

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hasibuan, S. P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi

Bumi Aksara, Jakarta.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sawir, M. (2020). *BIROKRASI PELAYANAN PUBLIK*. (Konsep, Teori dan Aplikasi).

Suryanto Adi, et.al (2021). *Antologi Pengembangan Kompetensi ASN: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia.

Jurnal

Agung Made Diah Wijyanthi Anak. (2019). Penerapan Kompetensi Spencer Pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 16, No.4, 2019. ISSN: 1829-8486. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>

Biro Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Hukum dan HAM RI. (2021). *Dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi*.

Elri Santi Inezzia & Sri Yanthy Yosepha. (2023). Pengembangan SDM Melalui Peningkatan Kompetensi Diklat Terhadap Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah 1 Kelas Utama. *Seminar Nasional Manajemen Bisnis*. Vol 1, No.1 2023. ISSN: 2985-3109.

Hidayati Ratnaningsih. (2018). Peran Widyaaiswara Dalam Pengembangan Kompetensi Melalui *E-Learning* Menuju ASN 4.0. *Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University"*. BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Hukum dan HAM (2022). *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM*.
www.bpsdm.kemenumham.go.id

Sanusi Ahmad. (2021). Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional di Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia (*Competency Development Of Functional Positions In The Ministry Of Law And Human Rights Of The Republic Of Indonesia*). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol 15, No.3, 2021: 431-446. ISSN: 1978-2292.

Sri Hidayah Endang, Muzzaman Almadani, A.M. Suhriawan S. (2021). Tantangan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menuju "*Low Cost Training (LCT)*" Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, Vol 9, No.2, 2021, pp. 117-127.

Supri Ahmad. (2021). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Website

Berita Satu: *“BPSDM Kemenkumham Berupaya Adang Wabah ASN Buta Belajar”*

<https://www.beritasatu.com/nasional/824505/bpsdm-kemkumham-berupaya-adang-wabah-asn-but-belajar>

Direktorat Jenderal Imigrasi: *“Ratusan Petugas Imigrasi Kembangkan Kompetensi*

Melalui Sistem Belajar Terintegrasi Besutan Kemenkumham”

<https://www.imigrasi.go.id/id/2023/01/12/ratusan-petugas-imigrasi-kembangkan-kompetensi-melalui-sistem-belajar-terintegrasi-besutan-kemkumham/>

Kementerian Hukum dan HAM RI Kantor Wilayah DKI Jakarta: (2023) *“Kanwil*

Kemenkumham DKI Jakarta Berkomitmen Wujudkan Pengembangan

Kopetensi SDM Unggul dan Berkelas Dunia”

<https://jakarta.kemkumham.go.id/berita-kanwil-terkini-2/kanwil-kemkumham-dki-jakarta-berkomitmen-wujudkan-pengembangan-kompetensi-sdm-unggul-dan-berkelas-dunia>





Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

No	Dimensi	Koordinator Evaluasi dan Pelaporan Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan Hak Asasi Manusia
1.	Teknis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se jauh mana Anda merasa kemampuan teknis Anda relevan dengan tugas dan tanggung jawab Anda sebagai ASN? 2. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah Anda ikuti sebagai ASN? Bagaimana pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas Anda? 3. Apa tantangan khusus yang Anda temui dalam pekerjaan sebagai ASN yang membutuhkan peningkatan kemampuan teknis? Bagaimana Anda mengatasinya? 4. Bagaimana Anda mengevaluasi efektivitas pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah Anda ikuti dalam meningkatkan kualitas kinerja Anda sebagai ASN?
2.	Teoritis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se jauh mana pengetahuan teoritis Anda mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Anda sebagai ASN? 2. Apa sumber daya atau metode yang Anda gunakan untuk terus meningkatkan pemahaman Anda terhadap konsep teoritis yang relevan dengan pekerjaan Anda sebagai ASN? 3. Bagaimana Anda mengaplikasikan pengetahuan teoritis dalam situasi nyata dalam menjalankan tugas sebagai ASN? 4. Bagaimana Anda menilai pengaruh pemahaman teoritis Anda terhadap kemampuan Anda dalam memecahkan masalah atau mengambil keputusan sebagai ASN?
3.	Konseptual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se jauh mana Anda merasa memiliki kemampuan berpikir konseptual yang diperlukan dalam pekerjaan Anda sebagai ASN? 2. Bagaimana Anda menghadapi situasi kompleks atau tantangan yang membutuhkan pemikiran

