ePASTI

Elektronik Dampak Pengembangan Kompetensi

BKPSDM KAB. TUBAN

Evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi ASN melalui ePASTI di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusias Kabupaten Tuban

http://bkpsdm.tubankab.go.id

Aksi Perubahan

Evaluasi Dampak Pengembangan Kompetensi Bagi ASN melalui ePASTI (Elektronik Dampak Pengembangan Kompetensi) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban

Project Leader:
Sucipto,S.Sos. MM.
NDH 35

MENTOR:
Drs. M. NUR HASAN, MS.i.
Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban

COACH:
DR. SAIFUL RAHMAN, MM, M.PD.
Widyaiswara Utama BPSDM Prov. Jawa Timur

PENGUJI:
Dr. H. RIYADI NUGROHO, MM.

PENYELENGGARA
Badan Pengembagan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur
Jalan Balongsari Tama, Tandes, Surabaya.

Daftar Isi

Daftar isi 2
Kata Pengantar 3
Latar Belakang 5
Area dan Fokus Perubahan 6
Tujuan Aksi Perubahan 7
Profil Organisasi 8
Mapping Pengaruh & Kepentingan 9
Manfaat Internal dan External 10
Pemilihan Issue (Metode USG) 11
Diagnosa Masalah 12
Kesimpulan 13
Rekomendasi 13
Tahapan Implementasi 14

Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Aksi Perubahan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan VIII Tahun 2021 dengan judul "EVALUASI DAMPAK PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI ASN MELALUI EPASTI (ELEKTRONIK DAMPAK PENGEMBANGAN KOMPETENSI) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN" dapat disusun dan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Aksi Perubahan ini disusun berangkat dari upaya untuk meningkatkan hasil pengembangan kompetensi pegawai pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban, khususnya pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini disebabkan belum adanya aplikasi yang berbasis pada pemanfaatan teknologi informasi untuk mengetahui dampak sebagai hasil pengembangan kompetensi yang telah diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah diikuti oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Oleh karena itu, untuk optimalisasi evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Penulis berupaya untuk menggagas/membuat terobosan melalui EVALUASI DAMPAK PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI ASN MELALUI ePASTI (ELEKTRONIK DAMPAK PENGEMBANGAN KOMPETENSI) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN. Dengan harapan bahwa evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang setiap tahun dilaksanakan bisa dilaksanakan secara online dengan memanfaatkan teknologi informasi sehingga diperoleh hasil yang obyektif, efisien, efektif dan berhasil guna bagi pemangku kepentingan terkait.

Kata Pengantar

Tersusunnya Laporan Aksi Perubahan ini juga atas dukungan beberapa pihak, oleh karenanya Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya antara lain kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Budi Wiyana, M.Si, Sekretaris Daerah Kabupaten Tuban;
2. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban selaku sponsor dan mentor, Drs. Nur Hasan, M.Si, yang telah memberikan dukungan dan inspirasi terhadap aksi perubahan ini;
3. Bapak Dr. Syaiful Rahman, MM, M.Pd Widyaiswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur selaku Pembimbing (Coach) yang telah memberikan arahan dan bimbingan;
4. Bapak Dr. H. Riyadi Nugroho, MM (Penguji) yang telah memberikan arahan dan masukan untuk perbaikan;
5. Panitia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi yang telah memfasilitasi terselenggaranya Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan VIII Tahun 2021;
6. Tim Administrasi dan Tim Teknis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban;
7. Rekan-rekan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrasi Angkatan VIII Tahun 2021 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan dukungan, masukkan, diskusi, bantuan dan kerjasama yang baik;
8. Keluarga Tercinta Penulis yang telah memberikan dukungan, motivasi dan do'a;
9. Serta semua pihak yang tidak bisa Penulis sebutkan satu-persatu atas semua fasilitas serta bantuannya, sehingga Rancangan Aksi Perubahan ini dapat terselesaikan.

Semoga Laporan Aksi Perubahan ini bisa memberikan kontribusi terhadap hasil pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban. Penulis menyadari bahwa Rancangan Aksi Perubahan ini masih jauh dari sempurna, sehingga sangat diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan dan penyempurnaannya.

