|  |  |
| --- | --- |
| **FR.IA.08.** | **CVP - CEKLIS VERIFIKASI PORTOFOLIO** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skema Sertifikasi (KKNI/Okupasi/Klaster)\*** | **Judul** | **:** | **Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan** |
| **Nomor** | **:** |

|  |
| --- |
|  **007/SKM/LSP-MSDM-QI/IX/2021** |

 |
| TUK | **:** | **□** Sewaktu | **□** Tempat Kerja | **□**  Mandiri |
| Nama Asesor | **:** |  |
| Nama Asesi | **:** |  |
| Tanggal | **:** |  |

**\*) Coret yang tidak sesuai**

|  |
| --- |
| **PANDUAN BAGI ASESOR** |
| * Verifikasi portofolio dapat dilakukan untuk keseluruhan unit kompetensi dalam skema sertifikasi atau dilakukan untuk masing-masing kelompok pekerjaan dalam satu skema sertifikasi
* Isilah bukti portofolio sesuai ketentuan bukti berkualitas dan relevan dengan standar kompetensi kerja sebagaimana yang telah disepakati pada rekaman asesmen mandiri
* Lakukan verifikasi portofolio berdasarkan aturan bukti
* Berikan hasil verifikasi portofolio dengan memberi centang **(√)** pada kolom yang sesuai
* Jika hasil verifikasi dokumen portofolio belum memenuhi aturan bukti maka asesor melanjutkan dengan metode tanya jawab pertanyaan wawancara dan/atau verifikasi pihak ketiga
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Bukti Portofolio:** | **Aturan Bukti** |
|  | **Valid** | **Asli** | **Terkini** | **Memadai** |
|  | Ya | Tidak | Ya | Tidak | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
|  |[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
| 2. |[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
| 3. |[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
| 4. |[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
| 5. |[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
| 6. |[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
| 7. |[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

