan data uji kompetensi pelatihan ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.3 Mampu mengolah data uji kompetensi pelatihan ASN dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis, formulir, alat, dan metode yang baku dalam praktik uji kompetensi	2.2.1 Mampu menentukan formulir/alat/metode uji kompetensi pelatihan ASN dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>In tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelatihan ASN di unit organisasi.		
			2.2.2 Mampu mempraktikkan penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek uji kompetensi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menjelaskan dasar penentuan dan proses penggunaan formulir/alat/metode untuk setiap aspek uji kompetensi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik uji kompetensi pelatihan ASN.	2.3.1 Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN dengan sistematis, misalnya kurangnya perangkat pendukung pada pelaksanaan uji kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			2.3.2 Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu melaksanakan tugas teknis uji kompetensi pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.	2.4.1 Mampu menyusun rencana pelaksanaan yang meliputi formulir, mekanisme, metode dan sumber daya pada uji kompetensi ASN dengan lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.2 Mampu menganalisis data uji kompetensi ASN dengan bimbingan/ pihak lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.4.3 Mampu menyusun draf laporan kegiatan uji kompetensi pelatihan ASN dengan lengkap	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
3	Mampu menganalisis pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN	3.1. Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada proses dan hasil uji kompetensi pelatihan ASN dengan mengacu pada pedoman yang berlaku. dan menyajikannya dalam bentuk narasi, laporan, atau rencana tindak lanjut yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	3.1.1 Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada proses dan hasil uji kompetensi pelatihan ASN secara kritis, misalnya menganalisis kendala yang dihadapi pada saat pelaksanaan uji kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2 Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait uji kompetensi pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>
			3.1.3 Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait uji kompetensi pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion); Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.2. Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah uji kompetensi pelatihan ASN untuk setiap pelatihan dengan sistematis	3.2.1 Mampu menetapkan solusi sebagai penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait uji kompetensi pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan uji kompetensi pelatihan ASN dengan terstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan uji kompetensi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3. Mampu memverifikasi, membimbing, dan	3.3.1 Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		memberikan ulasan kinerja bawahan dalam konteks pelaksanaan uji kompetensi secara komprehensif pelatihan ASN dengan tepat.	pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	
			3.3.2 Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN dengan objektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3 Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.4 Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		3.4. Mampu mengelola tugasnya tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitasnya dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1 Mampu menetapkan standar/target kuantitas, kualitas dan waktu kerja dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>In tray, problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2 Mampu membagi tugas dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.3 Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, LGD (Leaderless Group Discussion), problem analysis.</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas uji kompetensi pelatihan ASN.	4.1. Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN.	4.1.1 Mampu menganalisis data dan informasi rencana pelaksanaan uji kompetensi dengan laporan praktik uji kompetensi untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan uji kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2 Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan uji kompetensi.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3 Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan uji kompetensi dari hasil analisis sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.2. Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode	4.2.1 Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		dalam praktik pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2 Mampu melaksanakan <i>piloting</i> /ujicoba modifikasi teknik/metode praktik pelaksanaan uji kompetensi ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3 Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas praktik pelaksanaan uji	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan, teori, dan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kompetensi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup instansinya.	praktik pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya. secara komprehensif.	<i>(Leaderless Group Discussion)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis uji kompetensi ASN untuk lingkup satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam uji kompetensi pelatihan ASN	5.1. Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam uji kompetensi pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1 Mampu mengidentifikasi masalah uji kompetensi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2 Mampu menyusun rancangan konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam uji kompetensi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.3 Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam uji kompetensi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> Bukti Kerja <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4 Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi uji kompetensi pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) Penulisan Proposal dan Presentasi <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2. Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait uji kompetensi pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup	5.2.1 Mampu mengidentifikasi <i>stakeholders</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> Simulasi : <i>problem analysis</i> <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		lintas instansi atau yang lebih luas.		
