

# KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



# Isu Strategis Manajemen ASN (PNS)

## KOMPOSISI KOMPETENSI

- 34,57% PNS memiliki kompetensi dan potensi sangat rendah.
- Dari yang sangat rendah ini hanya 2,73% yang masih berpotensi tinggi untuk dikembangkan.
- PNS yang berkompotensi tinggi dengan potensi tinggi untuk dikembangkan hanya 11,52%.



## KUALITAS KINERJA

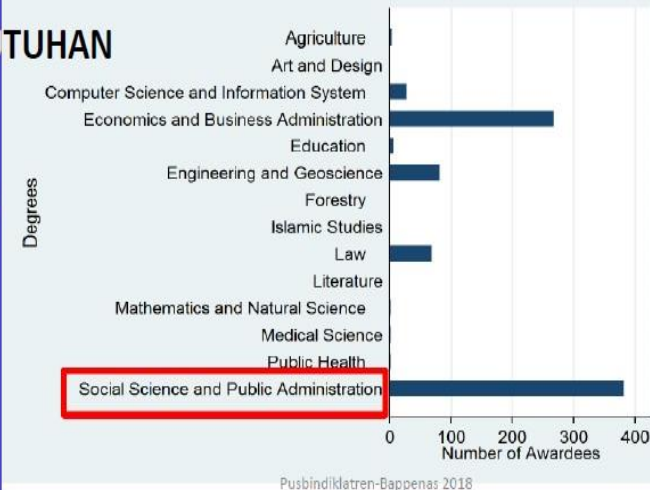
Kualitas dan kinerja ASN masih rendah

Masih rendahnya integritas dan belum terbangunnya budaya kerja (produktif) aparatur

## PENDIDIKAN & KEBUTUHAN

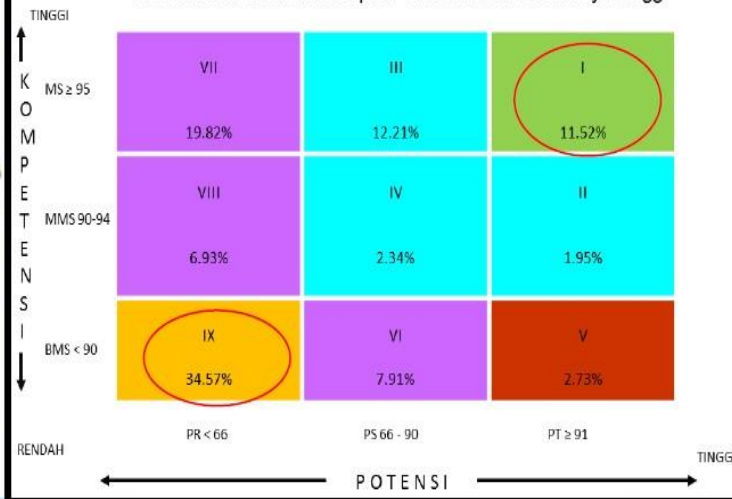
Ketidaksesuaian antara program studi yang diminati oleh ASN dengan kebutuhan organisasi

Program Pengembangan SDM Aparatur tidak diintegrasikan dengan Prioritas Pembangunan Nasional



### Talent Matrix Hasil Assessment PNS

Keseluruhan untuk Mencapai Pemerintahan Berkinerja Tinggi



Rendahnya Kompetensi dan Tingkat Pendidikan

Sedikitnya Jumlah Spesialis

Tidak Meratanya Distribusi Keahlian

Data di Kementerian Perhubungan:

