



**PEMERINTAH DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**  
Kepatihan Danurejan Yogyakarta, Telepon : (0274) 562811

---

Yogyakarta 14 JUN 2019

Yth. Kepala SKPD  
di –  
YOGYAKARTA

**SURAT EDARAN**  
NOMOR 893/6870

**TENTANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN DAN  
PROGRAM RE ENTRY PASCA PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Dalam rangka melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 203 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, perlu memberikan petunjuk pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan ketentuan sebagai berikut:

**A. PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

1. Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan upaya pengembangan pengetahuan, ketrampilan, dan atau sikap perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya guna mewujudkan sumber daya manusia Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang kompetitif dengan mempertimbangkan prinsip merit guna memberikan kesempatan pengembangan kompetensi kepada pegawai secara adil;
2. Pengembangan Kompetensi dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan;

- a. Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan melalui pemberian tugas belajar dan ijin belajar yang dibiayai yang mekanismenya diatur dalam ketentuan tersendiri;
- b. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan non klasikal;
  - 1). Pelatihan Klasikal merupakan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan dengan tatap muka di dalam kelas, antara lain yaitu bimbingan yang dilakukan dengan tatap muka di dalam kelas, antara lain yaitu Pelatihan Struktural Kepemimpinan, Pelatihan Manajerial, Pelatihan Teknis, Pelatihan fungsional, Pelatihan Sosio Kultural, Seminar/Konferensi/Sarasehan, workshop atau lokakarya, kursus, bimbingan teknis, sosialisasi dan atau jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan lainnya;
  - 2). Pelatihan Non Klasikal merupakan kegiatan pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan di tempat kerja, atau di alam bebas dengan sistem jarak jauh, antara lain yaitu bimbingan di tempat kerja (coaching, mentoring secondment/penugasan khusus), outbound, studi banding/benchmarking, pelatihan jarak jauh/*e-learning*, dan jalur pengembangan kompetensi non klasikal lainnya.
3. Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam butir 2 dapat dikonversi dalam satuan Jam Pelatihan (JP) yang dijadikan dasar penghitungan Jam Pelatihan (JP) pengembangan kompetensi PNS. Adapun secara detil konversi JP dari bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana tersebut dalam lampiran surat edaran ini.

## **B. PROGRAM RE ENTRY**

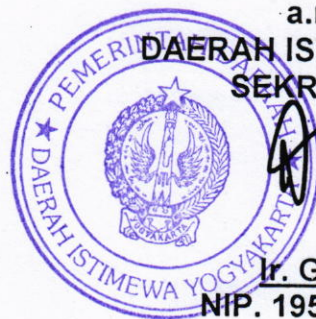
1. Program Re Entry merupakan Program Pemanfaatan Lulusan Pendidikan baik Diklat Gelar melalui Tugas Belajar dan Ijin Belajar yang di biayai maupun diklat non gelar yang dibiayai baik oleh APBD maupun Penyedia Beasiswa lainnya baik APBN maupun Pemerintah Luar Negeri;
2. Program Re Entry bertujuan agar PNS yang telah menyelesaikan Pengembangan Kompetensi dapat mengaplikasikan dan membagi Ilmu yang telah didapat sehingga diharapkan dapat ditempatkan, dimanfaatkan dan diberdayakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang mendukung kebutuhan jabatan dan organisasi;