			5.2.2 Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3 Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3. Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas uji kompetensi pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi,	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	uji kompetensi pelatihan ASN pada lingkup lintas i satuan kerja atau yang lebih luas.	<i>(Leaderless Group Discussion)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pelaksanaan uji kompetensi pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengukur mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis uji kompetensi ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

16. KOMPETENSI PENGELOLAAN KERJA SAMA PELATIHAN ASN

Pengelolaan Kerja Sama Pelatihan ASN
Deskripsi Kompetensi Teknis Kemampuan melaksanakan pengelolaan kerja sama pelatihan ASN yang meliputi konsep dasar, implementasi, analisis, evaluasi, dan pengembangan konsep serta praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN yang mencakup aspek substantif, administrasi dan aspek teknis dalam persiapan (analisis kebutuhan kerja sama dan penyusunan dokumen perjanjian kerja sama), pelaksanaan kerja sama pelatihan (memastikan pelaksanaan kerja sama sesuai dokumen perjanjian), dan evaluasi pelaksanaan kerja sama pada konteks lembaga pelatihan ASN agar pelaksanaan kerja sama pelatihan ASN efektif.

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
1	Mampu mengingat, memahami, dan menjelaskan konsep dasar pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	1.1 Mampu menjelaskan secara harfiah konsep dan kebijakan pengelolaan kerja sama pelatihan ASN yang meliputi: pengertian, tujuan, manfaat, persyaratan, tahapan, sumber daya yang dibutuhkan, jenis dan cakupan kerjasama luaran (<i>output</i>) yang diharapkan, dan hal-hal lain yang relevan dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	1.1.1. Mampu menjelaskan pengertian, tujuan, manfaat, bentuk, tahapan, <i>output</i> , sumber daya yang diperlukan (konsep dasar) dari pengelolaan kerja sama pelatihan ASN, minimal 3 aspek dengan benar.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.1.2. Mampu menjelaskan dengan benar dokumen terkait pengelolaan kerja sama pelatihan ASN sesuai bentuk, ruang lingkup dan tahapannya	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.1.3. Mampu menjelaskan dengan benar salah satu regulasi/rujukan/pedoman (kebijakan) dalam melaksanakan pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis pilihan ganda dan esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.2 Mampu menjelaskan secara jelas keterkaitan antara konsep dan kebijakan dengan implementasi/praktik dalam konteks pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di organisasinya/unit kerjanya.	1.2.1 Mampu menjelaskan konsep dan kebijakan pengelolaan kerja sama pelatihan ASN yang dilaksanakan di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.2.2 Mampu menjelaskan jenis/bentuk dan mekanisme salah satu kerja sama pada penyelenggaraan pelatihan ASN di satuan kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			1.2.3 Mampu menjelaskan aktor (SDM Pelaksana, JF dan pimpinan) dan masing-masing perannya dalam melaksanakan salah satu kegiatan kerja sama pelatihan ASN di satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		1.3 Mampu mengomunikasikan dengan jelas informasi pengelolaan kerja sama pelatihan ASN sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan (<i>stakeholder</i>).	1.3.1. Mampu menjelaskan informasi mengenai teknis operasional kerja sama pelatihan ASN (deninisi, kebijakan, jenis/bentuk, ruang lingkup, manfaat, persyaratan, metode/tahapan/mekanisme dan sumber daya yang diperlukan sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.2. Mampu menyampaikan contoh konkret terkait informasi pengelolaan kerja sama pelatihan ASN sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.3.3. Mampu menyebutkan aspek dalam dokumen perjanjian kerja sama setidaknya meliputi identitas para pihak, objek kerja sama, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme penyelesaian sengketa, dan jangka waktu sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>role play</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		1.4 Mampu mendukung dengan baik pelaksanaan tugas teknis pengelolaan kerja sama pelatihan ASN, meliputi aspek administrasi, teknis, dan komunikasi di unit organisasi dalam bentuk paling sederhana dengan bimbingan pihak lain.	1.4.1. Mampu menyediakan bahan/data yang dibutuhkan dalam pengelolaan kerja sama pelatihan misalnya : menyediakan surat permohonan kerja sama dari <i>stakeholder</i> , menyediakan data PP tarif pelatihan, menyediakan data penyelenggaraan kerja sama.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.2. Mampu mempublikasikan informasi perjanjian kerja sama melalui salah satu media komunikasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • <i>Behavioral Event Interview</i>
			1.4.3. Mampu mengarsipkan dokumen kerja sama Pelatihan ASN dengan sistematis misalnya dokumen Surat Permohonan Kerja sama, Surat jawaban permohonan kerja sama, surat usulan kerja sama, naskah perjanjian kerja sama, SK Tim Pelaksana, dan laporan pelaksanaan kerja sama.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