Tuban, 26 Oktober 2021
Project Leader

Latar Belakang

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi ASN adalah melalui pengembangan kompetensi sebagaimana diamanatkan oleh Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah dubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS. Untuk mengoptimalkan fungsi pengembangan kompetensi sebagai sarana peningkatan kompetensi, maka pengembangan kompetensi perlu dikelola secara profesional dengan memperhatikan siklus manajemen secara utuh, mulai dari analisa kebutuhan, perencanaan, pengembangan, implementasi sampai dengan evaluasi. Dengan mengacu pada manajemen tersebut, maka diharapkan efektifitas program pengembangan kompetensi dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Evalusi dampak pengambangan kompetensi merupakan salah satu tahap yang penting dalam upaya untuk menilai efektifitas program pengembangan kompetensi. Evaluasi dampak pengembangan kompetensi yang dilaksanakan pasca-pengembangan kompetensi, merupakan upaya penilaian terhadap keberhasilan program pengembangan kompetensi itu sendiri, khususnya untuk mengetahui sejauh mana alumni pengembangan kompetensi dapat mengembangkan hasil pengembangan kompetensi yang diperoleh ditempat kerja.

Kirkpatrick dalam Rae (2005: hal.281) menyatakan bahwa tujuan evaluasi pengembangan kompetensi diantaranya adalah:

1. Untuk mewujudkan bagaimana pelatihan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi;
2. Untuk menentukan apakah program pelatihan dapat berlanjut atau tidak;
3. Untuk mendapatkan informasi perbaikan pelatihan dimasa mendatang.

Oleh karenanya, hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan Bandiklat Provinsi Jawa Timur (2018) bahwa evaluasi dampak pengembangan kompetensi merupakan informasi yang dapat dipakai sebagai dasar untuk:

1. Membuat Keputusan;
2. Menilai hasil yang dicapai para peserta pengembangan kompetensi;
3. Menilai kurikulum;
4. Memberi kepercayaan institusional;
5. Memonitor anggaran yang diberikan;
6. Memperbaiki Materi dan program pelatihan.

Area dan Fokus Perubahan

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010 sampai dengan Tahun 2025 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Dalam tujuan reformasi birokrasi, terdapat 8 area perubahan. Delapan area perubahan ini diimplementasikan dalam bentuk program atau kegiatan dalam tingkat instansi, baik ditingkat Kementerian/ Lembaga maupun ditingkat Pemerintah Daerah.

Delapan area perubahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Perubahan;
2. Penataan Peraturan Per Undang-undangan;
3. Penataan dan Penguatan Organisasi;
4. Penataan Tata Laksana;
5. Penataan Sistem Manajemen SDM ;
6. Penguatan Pengawasan;
7. Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Berkaitan dengan hal diatas maka aksi perubahan dengan judul "Evaluasi Dampak Pengembangan Kompetensi Bagi ASN melalui ePASTI (Elektronik Dampak Pengembangan Kompetensi) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban" masuk pada area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan tujuan agar pelaksanaan evaluasi dampak pengembangan kompetensi ASN dapat dilaksanaan optimal.

Fokus aksi perubahan terdapat pada 8 Jenis Inovasi Administrasi Negara (Inagra) dalam Proses Aksi Perubahan yang dapat dilakukan yaitu:

1. Inovasi Proses
2. Inovasi Metode
3. Inovasi Produk
4. Inovasi Konseptual
5. Inovasi Teknologi
6. Inovasi Struktrur Organisasi
7. Inovasi Hubungan
8. Inovasi Pengembangan SDM

Tujuan Aksi Perubahan

a. Tujuan Jangka Pendek
- Terwujudnya aplikasi Evaluasi Dampak Pengembangan Kompetensi bagi ASN ePASTI sebagai sarana pelaksanaan evaluasi dampak pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kab. Tuban.
- Teruji cobanya aplikasi ePASTI
- Terwujudnya petunjuk teknis berupa manual book aplikasi ePASTI.

b. Tujuan Jangka Menengah
- Diterapkannya aplikasi Evaluasi Dampak Pengembangan Kompetensi bagi ASN (ePASTI) pada OPD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tuban.