3. Program Re Entry terdiri dari 3 (tiga) tahapan:

- a. Tahapan Adaptasi merupakan tahapan PNS Pasca Pengembangan Kompetensi khususnya Tugas Belajar untuk melakukan adaptasi sebelum diaktifkan kembali sebagai PNS Pasca Tugas Belajar
  - 1). PNS Tugas Belajar yang telah selesai tugas belajar melalui Instansi masing-masing melaporkan kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan wisuda;
  - 2). Sambil menunggu pengaktifan kembali sebagai PNS, yang bersangkutan dapat bertugas di instansi asal atau dapat ditempatkan di Badan Kepegawaian Daerah paling lama 2 (dua) bulan sambil menunggu penempatan kembali pada saat yang bersangkutan diaktifkan kembali;
  - 3). PNS Pasca Tugas Belajar wajib mengikuti *welcome home seminar* dengan menyiapkan laporan hasil studi dan best learning (pengalaman pembelajaran baik akademis maupun non akademis) selama mengikuti pendidikan
- b. Tahapan Persiapan Pendayagunaan atau Penugasan merupakan upaya mempersiapkan PNS Pasca tugas belajar untuk melaksanakan ketugasan khusus sebelum ditempatkan kembali:
  - 1). Pada saat melaksanakan penugasan PNS sebelum diaktifkan kembali baik instansi asal atau di BKD PNS diberi Penugasan yang dikoordinasikan dengan instansi asal;
  - 2). Penugasan PNS sebagaimana dimaksud dalam butir 1 dapat berupa Penugasan untuk melakukan evaluasi atau analisis dan memberikan masukan atas proses bisnis pada Instansi asal atau Penugasan lain sesuai kesepakatan dengan Instansi asal;
  - 3). PNS yang ditugaskan berkewajiban untuk menyusun Laporan Program Re-Entry selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah pelaksanaan ketugasan selesai;
- c. Tahapan Penempatan Kembali
  - 1). Badan Kepegawaian Daerah memetakan jabatan yang tersedia dengan kompetensi dan kualifikasi PNS yang bersangkutan;

- 2). BKD dan Instansi asal melakukan evaluasi atas pelaksanaan Program Re Entry sebagai bahan dalam penempatan kembali yang bersangkutan;
- 3). Penempatan Kembali PNS pasca Tugas Belajar mempertimbangkan pemetaan jabatan, hasil evaluasi Program Re Entry, Kompetensi dan Kualifikasi PNS serta kebutuhan organisasi.

Demikian untuk menjadikan periksa dan untuk dilaksanakan dengan baik.



a.n. GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIS DAERAH,

Ir. GATOT SAPTADI  
NIP. 19590902 198803 1 003



LAMPIRAN :

EDARAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR 893/6870

TANGGAL 14 JUN 2019

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Konversi Jam Pelatihan		
					Satuan	Nasional	Internasional
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>A</b>	<b>PENDIDIKAN</b>						
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/ S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS.	a. Dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Semester	Satu Semester 20 (dua puluh) JP	
<b>B</b>	<b>PELATIHAN</b>						
1.	<b>Klasikal</b>						
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan	Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan Kompetensi Teknis.	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

1	2	3	4	5	6	7	8
5.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS terkait Kompetensi Sosial Kultural b. Persyaratan Jabatan	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
6.	Seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan sesuai topik seminar/ konferensi/ sarasehan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
7.	Workshop atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk	a. Kesenjangan kinerja b. Kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik workshop atau loka karya c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
9	Bimbingan teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi c. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
10	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja			

1	2	3	4	5	6	7	8
II	Non-Klasikal						
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	<p>a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan</p> <p>b. Kebutuhan pengembangan karier</p>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier	Kegiatan	<input type="checkbox"/> 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. <input type="checkbox"/> maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	<input type="checkbox"/> 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP. <input type="checkbox"/> maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
2.	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	<p>a. Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/k keahlian dan pengalaman.</p> <p>b. Kebutuhan pengembangan karier.</p>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan Pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan	Kegiatan	<input type="checkbox"/> 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. <input type="checkbox"/> paling tinggi dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	<input type="checkbox"/> 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP. <input type="checkbox"/> paling tinggi dihitung 2 kali dalam 1 bulan.
3.	<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	<p>a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis.</p> <p>b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses e-learning.</p> <p>c. Pengembangan Karier PNS</p>	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya	JP	<input type="checkbox"/> paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	<input type="checkbox"/> paling tinggi 1 (satu) hari 4(empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan
4.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	<p>a. Kesenjangan kinerja</p> <p>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan .</p> <p>c. Pengembangan karier PNS</p>	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya	JP	Sesuai JP program pelatihannya	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya
5.	Detasering (secondment)	Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	<p>a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara</p> <p>b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian (<i>skill</i>) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru</p>	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya



1	2	3	4	5	6	7	8
6.	Pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )
7.	Patok banding ( <i>benchmarking</i> )	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding ( <i>benchmarking</i> ) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding ( <i>benchmarking</i> ) setara dengan 20 (dua puluh) JP
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i> c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
9	Magang/praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu ( <i>learning by doing</i> ). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b. Kesenjangan kinerja	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP



a.n. GUBERNUR  
DAERAH Istimewa YOGYAKARTA  
SEKRETARIS DAERAH,

**I. GATOT SAPTADI**

NIP. 19590902 198803 1 003