2	Mampu melaksanakan Pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	2.1 Mampu mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengolah data serta informasi yang dibutuhkan dengan akurat dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di unit kerjanya.	2.1.1. Mampu mengidentifikasi bahan/data dan informasi yang tersedia sesuai bentuk dan ruang lingkup kerja sama pelatihan ASN yang akan dilaksanakan . dengan lengkap	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes tertulis esai • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.1.2. Mampu mengklasifikasikan dengan tepat bahan/data dan informasi yang tersedia untuk digunakan dalam penyusunan dokumen kerja sama pelatihan ASN di tahap persiapan, pelaksanaan, dan pemantauan & Evaluasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik kerja • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.2 Mampu melaksanakan tugas teknis pengelolaan kerjasama pelatihan ASN dalam bentuk yang lebih kompleks sesuai prosedur yang	2.2.1 Mampu membuat usulan tim pelaksana kegiatan kerja sama sesuai data dan kompetensi pegawai dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Simulasi : <i>problem analysis, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		ditetapkan dan tanpa bimbingan/pengawasan pihak lain.		
			2.2.2 Mampu menyusun draf rencana aksi pelaksanaan kerja sama pelatihan ASN secara lengkap.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.2.3 Mampu menyusun draf laporan monitoring kegiatan kerja sama pelatihan ASN secara sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.3 Mampu menggunakan secara tepat petunjuk teknis dan metode yang baku dalam praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di unit kerja meliputi aspek administratif dan teknis.	2.3.1. Mampu mengkategorisasikan bentuk dan ruang lingkup kerja sama pelatihan ASN berdasarkan bahan/data/informasi yang tersedia dengan akurat	<ul style="list-style-type: none"> • Tes praktik • Bukti kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.2. Mampu menyusun dokumen administratif yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			berdasarkan permohonan dari <i>stakeholder</i> /mitra kerjasama dengan benar misalnya surat jawaban permohonan kerja sama pelatihan ASN dari <i>stakeholder</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.3. Mampu menyusun draf naskah perjanjian kerja sama pelatihan ASN dengan benar sesuai dengan bentuk dan ruang lingkupnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			2.3.4. Mampu menjelaskan dasar penentuan bentuk, ruang lingkup, jenis naskah kerja sama dan proses penyusunan dokumen administratif yang diperlukan dalam pelaksanaan kerja sama pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Tes tertulis esai • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		2.4 Mampu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dasar dengan tepat dalam praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	2.4.1. Mampu menemukan sumber masalah teknis operasional dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN dengan dengan tepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			2.4.2. Mampu menyelesaikan masalah teknis operasional yang dihadapi dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN secara efektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
3	Mampu menganalisis pelaksanaan pengelolaan kerja sama pelatihan ASN	3.1 Mampu menganalisis data, informasi, praktik, dan/atau permasalahan pada pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di unit organisasi dengan mengacu pada pedoman yang berlaku dan menyajikannya dalam bentuk narasi atau laporan yang sistematis dan bisa dipahami oleh pemangku kepentingan.	3.1.1. Mampu menganalisis data, informasi, masalah pada keseluruhan proses pengelolaan kerja sama dan hasil pelaksanaan kerja sama pelatihan ASN secara kritis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.1.2. Mampu menyusun hasil analisis atau rencana tindak lanjut terkait kerja sama pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.1.3. Mampu menyampaikan argumentasi dari draf narasi, laporan atau rencana tindak lanjut terhadap hasil analisis terkait kerja sama pelatihan ASN dengan sistematis.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>); <i>Role play</i> • Tes Praktik • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.2 Mampu menggunakan hasil analisis untuk pemecahan masalah dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di lingkup unit organisasi dengan sistematis.	3.2.1 Mampu menetapkan solusi yang tepat sebagai penyelesaian masalah masalah substantif di lingkup satuan kerjanya terkait pengelolaan kerja sama pelatihan ASN mengacu pada hasil analisis yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.2 Mampu menyelesaikan sengketa pelaksanaan kerja sama pelatihan ASN sesuai dengan kewenangannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, <i>Role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.2.3 Mampu melaksanakan rencana aksi penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pengelolaan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tes Praktik • Bukti Kerja • Simulasi : <i>Role play</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			sama pelatihan ASN dengan terstruktur.	