|  |
| --- |
| **Sebagai tindak lanjut dari hasil verifikasi bukti, substansi materi di bawah ini (no elemen yg di cek list) harus diklarifikasi selama wawancara:** |
| **Cek****List** | **No. Unit****Kompetensi** | **No.****Elemen** | **Materi/substansi wawancara (elemen/KUK)** |
|[ ]  1 | UK.1 E.1Melakukan analisis jabatan |  Hasil wawancara tentang:* Menetapkan metode dan perangkat analisis jabatan dalam bentuk dokumen tertulis
* Mengidentifikasi informasi pekerjaan dari setiap jabatan dari berbagai narasumber di dalam organisasi
* Menganalisis data dan informasi jabatan berdasarkan metode dan perangkat analisis jabatan yang ditetapkan
 |
|[ ]   | UK.1 E.2Menetapkan uraian jabatan |  Hasil wawancara tentang:* Menentukan komponen uraian jabatan sesuai dengan format *job description* yang telah ditetapkan
* Membuat uraian jabatan setiap posisi jabatan berdasarkan data dan informasi jabatan yang telah dikumpulkan
* Menetapkan uraian jabatan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di organisasi
 |
|[ ]  2 | UK. 2 E.1Menganalisis faktor- faktor penyusunan SOP |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi tujuan dan strategi fungsional, kebijakan MSDM, proses bisnis dan pihak terkait untuk penyusunan SOP
* Menganalisis hasil identifikasi untuk penyusunan Standar Operasional Prosedur MSDM.
 |
|[ ]   | UK. 2 E.Menyusun SOP |  Hasil wawancara tentang:* Menentukan format SOP MSDM sesuai kebutuhan dan Kebijakan organisasi
* Menyusun SOP MSDM sesuai format dan pengelolaan proses bisnis yang berlaku di organisasi
* Menerapkan SOP MSDM setelah mendapat validasi dan pengesahan dari pimpinan organisasi yang berwenang dengan sosialisasi yang efektif
 |
|[ ]  3 | UK. 3 E.1Menurunkan sasaran kinerja organisasi menjadi sasaran kinerja individu |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi sasaran dan indikator kinerja organisasi.
* Menurunkan (menc-cascade) sasaran dan indikator kinerja organisasi kepada unit-unit kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
* Menurunkan (menc-cascade) sasaran dan indikator kinerja di setiap unit kerja kepada setiap individu di unit kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.
 |
|[ ]   | UK. 3 E.2Melakukan kesepakatan rencana kinerja individu |  Hasil wawancara tentang:* Mengkaji sasaran dan indikator kinerja individu kembali kesesuaian dan keterkaitannya dengan sasaran dan indikator kinerja unit kerja.
* Menyampaikan sasaran dan indikator kinerja individu kepada atasan langsung untuk didiskusikan dan disepakati
 |
|[ ]  4 | UK. 4 E.1Menganalisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi data dan informasi terkait kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja sesuai dengan metode yang digunakan.
* Menganalisis hasil identifikasi untuk menentukan kebutuhan pembelajaran dan pengembangan pekerja.
 |
|[ ]   | UK. 4 E.2Menyusun kebutuhan pembelajaran dan pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Mengkompilasi kebutuhan pembelajaran dan pengembangan berdasarkan pengelompokan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
* Menentukan prioritas pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan tingkat kepentingan dan ketersediaan sumberdaya di organisasi.
 |
|[ ]  5 | UK. 5 E.1 Menyusun program orientasi |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi kebutuhan program orientasi sesuai kebutuhan organisasi.
* Menyusun program orientasi sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) organisasi.
 |
|[ ]   | UK. 5 E.2 Melaksanakan program orientasi kerja |  Hasil wawancara tentang:* Menyiapkan rincian program orientasi kerja untuk dilaksanakan sesuai program dan jadual operasional organisasi.
* Melaksanakan program orientasi kerja sesuai rincian yang telah disiapkan.
 |
|[ ]  6 | UK. 6 E.1Menentukan jenis pembelajaran dan pengembangan sesuai kebutuhan organisasi |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi jenis pembelajaran dan pengembangan berdasarkan hasil analisis kebutuhan organisasi.
* Menentukan jenis pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan efektifitasnya dalam menutup kesenjangan kompetensi..
 |
|[ ]   | UK. 6 E.2Merancang program pembelajaran dan pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Menyusun program pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan tujuannya.
* Menetapkan program pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan ketersediaan sumberdaya organisasi.
 |
|[ ]  7 | UK. 7 E.1Menyiapkan sarana dan prasarana pembelajaran dan pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi sarana dan prasarana pembelajaran dan pengembangan sesuai kebutuhan pembelajaran dan pengembangan.
* Menyiapkan sarana dan prasarana pembelajaran dan pengembangan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
 |
|[ ]   | UK. 7 E.2Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Mengkomunikasikan rincian pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan pengembangan kepada pihak terkait sesuai dengan SOP.
* Menyampaikan hasil rekomenasi kepada para pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan persetujuan dan proses lebih lanjut
 |
|[ ]  8 | UK. 8 E.1Menentukan parameter evaluasi pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi Parameter evaluasi pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan pekerja sesuai dengan tujuannya.
* Menetukan parameter evaluasi pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan tujuannya.
 |
|[ ]   | UK. 8 E.2Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan pengembangan pekerja dengan menggunakan parameter dan metode evaluasi yang telah ditentukan
* Menganalisis hasil evaluasi untuk merumuskan rencana perbaikan berkelanjutan.
 |
|[ ]  9 | UK. 9 E.1Menyiapkan sarana dan prasarana asesmen |  Hasil wawancara tentang:* Mengidentifikasi parameter evaluasi pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan pekerja sesuai dengan tujuannya.
* Menetukan parameter evaluasi pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan tujuannya.
 |
|[ ]   | UK. 9 E.2Mengelola proses asesmen |  Hasil wawancara tentang:* Memonitor pelaksanaan proses asesmen perkembangannya
* Mendokumentasikan hasil pelaksanaan asesmen sesuai SOP.
 |
|[ ]  10 | UK. 10 E.1Menetapkan rencana pengembangan |  Hasil wawancara tentang:* Menyusun rencana pengembangan individu pekerja bertalenta berdasarkan analisis kesenjangan terhadap pilihan karir yang telah ditetapkan.
* Mengkomunikasin rencana karir dan pengembangan pekerja bertalenta kepada pihak yang berkepentingan
* Menetapkan mentor pendamping berdasarkan kriteria yang disepakati untuk membantu proses pengembangan pekerja bertalenta
 |
|[ ]   | UK. 10 E.2Memfasilitasi pengembangan pekerja bertalenta |  Hasil wawancara tentang:* Memfasilitasi proses pengembangan untuk meningkatkan kinerja pekerja bertalenta agar dapat mencapai sasaran pengembangan yang telah direncanakan
* Menyiapkan evaluasi kemajuan pengembangan pekerja bertalenta berdasarkan metoda yang disepakati untuk penetapan langkah tindak lanjut
 |

|  |
| --- |
| **Bukti tambahan diperlukan pada unit / elemen kompetensi sebagai berikut:** **Contoh :** |
| **Rekomendasi Asesor:** | [ ]  |  Asesi telah memenuhi pencapaian seluruh kriteria unjuk kerja, direkomendasikan **KOMPETEN** |
| [ ]  |  Asesi belum memenuhi pencapaian seluruh kriteria unjuk kerja, direkomendasikan **OBSERVASI LANGSUNG** pada:Kelompok Pekerjaan : … Unit Kompetensi : …..Elemen : …..KUK : ……. |

|  |
| --- |
| **Asesi**  |
| Nama | **:** |  |
| Tanda tangan dan Tanggal | **:** |  |
| **Asesor**  |
| Nama | **:** |  |
| No. Reg.MET. | **:** |  |
| Tanda tangan dan Tanggal | **:** |  |

**\*Coret yang tidak sesuai**