Hanya 0.06% S3;  
Hanya 6.84% S2;  
Hanya 29.04% S1/D4

64.2% Diploma, SMA, atau lebih rendah

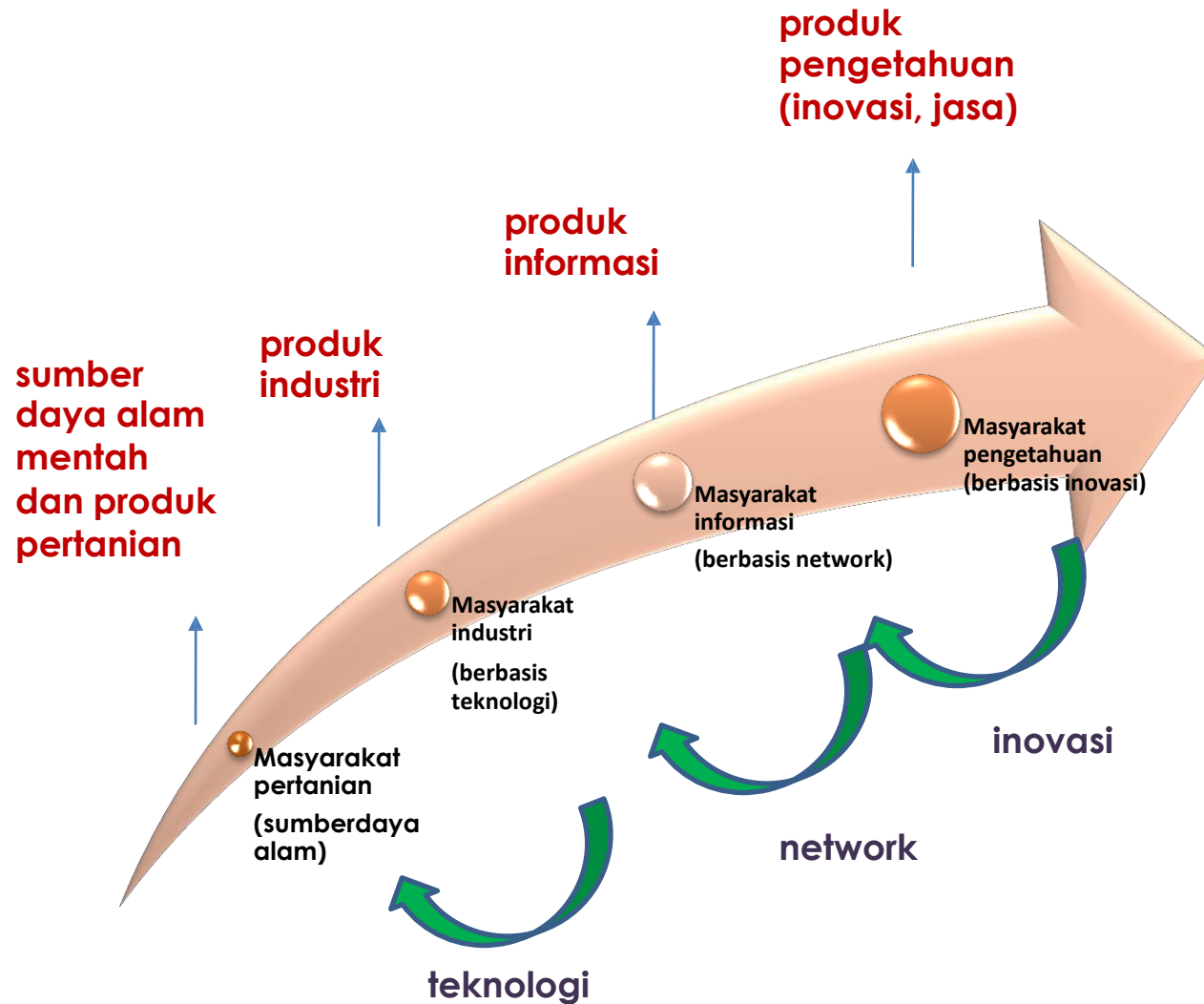
Hanya 10% ASN memegang JFT (di luar guru dan tenaga medis)  
Dibandingkan 38% JFU/Admin dan 11% Struktural

Hanya 0.06% ASN in Kalimantan dengan latar belakang Perminyakan/Pertambangan/Geologi  
Hanya 0.1% ASN di Sulawesi dengan latar belakang Perikanan

Isu Penguatan ASN selama 2016-2018 belum significant terjadi pergerakan positif

# PERUBAHAN ZAMAN MENUJU MASYARAKAT BERBASIS IPTEK

Masyarakat pengetahuan (*knowledge society*)