		<p>konseptual dalam menjalankan tugas Anda sebagai ASN?</p> <p>3. Bagaimana Anda mengevaluasi dampak kemampuan berpikir konseptual Anda terhadap kualitas kerja Anda sebagai ASN?</p>
4.	Moral	<p>1. Bagaimana Anda memahami etika kerja dan nilai-nilai moral dalam konteks pekerjaan Anda sebagai ASN?</p> <p>2. Apa yang Anda lakukan untuk menjaga integritas dan perilaku profesional dalam pekerjaan Anda sebagai ASN?</p> <p>3. Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengembangan moral dengan kualitas kerja dan keberhasilan organisasi sebagai ASN?</p>

No	Dimensi	Widyaswara Pelatihan <i>E-learning</i> BPSDM Hukum dan HAM
1.	Teknis	<p>1. Dalam pengalaman Anda bekerja sebagai ASN, sejauh mana Anda melihat pentingnya pengembangan kompetensi teknis bagi anda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab Anda?</p> <p>2. Apakah ada tantangan khusus yang pernah Anda temui dalam mengembangkan kompetensi teknis? Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?</p> <p>3. Bagaimana Anda mengevaluasi dampak dari pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah dilakukan terhadap kinerja Anda?</p>
2.	Teoritis	<p>1. Menurut Anda, apakah pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM memiliki pemahaman teoritis yang memadai dalam bidang pekerjaan mereka?</p> <p>2. Apakah Anda melihat adanya upaya yang dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM untuk meningkatkan kompetensi teoritis pegawai ASN? Jika ya, bisa Anda memberikan contoh program atau kegiatan yang telah dilakukan?</p> <p>3. Bagaimana Anda melihat dampak pemahaman teoritis yang kuat pada kinerja pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM?</p>
3.	Konseptual	<p>1. Dalam pengalaman Anda, apakah pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM memiliki</p>

		<p>kemampuan konseptual yang baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan mereka?</p> <p>2. Apakah ada praktik atau inisiatif yang telah dilakukan di BPSDM Hukum dan HAM untuk meningkatkan kemampuan konseptual pegawai ASN?</p> <p>3. Menurut Anda, apa manfaat dari memiliki kemampuan konseptual yang kuat bagi pegawai ASN dalam menjalankan tugas mereka?</p>
4.	Moral	<p>1. Bagaimana Anda melihat sikap profesional, integritas, dan etika kerja pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM?</p> <p>2. Apakah ada langkah-langkah atau kebijakan yang diimplementasikan di BPSDM Hukum dan HAM untuk mempromosikan nilai-nilai moral dan etika kerja di kalangan pegawai ASN?</p> <p>3. Bagaimana Anda melihat pentingnya memiliki pegawai ASN yang memiliki integritas dan moralitas yang kuat dalam konteks pekerjaan di BPSDM Hukum dan HAM?</p>

Nox	Dimensi	Peserta Pelatihan <i>E-learning</i> sekaligus Pegawai BPSDM Hukum dan HAM
1.	Teknis	<p>1. Sejauh mana Anda melihat pentingnya pengembangan kompetensi teknis dalam menjalankan tugas sehari-hari di BPSDM Hukum dan HAM?</p> <p>2. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah Anda lakukan di BPSDM Hukum dan HAM untuk meningkatkan kemampuan teknis Anda?</p> <p>3. Bagaimana efektivitas pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja ASN?</p> <p>4. Apa tantangan yang dihadapi dalam mengembangkan kemampuan teknis? Bagaimana BPSDM Hukum dan HAM mengatasi tantangan tersebut?</p>
2.	Teoritis	<p>1. Apa upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan pemahaman teoritis dalam bidang tugas Anda di BPSDM Hukum dan HAM?</p> <p>2. Bagaimana penerapan pengetahuan teoritis dalam situasi nyata di tempat kerja?</p>

		3. Bagaimana evaluasi dilakukan untuk mengukur pengaruh pemahaman teoritis terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas?
3.	Konseptual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana Anda memiliki kemampuan berpikir konseptual yang diperlukan dalam menjalankan tugas Anda? 2. Bagaimana BPSDM Hukum dan HAM memfasilitasi pengembangan kemampuan berpikir konseptual? 3. Bagaimana Anda mengevaluasi dampak kemampuan berpikir konseptual Anda terhadap kualitas kerja Anda sebagai ASN?
4.	Moral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana etika kerja dan nilai-nilai moral diterapkan BPSDM Hukum dan HAM? 2. Bagaimana Anda menjaga integritas dan perilaku profesional dalam menjalankan tugas Anda? 3. Bagaimana BPSDM Hukum dan HAM menilai hubungan antara pengembangan moral ASN dengan kualitas kerja dan keberhasilan organisasi?