			3.2.4 Mampu menyusun laporan penyelesaian masalah substantif di lingkup satuan kerjanya yang berkaitan dengan pengelolaan kerja sama pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.3 Mampu memverifikasi, membimbing, dan memberikan ulasan hasil pelaksanaan tugas teknis pengelolaan kerja sama pelatihan ASN secara komprehensif di unit organisasi dengan tepat.	3.3.1. Mampu menunjukkan proses delegasi tugas dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN (misalnya dalam bentuk daftar orang dan peran yang diberikan) dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.2. Mampu membuat daftar perilaku amatan / kriteria dan menilai kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengelolaan kerja sama Pelatihan ASN dengan objektif	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.3.3. Mampu menyusun ulasan/masukan dan strategi penyampaian kinerja bawahan dalam pengelolaan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			sama pelatihan ASN secara objektif, logis dan sistematis. dengan menggunakan daftar perilaku amatan / kriteria	
			3.3.4. Mampu menyampaikan ulasan/masukan terhadap kinerja bawahan dalam pelaksanaan pengelolaan kerja sama pelatihan ASN dengan objektif dan terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		3.4 Mampu mengelola tugas pengelolaan kerja sama pelatihan ASN tanpa pengawasan dari pihak lain, dengan hasil penyelesaian tugas yang terstandar kualitas dan tenggat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.	3.4.1. Mampu menegosiasikan standar/target kuantitas, kualitas, waktu, dan substansi kerja sama pelatihan ASN lainnya dengan cermat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			3.4.2. Mampu membagi tugas pengelolaan kerja sama pelatihan ASN kepada tim dan menjelaskan argumentasi pembagian tugas tersebut	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play, in tray</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			3.4.3. Mampu menyampaikan argumentasi tingkat pencapaian pengelolaan kerja sama pelatihan ASN dengan membandingkan antara target dengan hasil penyelesaian dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>), <i>problem analysis</i>. • <i>Behavioral Event Interview</i>
4	Mampu meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	4.1 Mampu mengevaluasi konsep dan praktik secara komprehensif serta memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	4.1.1. Mampu menganalisis data dan informasi rencana kerja sama pelatihan ASN dengan laporan praktik kerja sama pelatihan ASN untuk meningkatkan efisiensi dan/atau efektivitas pelaksanaan kerja sama pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.2. Mampu menganalisis teori, hasil penelitian, <i>best practice</i> , dan referensi lain terkait pengembangan kerja sama pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.1.3. Mampu mengidentifikasi permasalahan dan memberikan rekomendasi potensi peningkatan efisiensi dan/atau efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			pelaksanaan kerja sama dari hasil analisis sebelumnya.	