Peningkatan  
kapasitas



Teknologi



Inovasi



Persaingan  
Global

Perpres 18  
Tahun 2017



**Perubahan  
Kelembagaan**

Pemerintah  
Daerah DIY

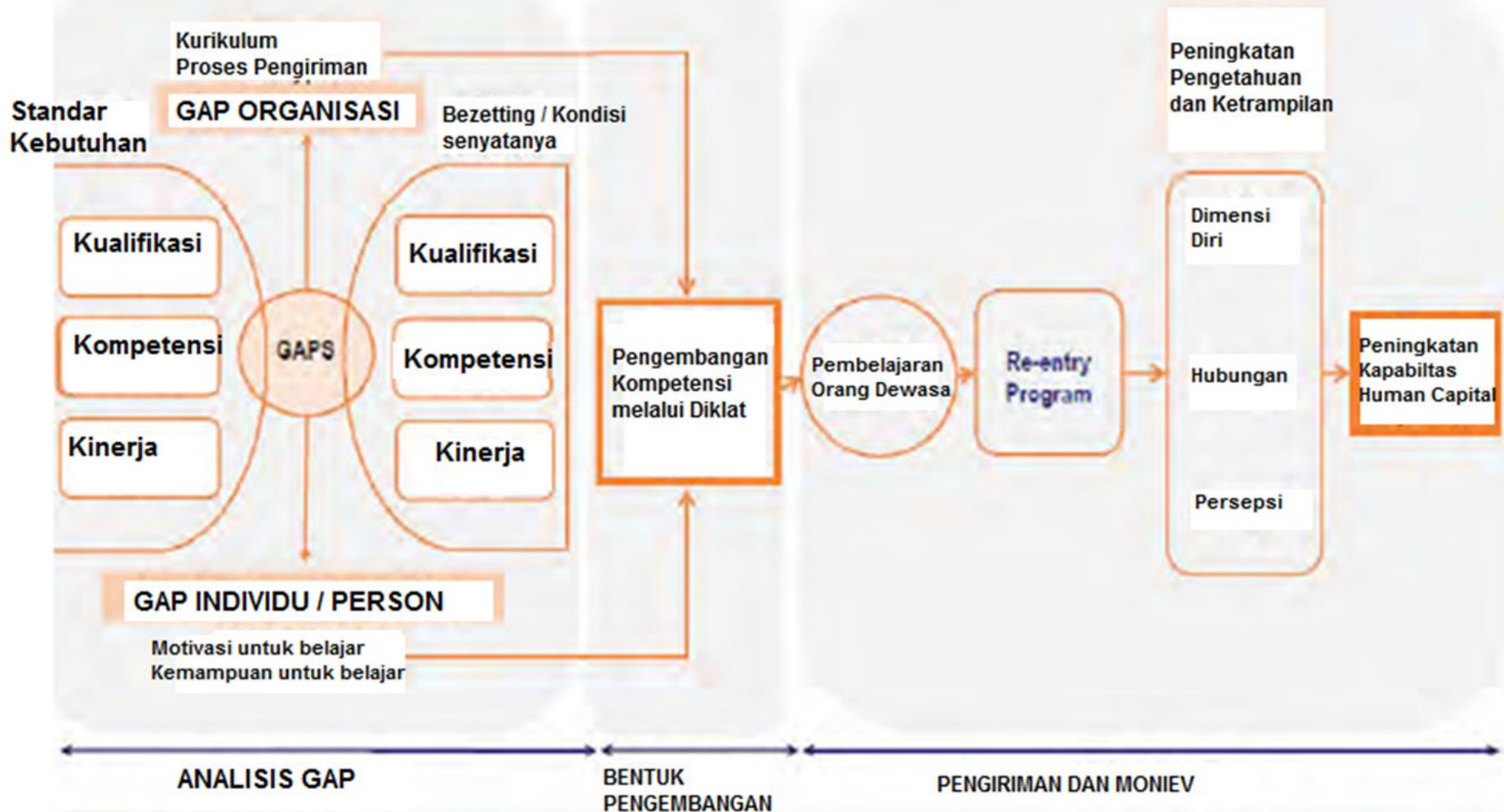
Perdais 1 Tahun  
2018



**Penataan  
Organisasi**

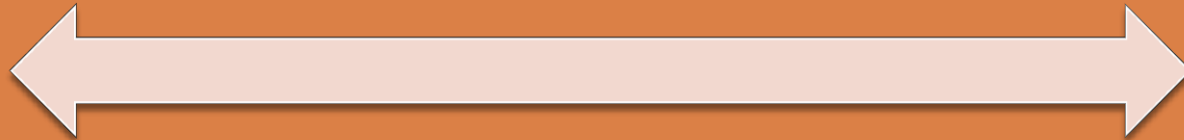


# Kebijakan Pengembangan Kompetensi





**RENCANA PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI (PERKA LAN NOMOR 10  
TAHUN 2018)**



# TAHAPAN PENYUSUNAN RENCANA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI INSTANSI



# 1. INVENTARISASI RENCANA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Inventarisasi paling sedikit memerlukan

Profil PNS

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja

Dokumen Perencanaan  
5 tahunan Instansi

Standar Kompetensi  
Jabatan



## Inventarisasi paling sedikit memerlukan

Profil PNS

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja

a. data personal;

b. kualifikasi;

c. rekam jejak Jabatan;

d. Kompetensi;

e. riwayat Pengembangan Kompetensi;

f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan

g. informasi kepegawaian lainnya.

dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki melalui uji kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal

Tidak ada  
kesenjangan

• Nilai SKP paling rendah 91

rendah

• Nilai SKP 76 s.d 90,99

sedang

• Nilai SKP 61 s.d 75,99

Kurang

• Nilai SKP kurang dari 61

## 2. VERIFIKASI DAN VALIDASI RENCANA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Verifikasi dan validasi merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan oleh SKPD yang dilaksanakan oleh BKD dengan mempertimbangkan.

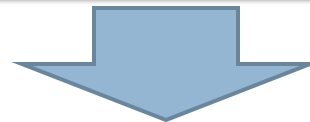
kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;

kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;

pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun;

ketersediaan anggaran; dan

rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.



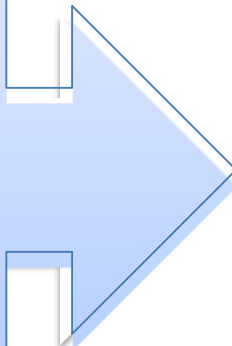
Dokumen Perencanaan 5 tahunan Instansi

Standar Kompetensi Jabatan

Manajemen Talenta

# REKOMENDASI HASIL VERIFIKASI DAN VALIDASI

DOKUMEN  
RENCANA DAN  
KEBUTUHAN  
PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI



nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;

Jabatan yang akan dikembangkan;

jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;

bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;

penyelenggara Pengembangan Kompetensi;