Tujuan Jangka Panjang
- Terlaksananya pengembangan aplikasi evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi ASN (ePASTI) untuk seluruh OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban;
- Terlaksananya Evaluasi Aplikasi ePASTI secara berkala sebagai bentuk peningkatan mutu aplikasi.

Profil Organisasi

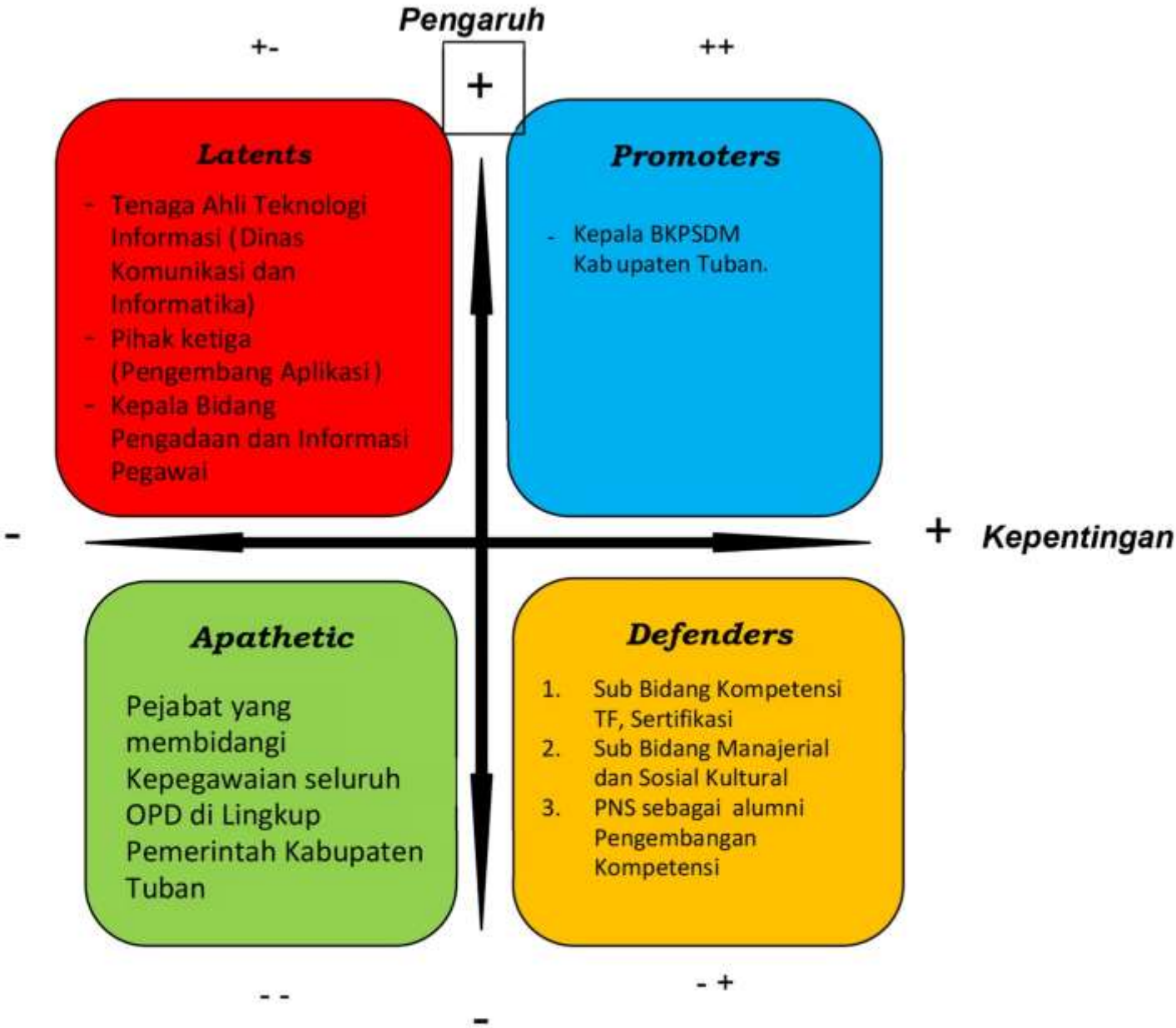
Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2019 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban, BKPSDM Kabupaten Tuban mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah dan menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan kebijakan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja pegawai.
- Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja pegawai.
- Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja pegawai.
- Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerntah daerah di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja pegawai.
- Penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan serta proram dan pelaporan.
- Perumusan kebijakan pengelolaan dan pengamanan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab badan.
- Perumusan inovasi terkait tugas dan fungsi dalam rangka peningkatan pelayanan publik.
- Pelaksanaan penilaian kinerja bawahan sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan bupati terkait fungsinya.