TRANSKIP WAWANCARA

Informan Penelitian:	Koordinator Evaluasi dan Pelaporan Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan Hak Asasi Manusia
Tempat:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia
Hari dan Tanggal:	Senin, 10 Juli 2023

1. Sejauh mana Anda merasa kemampuan teknis Anda relevan dengan tugas dan tanggung jawab Anda sebagai ASN?

Jawaban : Relevansi kemampuan teknis saya dengan tugas dan tanggung jawab seperti menyusun program pelatihan, mengkoordinasikan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, memberikan informasi dan dukungan dalam bidang hukum dan hak asasi manusia. Misalnya, saya dapat menyediakan referensi hukum, memberikan panduan mengenai hak asasi manusia dan bahkan membantu dalam menyusun rencana pelatihan atau materi pelatihan yang relevan.

2. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah Anda ikuti sebagai ASN? Bagaimana pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas Anda?

Jawaban : Saya pernah mengikuti pelatihan manajemen dan kepemimpinan, kemampuan manajemen dan kepemimpinan sangat penting dalam mengkoordinasikan kegiatan dan tim. Pengaruhnya yaitu meningkatkan

kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang akan berdampak positif pada produktivitas tim dan hasil pekerjaan.

3. Apa tantangan khusus yang Anda temui dalam pekerjaan sebagai ASN yang membutuhkan peningkatan kemampuan teknis? Bagaimana Anda mengatasinya?

Jawaban : Rendahnya ketersediaan sumber daya, dengan keterbatasan anggaran atau tenaga pengajar yang mempengaruhi ketersediaan dan kualitas pelatihan yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pengembangan kemampuan teknis saya. Cara mengatasinya saya harus memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia di BPSDM Hukum dan HAM dengan baik. Dengan mengikuti berbagai program pelatihan, kursus online, atau seminar yang relevan akan membantu saya mendapatkan wawasan baru dan pemahaman yang lebih baik tentang bidang yang ingin saya tingkatkan.

4. Bagaimana Anda mengevaluasi efektivitas pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah Anda ikuti dalam meningkatkan kualitas kinerja Anda sebagai ASN?

Jawaban : Melakukan evaluasi Pre dan Post, yaitu dengan membandingkan pengetahuan, keterampilan, atau kinerja saya sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Hal ini dapat membantu saya menilai apakah ada peningkatan yang signifikan dalam kinerja saya setelah mengikuti pelatihan.

5. Sejauh mana pengetahuan teoritis Anda mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Anda sebagai ASN?

Jawaban : Sebagai ASN di BPSDM Hukum dan HAM, tugas dan tanggung jawab saya akan berhubungan langsung dengan hukum, HAM, pengembangan sumber daya manusia, dan pelatihan di bidang-bidang tersebut. Saya akan bekerja untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum dan HAM, mengkoordinasikan program pelatihan, memfasilitasi pengembangan profesional, dan mengawasi pelaksanaan program-program tersebut.

6. Apa sumber daya atau metode yang Anda gunakan untuk terus meningkatkan pemahaman Anda terhadap konsep teoritis yang relevan dengan pekerjaan Anda sebagai ASN?

Jawaban : Mengikuti pelatihan dan seminar yang diselenggarakan oleh lembaga atau organisasi untuk memperdalam pemahaman saya, selain itu saya *shareing* ilmu, jadi saya dapat ilmu bukan hanya dari pendidikan formal tetapi juga dari *shareing knowledge* dengan rekan kerja, justru yang saya dapat lebih banyak dari *shareing knowledge*.

7. Bagaimana Anda mengaplikasikan pengetahuan teoritis dalam situasi nyata dalam menjalankan tugas sebagai ASN?

Jawaban : Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dari pelatihan manajemen resiko itu saya jadi paham antisipasi resiko. Misalnya di BPSDM

Hukum dan HAM ini mengadakan pelatihan, kemungkinan ada peserta yang tidak lulus, jadi antisipasinya bagaimana itu yang harus kita siapkan dan itu salah satu manfaatnya dari pelatihan manajemen resiko.

8. Bagaimana Anda menilai pengaruh pemahaman teoritis Anda terhadap kemampuan Anda dalam memecahkan masalah atau mengambil keputusan sebagai ASN?

Jawaban : Respon yang cepat dan tepat dalam menghadapi situasi yang kompleks dan cepat berubah, merespon dengan lebih cepat dan memberikan keputusan yang tepat dalam situasi yang darurat atau mendesak.