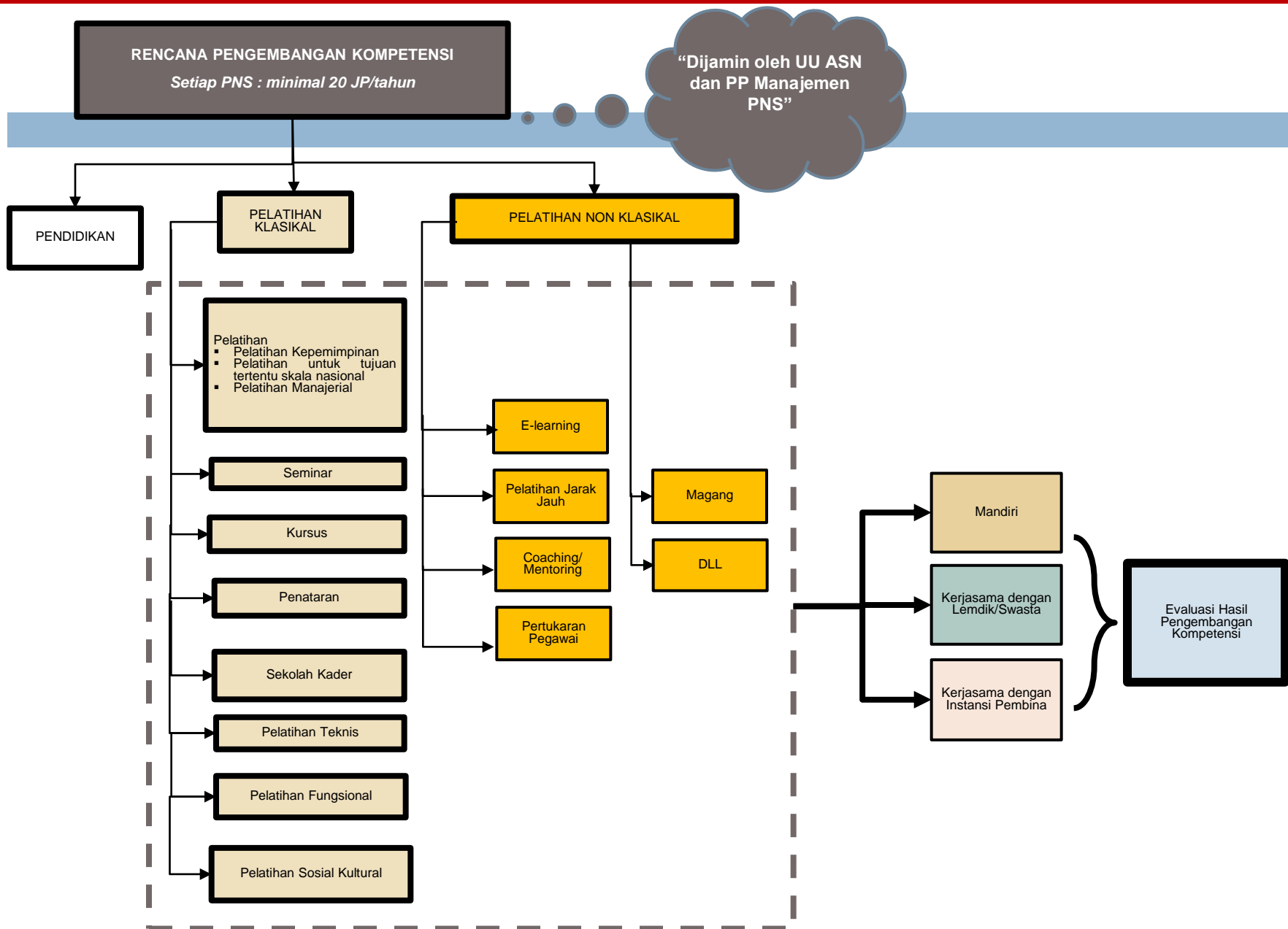
jadwal atau waktu pelaksanaan;

kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan Syarat jabatan

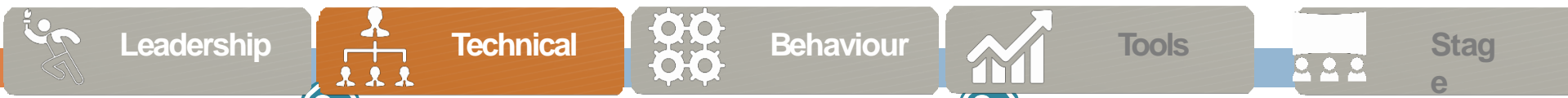
kebutuhan anggaran; dan

jumlah JP.

# PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN



# Pengembangan Kompetensi dalam rangka Manajemen Talenta



0

## Melatih Strategic Thinking

COMPLEX  
DUTIES



0

## Knowledge Transfer

EXPERIENCE



0

## Mentoring & Coaching

ENGAGEMENT



0

## Relationship Management

SOFT SKILLS  
DEVELOPMENT



# PROGRAM RE-ENTRY PNS PASCA TUGAS BELAJAR PEMDA DIY TAHUN 2019





# WHAT IS PROGRAM RE-ENTRY?



Program Pemanfaatan Lulusan Pendidikan baik Diklat Gelar melalui Tugas Belajar dan Ijin Belajar di biayai maupun diklat non gelar



# TUJUAN PROGRAM RE ENTRY



AGAR PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TELAH MENYELESAIKAN PENDIDIKAN, DAPAT MENGAPLIKASIKAN DAN MEMBAGI ILMU YANG TELAH DIDAPAT SERTA TELAH MELAKUKAN PROSES PENYESUAIAN DIRI TERHADAP PERKEMBANGAN ORGANISASI SELAMA MENJALANI PENDIDIKAN SEBELUM KEMBALI BEKERJA