		4.2 Mampu memperbaiki atau mengembangkan metode dalam praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di lingkup instansinya dengan komprehensif.	4.2.1. Mampu menyusun konsep modifikasi teknik/metode praktik untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya dengan referensi yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, • Bukti Kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.2. Mampu melaksanakan <i>piloting/ujicoba</i> modifikasi teknik/metode praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>Role play</i> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.2.3. Mampu menjelaskan/menunjukkan bukti (<i>evidence</i>) efektivitas dan/atau efisiensi yang diperoleh dari pelaksanaan modifikasi teknik/metode dalam praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> • Bukti kerja • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		4.3 Mampu menjadi rujukan dalam	4.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan mengenai kebijakan,	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis</i>, LGD

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kapasitas praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup unit kerjanya.	teori, dan praktik pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya secara komprehensif	<i>(Leaderless Group Discussion)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pengelolaan kerja sama pelatihan ASN di lingkup satuan kerjanya dengan akurat misalnya penyelesaian sengketa kerja sama pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			4.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis pengelolaan kerja sama pelatihan ASN untuk lingkup satuan kerjanya dengan akurat.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
5	Mampu mengembangkan konsep dan teknik baru dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	5.1 Mampu membangun dan mengembangkan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN dengan pendekatan multidisipliner untuk lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	5.1.1. Mampu mengidentifikasi masalah pengelolaan kerja sama pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas dengan komprehensif dan didukung data yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.2. Mampu merancang konsep, metode, kebijakan, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan (inovasi) dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas yang didukung dengan referensi yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
			5.1.3. Mampu menyusun rencana tindak implementasi inovasi dalam pengelolaan kerja sama pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas, yang meliputi tahapan kegiatan, <i>output</i> /keluaran yang diharapkan, metode/strategi, SDM, waktu pelaksanaan, dan anggaran	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.1.4. Mampu menjelaskan argumentasi penyusunan rencana tindak dan dampak implementasi inovasi pengelolaan kerja sama pelatihan ASN untuk lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.2 Mampu melakukan kolaborasi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain yang memiliki nilai kebaruan terkait pengelolaan	5.2.1. Mampu mengidentifikasi <i>stakeholder</i> potensial untuk berkolaborasi dalam inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		kerja sama pelatihan ASN secara sistematis untuk diterapkan pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.		
			5.2.2. Mampu meyakinkan <i>stakeholder</i> untuk membangun kolaborasi dalam melaksanakan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pengelolaan kerja sama pelatihan ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>) • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.2.3. Mampu menyusun rencana pembagian peran dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas setiap <i>stakeholder</i> yang terlibat, dalam pelaksanaan inovasi kebijakan, konsep, metode, dan/atau hal-hal strategis lain dalam lingkup pengelolaan kerja sama pelatihan ASN.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>in tray</i>, <i>problem analysis</i> • <i>Behavioral Event Interview</i>
		5.3 Mampu menjadi rujukan dalam kapasitas pengelolaan kerja sama	5.3.1 Mampu memberikan informasi dan penjelasan secara komprehensif yang meliputi kebijakan, teori, dan praktik mengenai pengelolaan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play</i>, <i>problem analysis</i>, LGD (<i>Leaderless Group Discussion</i>)

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku	Perilaku Kunci (<i>Key Behavior</i>) Setelah Validasi	Jenis Alat Ukur
		pelatihan ASN, antara lain dalam bentuk sumber informasi, bantuan pendampingan teknis, dan/atau pengujian kompetensi pada lingkup lintas instansi atau yang lebih luas.	sama pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas	<ul style="list-style-type: none"> • Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.2 Mampu memberikan saran dan solusi strategis atas permasalahan pada pengelolaan kerja sama pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>role play, problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion)</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • <i>Behavioral Event Interview</i>
			5.3.3 Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis pengelolaan kerja sama pelatihan ASN pada lingkup lintas satuan kerja atau yang lebih luas.	<ul style="list-style-type: none"> • Simulasi : <i>problem analysis, LGD (Leaderless Group Discussion), role play</i> • Penulisan Proposal dan Presentasi • Bukti Kerja • <i>Behavioral Event Interview</i>