9. Sejauh mana Anda merasa memiliki kemampuan berpikir konseptual yang diperlukan dalam pekerjaan Anda sebagai ASN?

Jawaban : Sebenarnya di BPSDM Hukum dan HAM berpikir konseptual ini karena sudah ada ketentuan-ketentuan yang berlaku, jadi kita mau tidak mau harus berpikirnya konseptual.

10. Bagaimana Anda menghadapi situasi kompleks atau tantangan yang membutuhkan pemikiran konseptual dalam menjalankan tugas Anda sebagai ASN?

Jawaban : Menurut saya, menghadapi tantangan itu berarti kita butuh pemecahan masalah juga. Saya biasanya diskusi dengan rekan kerja atau

komunikasi dengan pihak terkait, karena kita juga banyak bekerjasama dengan orang lain dan organisasi lain.

11. Bagaimana Anda mengevaluasi dampak kemampuan berpikir konseptual Anda terhadap kualitas kerja Anda sebagai ASN?

Jawaban : Kemampuan berpikir akan mempengaruhi kinerja saya outputnya apa, jadi saya bisa melihatnya dari output saya itu sudah sesuai ketentuan atau sudah benar. Saya melihatnya dari output untuk evaluasinya, kalau outputnya sudah benar atau sudah sesuai ketentuan dan tidak melanggar, saya rasa sudah cukup baik.

12. Bagaimana Anda memahami etika kerja dan nilai-nilai moral dalam konteks pekerjaan Anda sebagai ASN?

Jawaban : Memiliki etika yang baik berarti transparan dalam tindakan dan keputusan serta siap untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan tersebut.

13. Apa yang Anda lakukan untuk menjaga integritas dan perilaku profesional dalam pekerjaan Anda sebagai ASN?

Jawaban : Menurut saya menjaga integritas dan perilaku profesional sangatlah penting. Memahami kode etik yang berlaku di BPSDM Hukum dan HAM ini dengan mematuhi ketentuan-ketentuan dalam kode etik dan menerapkannya

kedalam pekerjaan saya. Tetap berpegang pada prinsip etika dan nilai-nilai moral dalam setiap keputusan dan tindakan yang akan saya ambil.

14. Bagaimana Anda melihat hubungan antara pengembangan moral dengan kualitas kerja dan keberhasilan organisasi?

Jawaban : Pengembangan moral memiliki hubungan yang kuat dengan kualitas kerja dan keberhasilan organisasi, ketiganya sangatlah berhubungan. Sebenarnya tuntutan ASN itu sudah ada di peraturan dan itu juga sudah ada nilai moral, jadi kalau menjadi ASN itu sudah seharusnya mempunyai nilai moral yang baik untuk kualitas kerjanya yang baik juga.



Informan Penelitian:	Widyaiswara Pelatihan E-Learning BPSDM Hukum dan HAM
Tempat:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia
Hari dan Tanggal:	Senin, 10 Juli 2023

1. Dalam pengalaman Anda bekerja sebagai ASN, sejauh mana Anda melihat pentingnya pengembangan kompetensi teknis bagi anda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab Anda?

Jawaban : Seluruh ASN itu menurut Undang-Undang ASN diberikan hak dan kewajiban yaitu 20 (dua puluh) jam pelajaran setiap tahun. Untuk meningkatkan kompetensi itu ada beberapa, ada manajerial, teknis, dan fungsional. Ketiganya, dilakukan oleh BPSDM sesuai dengan kebutuhan masing-masing peserta, khusus untuk teknis tergantung dari pelatihannya, kalau pelatihan teknis otomatis sangat penting sekali seseorang harus menguasai bidang teknisnya. Pengembangan teknis itu perlu diberikan tetapi tidak semua secara serentak tetapi bergilir. Dalam arti lain tidak semua mendapat kesempatan atau tidak semua memperoleh di tahun yang sama. Sementara di tahun yang baru sudah ada ASN yang baru lagi. Jadi, sangat penting sekali pelatihan teknis, namun juga melihat kondisi di lapangan. Karena teknisnya itu berbeda-beda antar pegawai, penguasaan teknis harus sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Apakah ada tantangan khusus yang pernah Anda temui dalam mengembangkan kompetensi teknis? Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

Jawaban : Salah satu tantangannya itu keterbatasan sumber daya, waktu, anggaran serta akses ke pelatihan atau infrastruktur teknis yang diperlukan. Serta dari beberapa topik pelatihan teknis cukup kompleks dan sulit untuk dipahami. Untuk mengatasi tantangannya, dari sisi substansi melakukan perbaikan secara dinamis sesuai kebutuhan calon peserta pelatihan. Dari sisi pengajar yaitu melakukan update substansi pembelajaran, kemudian dari sisi sarannya berupa modul setiap kali dilakukan update. Kemudian, dari sisi peserta diharapkan dengan mengikuti pelatihan teknis dapat diimplementasikan.”