# BENTUK PELAKSANAAN RE ENTRY



TAHAP ADAPTASI



TAHAP  
PENDAYAGUNAAN  
ATAU PENUGASAN



TAHAP PENEMPATAN  
KEMBALI

# TAHAP ADAPTASI

Lapor Diri



PEGAWAI SELESAI TUGAS BELAJAR MELAPOR KE BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



PEGAWAI SELESAI TUGAS BELAJAR SEBELUM DIAKTIFKAN KEMBALI DITEMPATKAN PERTAMA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PALING LAMA 2 (DUA) BULAN



SELAMA MASA PENEMPATAN PERTAMA SETIAP PNS SELESAI TUGAS BELAJAR MENGIKUTI **WELCOME HOME SEMINAR** UNTUK DIBERIKAN PENGETAHUAN BERKENAAN PERKEMBANGAN ORGANISASI TERKINI SERTA YBS MEMAPARKAN LAPORAN HASIL STUDI DAN BEST LEARNING SELAMA MENGIKUTI TUGAS BELAJAR

# TAHAP PENDAYAGUNAAN ATAU PENUGASAN



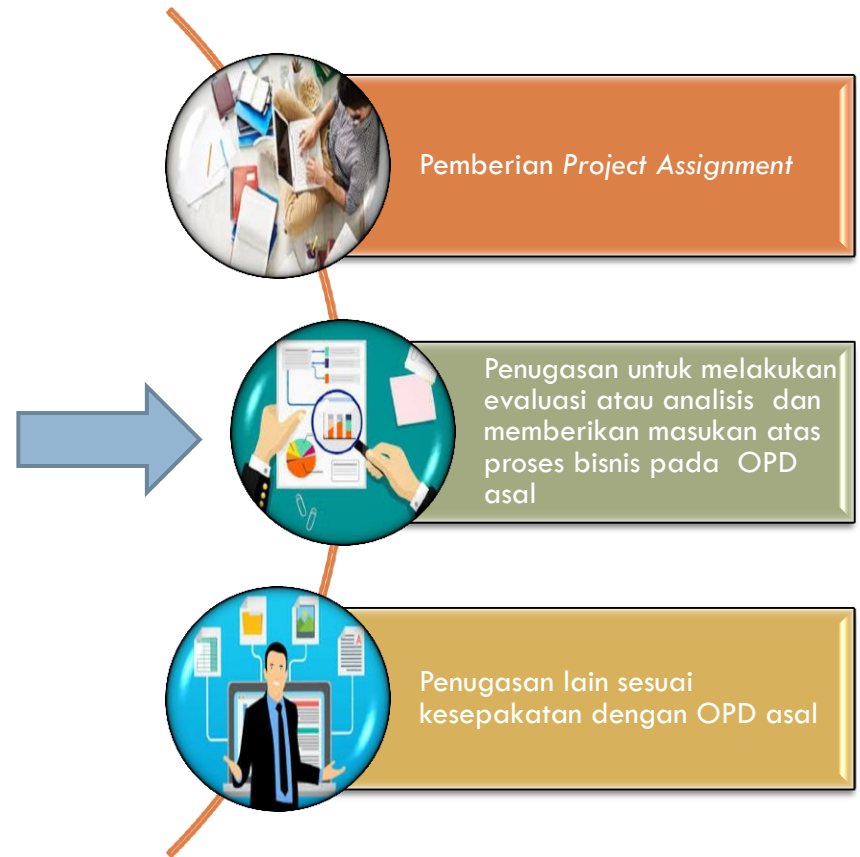
Pada saat melaksanakan secondment atau penugasan PNS di BKD PNS diberi Penugasan yang dikoordinasikan dengan OPD asal



Penugasan atau secondment dapat berupa:



PNS yang ditugaskan berkewajiban untuk menyusun Laporan Program Re-Entry



# TAHAP PENEMPATAN KEMBALI



BKD memetakan jabatan yang tersedia dengan kompetensi dan kualifikasi PNS yang bersangkutan



BKD dan OPD asal melakukan evaluasi atas pelaksanaan Program Re Entry sebagai bahan dalam penempatan kembali yang bersangkutan



Penempatan Kembali PNS pasca TB mempertimbangkan pemetaan jabatan, hasil evaluasi Program Re entry, Kompetensi dan Kualifikasi PNS ybs (dimungkinkan tidak ditempatkan kembali pada OPD asal)