Gambaran kondisi saat ini, evaluasi dampak pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban pada tahun 2021 belum optimal. Sehingga hasil dari evaluasi dampak pengembangan kompetensi tersebut belum dapat digunakan pemangku kepentingan kepegawaian sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan utamanya terkait dengan program perbaikan pengembangan kompetensi dan perbaikan program berikutnya.

Gambaran kondisi yang diinginkan, dengan melihat gambaan kondisi yang terjadi saat ini dan atas dasar efektifitas serta efisiensi, maka sangatlah diperlukan adanya solusi sebagaimana dituangkan dalam aksi perubahan. Solusi tersebut adalah evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dilaksanakan secara non klasikal (online) dengan memanfaatkan aplikasi berbasis website yaitu ePASTI (elektronik dampak pengembangan kompetensi). Pemanfaatan aplikasi tersebut akan diperkuat dengan mengadakan sosialisasi terhadap petugas pelaksana evaluasi dampak pengembangan kompetensi dalam rangka pembaharuan pola pikir, memberi bekal pengetahuan dan ketrampilan serta menyamakan persepsi atas pelaksanaan evaluasi dampak pengembangan kompetensi.

Mapping Pengaruh dan Kepentingan Stakeholder



MANFAAT

Manfaat Internal & External

a. Manfaat Internal (BKPSDM)

1) Meningkatkan efektifitas, efisiensi waktu dan biaya pelaksanaan evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi ASN.
2) Mengoptimalkan layanan berbasis elektronik secara terpadu.
3) Membantu Project Leader melaksanakan salah satu fungsinya yaitu pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai.

b. Manfaat Eksternal

1) Mempermudah pejabat yang membidangi kepegawaian disetiap OPD untuk memperoleh informasi dampak pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh ASN di organisasinya.
2) Memberikan kemudahan dalam melaksanakan evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi ASN di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tuban.
3) Meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akurasi pengambilan keputusan dalam urusan kepegawaian.

PEMILIHAN ISU METODE USG

MASALAH	U	S	G	TN
Evaluasi dampak Pengembangan Kompetensi bagi ASN di Lingkup BKPSDM Kab. Tuban belum optimal.	5	5	4	14
Keterbatasan anggaran yang digunakan untuk evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi ASN	4	4	4	12
Belum adanya petunjuk teknis evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi ASN	4	4	3	11

START

Diagnosa Masalah

Isu Strategis / Masalah	Penyebab Masalah	Akar Penyebab Utama (*Leverage*)	Alternatif Solusi	Rekomendasi Solusi
Evaluasi Dampak Pengembangan kompetensi bagi ASN belum optimal	1. Belum adanya aplikasi yang digunakan dalam evaluasi dampak pengembangan kompetensi 2. Kurangnya Pemahaman Petugas dalam evaluasi dampak pengembangan kompetensi 3. Belum adanya petunjuk teknis evaluasi dampak pengembangan kompetensi 4. Belum adanya pedoman dalam evaluasi dampak pengembangan kompetensi 5. Keterbatasan anggaran yang digunakan dalam evaluasi dampak pengembangan kompetensi	Belum adanya aplikasi yang digunakan dalam evaluasi dampak pengembangan kompetensi	1. Membuat aplikasi Epasti untuk evaluasi dampak pengembangan kompetensi 2. Melaksanakan sosialisasi/Bimtek untuk petugas evaluasi dampak pengembangan kompetensi 3. Menyusun petunjuk teknis dalam evaluasi dampak pengembangan kompetensi 4. Menyusun pedoman dalam evaluasi dampak pengembangan kompetensi 5. Mengusulkan tambahan anggaran dalam pengembangan kompetensi ASN	Membuat Aplikasi ePASTI yang akan digunakan dalam evaluasi dampak Pengembangan Kompetensi