3. Bagaimana Anda mengevaluasi dampak dari pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah dilakukan terhadap kinerja Anda?

Jawaban : Mengevaluasi dampak dari pelatihan tidak hanya dilakukan dalam jangka pendek, tetapi juga dalam jangka panjang. Dengan memperhatikan apakah keterampilan yang dipelajari tetap relevan dan terus meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan jangka waktu yang lebih lama.

- 4. Menurut Anda, apakah pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM memiliki pemahaman teoritis yang memadai dalam bidang pekerjaan mereka?**

Jawaban : Menurut saya, setiap pengajar pasti akan mengupdate terus, karena ilmu hukum itu ilmu dinamis dan BPSDM Hukum dan HAM itu mengajarkan seluruh materi terkait hukum dan hak asasi manusia dengan bidang yang berbeda-beda. Sebagai pengajar secara ideal harus menguasai semua, walaupun beberapa kemampuan pengajar yang berbeda-beda.

- 5. Apakah Anda melihat adanya upaya yang dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM untuk meningkatkan kompetensi teoritis pegawai ASN? Jika ya, bisa Anda memberikan contoh program atau kegiatan yang telah dilakukan?**

Jawaban : Kalau pengajar BPSDM Hukum dan HAM terus melakukan upaya peningkatan kompetensi. Contohnya melakukan terus setiap tahun pelatihan dan workshop dalam bentuk penyesuaian kurikulum, karena setiap tahun ada perubahan-perubahan kurikulum, perubahan kurikulum itu sebelum disampaikan ke peserta pelatihan harus dikuasai dulu oleh pengajar.

6. Bagaimana Anda melihat dampak pemahaman teoritis yang kuat pada kinerja pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM?

Jawaban : Menurut saya, untuk ASN yang berada di daerah masih kurang pemahaman teoritis, karena terbilang baru. Pentingnya pengajar memberikan konsep-konsep atau memberikan teori-teori sebagai dasar untuk ke jenjang berikutnya, sehingga bisa di klasifikasikan menguasai teorinya. Tetapi tetap diperlukan motivasi dan disiplin diri untuk belajar secara teratur.

7. Dalam pengalaman Anda, apakah pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM memiliki kemampuan konseptual yang baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan mereka?

Jawaban : Ya tentu, BPSDM Hukum dan HAM ini merupakan unit utama di Kementerian Hukum dan HAM yang fungsinya meningkatkan kompetensi ASN. Jadi, untuk meningkatkan kompetensi orang lain, kita sendiri harus lebih kompeten. ASN yang memiliki kemampuan konseptual yang baik mampu menghubungkan teori dengan praktik dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka dapat menerapkan pengetahuan teoritis mereka dalam situasi nyata dan menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang dihadapi.

8. Apakah ada praktik atau inisiatif yang telah dilakukan di BPSDM Hukum dan HAM untuk meningkatkan kemampuan konseptual pegawai ASN?

Jawaban : Praktik dan inisiatif BPSDM Hukum dan HAM saya pikir juga sudah banyak, contohnya untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada didalam atau diluar BPSDM Hukum dan HAM, baik pelatihan klasikal maupun pelatihan non-klasikal. BPSDM Hukum dan HAM juga memfasilitasi program mentoring atau bimbingan antara pegawai senior dengan pegawai junior dapat membantu dalam meningkatkan pemahaman konseptual sebagai ASN. Mentor dapat membimbing mereka dalam memahami konsep-konsep yang lebih kompleks dan memberikan wawasan praktis dari pengalaman mereka.

9. Menurut Anda, apa manfaat dari memiliki kemampuan konseptual yang kuat bagi pegawai ASN dalam menjalankan tugas mereka?

Jawaban : Menurut saya, banyak sekali manfaatnya. Pertama, kemampuan konseptual yang kuat memungkinkan ASN untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam mencari solusi untuk masalah yang kompleks. Mereka dapat mengidentifikasi alternatif baru dan menciptakan pendekatan yang baru dalam menangani isu-isu yang dihadapi. Kedua, dengan pemahaman konseptual yang kuat, ASN dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Mereka dapat menyusun rencana tindakan yang terarah dan dapat mengatasi hambatan atau tantangan yang mungkin muncul. Kemudian, komunikasi jadi lebih efektif dengan rekan kerja, atasan, dan pihak-pihak terkait lainnya. Mereka dapat

menyampaikan ide dan informasi dengan jelas dan dapat mengartikulasikan argumen mereka dengan baik.

10. Bagaimana Anda melihat sikap profesional, integritas, dan etika kerja pegawai ASN di BPSDM Hukum dan HAM?

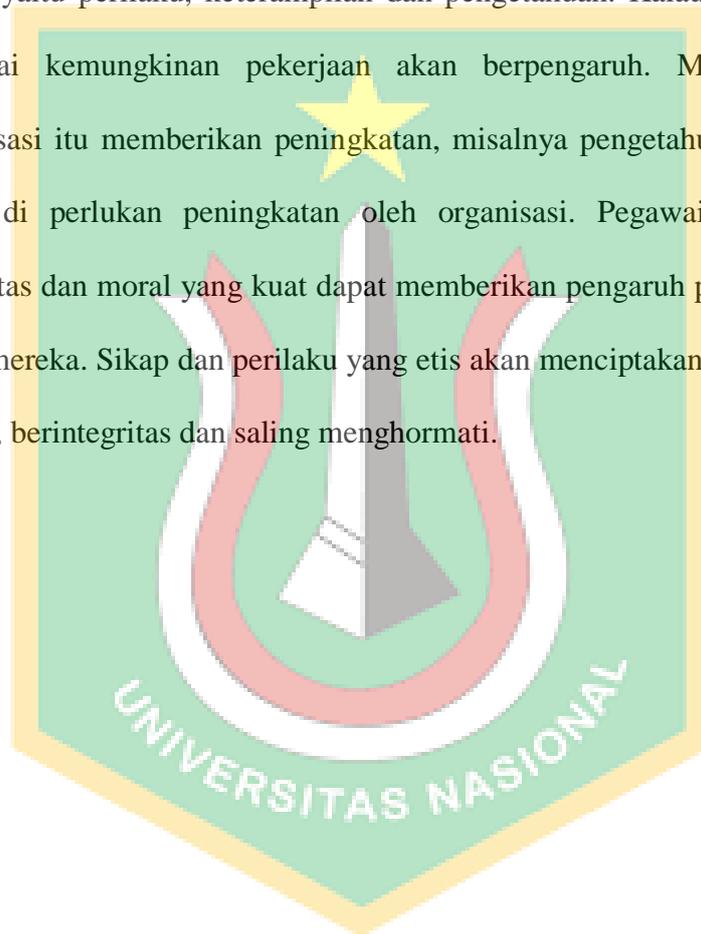
Jawaban : Secara umum sudah sangat baik, pegawai BPSDM Hukum dan HAM memilikir sikap profesional dengan menerapkan standar kerja yang tinggi, kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kemudian, bertindak secara jujur, adil, dan transparan dalam semua aspek pekerjaan mereka. Selain itu juga, memiliki prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang diterapkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan integritas dan tanggung jawab.

11. Apakah ada langkah-langkah atau kebijakan yang diimplementasikan di BPSDM Hukum dan HAM untuk mempromosikan nilai-nilai moral dan etika kerja di kalangan pegawai ASN?

Jawaban : Ya ada, salah satunya kegiatan apel setiap hari senin dan jumat, sering kali diberikan nilai-nilai untuk penguatan moral pegawai. Kemudian, pada saat pembelajaran diberikan nilai-nilai moral dan etika. Selain itu juga, BPSDM Hukum dan HAM memiliki kode etik atau pedoman perilaku yang jelas dan komprehensif bagi pegawainya. Menetapkan standar tinggi tentang perilaku profesional, integritas, dan etika kerja yang diharapkan dari seluruh pegawai.

12. Bagaimana Anda melihat pentingnya memiliki pegawai ASN yang memiliki integritas dan moralitas yang kuat dalam konteks pekerjaan di BPSDM Hukum dan HAM?

Jawaban : Menurut saya, orang bisa bekerja baik tentu harus memiliki tiga sikap, yaitu perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Kalau salah satu tidak dikuasai kemungkinan pekerjaan akan berpengaruh. Maka, pentingnya organisasi itu memberikan peningkatan, misalnya pengetahuan yang kurang, maka di perlukan peningkatan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki integritas dan moral yang kuat dapat memberikan pengaruh positif pada rekan kerja mereka. Sikap dan perilaku yang etis akan menciptakan lingkungan yang positif, berintegritas dan saling menghormati.



Informan Penelitian:	Peserta Pelatihan <i>E-Learning</i> sekaligus Pegawai BPSDM Hukum dan HAM
Tempat:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia
Hari dan Tanggal:	Senin, 10 Juli 2023

1. Sejauh mana Anda melihat pentingnya pengembangan kompetensi teknis dalam menjalankan tugas sehari-hari di BPSDM Hukum dan HAM?