Kesimpulan & Rekomendasi

Kesimpulan

1. Penerapan Aplikasi ePASTI (Elektronik Dampak Pengembangan Kompetensi) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban dapat menjadi solusi yang tepat bagi Pemerintah Kabupaten Tuban dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk pelaksanaan evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di era kebiasaan baru.
2. Melalui uji coba fungsi aplikasi ePASTI (Peserta sebagai user dan Admin sebagai pengelola data/login) yang telah dilaksanakan dapat melihat apakah fungsi-fungsi program yang terdapat di dalam aplikasi sudah sesuai dengan yang diharapkan dan semua input dari setiap kejadian pada aplikasi dapat menghasilkan out put sesuai dengan yang diharapkan pula.
3. Dengan adanya manual book aplikasi ePASTI dapat digunakan untuk mengetahui dan mengoptimalkan fungsi-fungsi dan fitur apa saja yang ada dalam aplikasi dan mendapatkan manfaat yang maksimal dari aplikasi tersebut.

Rekomendasi

Dari kegiatan Jangka Pendek yang telah dilaksanakan maka perlu adanya tindak lanjut untuk peningkatan pada tahap selanjutnya yaitu jangka menengah dan jangka panjang, untuk mewujudkan hal tersebut memerlukan konsistensi dari Project Leader. Selanjutnya dalam peningkatan mutu hasil dari pelaksanaan aksi perubahan jangka pendek dibutuhkan peran dari semua pihak dalam hal pemahaman, perubahan pola pikir, komitmen dan partisipasi stakeholder untuk mewujudkan pelaksanaan Rencana Aksi Perubahan Jangka Menengah dan Jangka Panjang.

Tahapan Implementasi

Konsultasi dengan Mentor

01

Pembetukan Tim Kerja

02

Penyusunan Tim Kerja

03

Penetapan SK Tim Kerja

04

Rapat dengan Tim Kerja Aksi Perubahan

05

Merancang Desain Aplikasi ePASTI

06

Koordinasi dengan Pihak Ketiga (Pengembang Aplikasi)

07

Koordinasi dengan Diskominfo Kab. Tuban

08

Koordinasi dengan Bidang Pengadaan & Informasi BKPSDM

09

Melakukan Uji Coba ePASTI

10

Melaporkan Hasil Final Desain ke Mentor

11

Menetapkan SK Pemberlakuan Aplikasi ePASTI

12

Sosialisasi Aplikasi ePASTI pada Internal BKPSDM

13

Monev Sosialisasi Aplikasi ePASTI

14

Melaporkan Hasil Sosialisasi Aplikasi ePASTI pada Mentor

15

ePASTI

Elektronlk Dampak Pengembangan Kompetensi

Evaluasi Dampak Pengembangan Kompetensi Bagi ASN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban

Evaluasi Dampak Pengembangan Kompetensi Bagi ASN melalui ePASTI

Sucipto, S.Sos, MM

Laporan Aksi Perubahan ini disusun berangkat dari upaya untuk meningkatkan hasil pengembangan kompetensi pegawai pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban, khususnya pada Aparatur Sipil Negara (ASN).
Hal ini disebabkan belum adanya aplikasi yang berbasis pada pemanfaatan teknologi informasi untuk mengetahui dampak sebagai hasil pengembangan kompetensi yang telah diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah diikuti oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Oleh karena itu, untuk optimalisasi evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Penulis berupaya untuk menggagas/membuat terobosan melalui EVALUASI DAMPAK PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI ASN MELALUI ePASTI (ELEKTRONIK DAMPAK PENGEMBANGAN KOMPETENSI) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN. Dengan harapan bahwa evaluasi dampak pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang setiap tahun dilaksanakan bisa dilaksanakan secara online dengan memanfaatkan teknologi informasi sehingga diperoleh hasil yang obyektif, efisien, efektif dan berhasil guna bagi pemangku kepentingan terkait.