Jawaban : Menurut saya, pengembangan kompetensi teknis memungkinkan kita sebagai ASN untuk menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kita dapat memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang hukum dan prinsip-prinsip hak asasi manusia, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas kepada masyarakat, instansi pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya.

2. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah Anda lakukan di BPSDM Hukum dan HAM untuk meningkatkan kemampuan teknis Anda?

Jawaban : Ada dua jenis pelatihan yang saya ikuti terkait pelatihan teknis, yang pertama itu pelatihan host dan yang kedua itu pelatihan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang sudah saya ikuti selama saya menjadi pegawai disini.

3. Bagaimana efektivitas pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja ASN?

Jawaban : Karena pelatihan ini dilaksanakan pada masa pandemic masih PSBB pada waktu itu, jadi memang pada saat penyelenggaraan saat pandemic itu sudah cukup baik tetapi karena ini teknis alangkah lebih baik kita tatap muka, karena bisa praktik secara langsung tidak secara virtual, terutama yang pelatihan khusus.

4. Apa tantangan yang dihadapi dalam mengembangkan kemampuan teknis? Bagaimana BPSDM Hukum dan HAM mengatasi tantangan tersebut?

Jawaban : Saat ini masih banyak pelatihan yang PJJ, tantangannya itu sekarang banyak peserta yang mengikuti pelatihan jarak jauh, mereka harus ke kantor wajib absen, karena mereka ke kantor jadi atasan berpikrnya mereka ini masih bisa kita bebaskan tugas sehari-hari, sedangkan pada saat pemanggilan di memang di surat pemanggilan itu kita sampaikan kalau mereka ini harus dibebaskan tugas tapi memang masih tetap absen di kantor tapi mereka tidak dibebaskan dulu pekerjaan sehari-hari, tetapi pada kenyataannya di lapangan masih banyak peserta yang mengerjakan tugasnya bersamaan yang mengakibatkan fokusnya terpecah, jadi, beberapa ASN memiliki tingkat keterampilan teknis yang rendah atau kesulitan beradaptasi dengan perubahan. Mengatasi tantangan tersebut dengan melakukan peningkatan partisipasi dan motivasi, mendorong partisipasi dan motivasi ASN dengan menyampaikan

manfaat dan dampak positif dari pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis. Juga melakukan monitoring dan evaluasi selalu terhadap pelatihan pengembangan kompetensi teknis untuk memastikan efektivitas dan relevansinya. Berdasarkan umpan balik dari peserta untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian program.

5. Apa upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan pemahaman teoritis dalam bidang tugas Anda di BPSDM Hukum dan HAM?

Jawaban : Menurut saya, kalau meningkatkan pemahaman teoritis mengenai pekerjaan paling diikutkan pelatihan secara *e-learning* saja. Mungkin tambahan pelatihan khusus bahasa asing atau seminar dari luar itu BPSDM Hukum dan HAM sendiri menyiapkan anggaran untuk pegawai yang ingin pelatihan khusus di luar dari BPSDM Hukum dan HAM.

6. Bagaimana penerapan pengetahuan teoritis dalam situasi nyata di tempat kerja?

Jawaban : Sebetulnya apa yang kita dapatkan pada saat pelatihan kurang lebih sama praktik yang kita jalankan sehari-hari mungkin memang ada diskripsi-diskripsi tertentu dimana kita harus fleksibel.

7. Bagaimana evaluasi dilakukan untuk mengukur pengaruh pemahaman teoritis terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas?

Jawaban : Kalau evaluasi peserta pelatihan, kita mengadakan seminar akhir sama ujian komperhensif. Dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis untuk mengukur sejauh mana pemahaman teoritis ASN telah meningkat. Selain itu melakukan evaluasi jangka panjang untuk melihat dampak pemahaman teoritis terhadap kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas di BPSDM Hukum dan HAM. Evaluasi ini dapat mencakup pengukuran kinerja dan kontribusi ASN dalam jangka waktu tertentu setelah pelatihan atau program pengembangan kompetensi teknis.

8. Sejauh mana Anda memiliki kemampuan berpikir konseptual yang diperlukan dalam menjalankan tugas Anda?

Jawaban : Kemampuan berpikir konseptual tentunya perlu dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ada banyak tekanan dari pimpinan atau lain sebagainya. Jadi, diperlukan pemikiran yang kritis untuk bagaimana cara kita mencari solusi yang terbaik dari masalah-masalah atau tugas-tugas yang kita kerjakan sehari-hari.

9. Bagaimana BPSDM Hukum dan HAM memfasilitasi pengembangan kemampuan berpikir konseptual?

Jawaban : Sejauh ini diikuti pelatihan atau kalau memang pegawai ingin mengikuti kursus atau seminar diluar, kita bisa mengajukan permohonan ke sekretariat untuk di biyai. Dalam kata lain memberikan kesempatan kepada ASN untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan kemampuan berpikir konseptual.

10. Bagaimana Anda mengevaluasi dampak kemampuan berpikir konseptual Anda terhadap kualitas kerja Anda sebagai ASN?

Jawaban : BPSDM Hukum dan HAM itu punya motto yaitu adaptif, terpelaja dan tangkas. Jadi, kita diminta untuk mudah beradaptasi dengan lingkungan terus terpelajar, karena BPSDM Hukum dan HAM merupakan lembaga yang mengajarkan pegawai-pegawai tentunya sebelum kita mengajarkan orang-orang, kitanya juga harus belajar dulu. Kalau tangkas kita harus bergerak cepat melihat situasi dan kondisi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

11. Bagaimana etika kerja dan nilai-nilai moral diterapkan BPSDM Hukum dan HAM?

Jawaban : Sejauh ini memang senior-senior saya disini dan rekan-rekan kerja disini, budaya kerjanya sudah sangat baik, saling mengisi dan saling support. Jadi, lingkungan kerjanya juga lebih nyaman.

12. Bagaimana Anda menjaga integritas dan perilaku profesional dalam menjalankan tugas Anda?

Jawaban : Menjaga integritas itu bisa dilihat dari Laporan Akuntabilitas kita satu tahun dalam bekerja, organisasi dalam satu tahun kemarin itu apa target kita dalam satu tahun, bagaimana pelaksanaannya terus akhirnya seperti apa, evaluasinya bagaimana. Jadi, integritas itu bisa dilihat dari hasil laporan itu akuntabel atau tidak.

13. Bagaimana BPSDM Hukum dan HAM menilai hubungan antara pengembangan moral ASN dengan kualitas kerja dan keberhasilan organisasi?

Jawaban : Menurut saya mungkin bisa dilihat dari kinerja pegawainya, bagaimana kita dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak menundanya berarti tandanya kita sudah memberikan diri kita secara maksimal untuk mengerjakan tugas sepenuhnya.

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Koordinator Evaluasi dan Pelaporan Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan Hak Asasi Manusia di BPSDM Hukum dan HAM



Wawancara dengan Widyaiswara Pelatihan *E-learning* BPSDM Hukum dan HAM



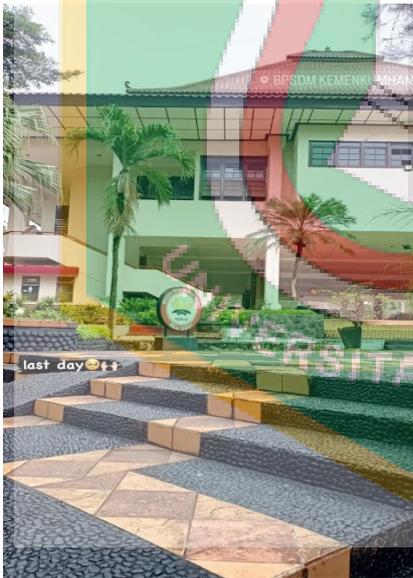
Wawancara dengan Peserta Pelatihan E-learning sekaligus Pegawai BPSDM
Hukum dan HAM



Dokumentasi di Lingkungan BPSDM Hukum dan HAM



Dokumentasi di Lingkungan BPSDM Hukum dan HAM



Dokumentasi di Lingkungan BPSDM Hukum dan HAM

Cek Turnitin Anjani Evita Sari

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unhas.ac.id Internet Source	3%
2	bpsdm.kemenkumham.go.id Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	www.beritasatu.com Internet Source	1%
5	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unas.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
8	123dok.com Internet Source	1%
9	bpsdmbox.kemenkumham.go.id Internet Source	1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Anjani Evita Sari
NPM : 193515516022
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 18 Mei 2001
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pinang Raya No. 62 Rt.010/Rw.009
Kelurahan Pondok Labu, Kecamatan Cilandak
Jakarta Selatan
Nomor Telpon/HP : 0895333820511
Email : anjanievita32@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- SD Negeri Pondok Labu 02 : 2007 – 2013
- SMP Negeri 226 Jakarta : 2013 – 2016
- SMA PGRI 3 Jakarta : 2016 – 2019
- Universitas Nasional : 2019 – 2023

