



GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR 264/KEP/2022

TENTANG

PENETAPAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

TAHUN 2023-2024

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

Menimbang : bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 207 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Penetapan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 Jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Djawa Timur, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Djawa Tengah, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 58);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037); sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- KETIGA : Pelaksanaan pengembangan kompetensi mempertimbangkan skala prioritas dan kemampuan Pemerintah Daerah serta dilakukan evaluasi.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Yogyakarta

pada tanggal 13 SEPTEMBER 2022

GUBERNUR

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,



HAMENGKU BUWONO X

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth.:

1. Sekretaris Daerah DIY;
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY; dan
3. Kepala Biro Hukum Setda DIY,

untuk diketahui dan/atau dipergunakan sebagaimana mestinya.

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
NOMOR *264/KEP/2022*  
TENTANG  
PEMBENTUKAN  
PENETAPAN KEBUTUHAN DAN  
RENCANA PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PEMERINTAH  
DAERAH DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA TAHUN 2023-2024

KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
TAHUN 2023-2024

# BAB 1

## Pendahuluan

### *Bab 1 Berisi :*

1. *Latar Belakang*
2. *Tujuan*
3. *Ruang Lingkup*

### 1.1 Latar Belakang

Pengembangan kompetensi merupakan upaya yang dilakukan pada tingkat instansi maupun nasional untuk memenuhi kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi beserta pengembangan karier, pola karier, mutasi dan promosi merupakan bagian dari manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit. Manajemen

karier PNS diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan kejelasan dan kepastian karier pada PNS, menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi, meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS serta mendorong peningkatan profesionalitas ASN. Untuk mencapai tujuan tersebut, instansi diwajibkan menyelenggarakan pengembangan kompetensi dengan: a) menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi; b) melaksanakan pengembangan kompetensi, dan c) melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Sebagai langkah awal pengembangan kompetensi, penyusunan rencana pengembangan kompetensi tahunan wajib disusun oleh setiap instansi pemerintah sebagaimana diamatkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Di dalam peraturan tersebut, rencana pengembangan kompetensi dimaksud disusun setiap tahun dan dituangkan dalam rencana kerja anggaran tahunan masing-masing instansi. Selanjutnya rencana pengembangan kompetensi ditetapkan oleh PPK untuk kemudian dijadikan pedoman dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi di instansi tersebut.

Dalam penyusunannya, rencana pengembangan kompetensi perlu memperhatikan hal-hal seperti kesamaan hak setiap PNS untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan, serta dilakukan paling sedikit 20 (dua

puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Adapun kompetensi yang perlu direncanakan pengembangannya meliputi kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosiokultural yang ditujukan bagi seluruh PNS di instansi.

Pemenuhan kebutuhan kompetensi, baik kompetensi manajerial, teknis dan sosiokultural membutuhkan proses analisa untuk melihat kesenjangan yang terjadi antara standar kompetensi jabatan dengan kompetensi yang dimiliki setiap PNS. Proses tersebut memakan waktu yang tidak singkat, mulai dari penetapan standar kompetensi jabatan, proses pengukuran kompetensi, analisis mengenai kesenjangannya, hingga proses input hasilnya dalam sistem. Oleh karena itu, agar semua proses dapat berjalan secara simultan, pada tahun ini penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta antara lain dilakukan dengan analisis terhadap kualifikasi jabatan dengan profil individu PNS, dalam hal ini pendidikan maupun pelatihan yang pernah diikuti. Hal ini dilakukan agar rencana pengembangan kompetensi yang disusun tetap dapat menunjang pelaksanaan pengembangan kompetensi, agar pengembangan yang diselenggarakan dapat dijadikan dasar bagi pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan jabatan.

## **1.2 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi adalah untuk memperoleh informasi dan data spesifik, mengenai kebutuhan pengembangan kompetensi yang akan diberikan pada setiap PNS di lingkungan Pemerintah Daerah DIY Sedangkan penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ini sendiri bertujuan untuk:

1. Menyediakan pedoman yang digunakan untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi pada tahun 2023-2024, baik kompetensi manajerial, teknis, dan sosiokultural.
2. Menentukan jalur dan jenis pengembangan kompetensi yang paling sesuai untuk setiap individu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Menentukan unit kerja yang relevan menerima substansi Pendidikan dan atau Pelatihan yang ditawarkan oleh suatu lembaga.
4. Menyediakan data yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan Pelatihan baru ataupun model pengembangan kompetensi jalur lainnya, sebagaimana diatur

dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

### **1.3 Lingkup Kegiatan**

Lingkup kegiatan ini adalah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

# BAB 2

## Tinjauan Pustaka

### **Bab 2 Berisi :**

1. Definisi
2. Langkah Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi
3. Teknik Analisis Kebutuhan Dan Rencana Pengembangan Kompetensi

### **2.1 Definisi**

Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya. Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi merupakan langkah awal dari rangkaian kegiatan Pengembangan Kompetensi sebelum pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat instansi dilaksanakan oleh PyB untuk kemudian ditetapkan, dilaksanakan dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi meliputi:

- a. Jenis kompetensi yang perlu dikembangkan
- b. Target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya
- c. Jenis dan jalur pengembangan kompetensi
- d. Penyelenggara Pengembangan Kompetensi
- e. Jadwal atau waktu pelaksanaan
- f. Kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi
- g. Anggaran yang dibutuhkan

### **2.2.Langkah Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi**

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi dilaksanakan melalui tahapan inventarisasi jenis kompetensi, verifikasi dan validasi terhadap rencana pengembangan kompetensi.

- a. Inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;

Inventarisasi merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi. Kegiatan inventarisasi memerlukan paling sedikit:

1) Profil PNS

Profil PNS merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. Data personal;
- b. Kualifikasi;
- c. Rekam jejak jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. Riwayat pengembangan kompetensi;
- f. Riwayat hasil penilaian kinerja;
- g. Informasi kepegawaian lainnya.

2) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi diperoleh dengan membandingkan profil kompetensi dengan standar jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki

3) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja

Data Hasil Analisis kesenjangan kinerja diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki. Kegiatan inventarisasi juga dilakukan dengan memperhatikan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan instansi pemerintah, dan Standar Kompetensi Jabatan.

b. Verifikasi rencana pengembangan Kompetensi;

Verifikasi merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan. Kegiatan verifikasi dilakukan oleh PyB dengan memerlukan paling sedikit:

- 1) Kesesuaian jenis kompetensi yang akan dikembangkan
- 2) Kesesuaian jalur pengembangan kompetensi
- 3) Pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun
- 4) Ketersediaan anggaran
- 5) Rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi

Pelaksanaan verifikasi juga harus memperhatikan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan instansi pemerintah, Standar Kompetensi Jabatan, dan Manajemen Talenta.

c. Validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi

Validasi merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi. Validasi dilakukan oleh PPK terhadap kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi untuk anggaran tahun berikutnya sebagaimana diusulkan oleh PyB.

### 2.3. Teknik Analisis Kebutuhan Dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Penyusunan rencana pengembangan kompetensi idealnya dilakukan melalui analisis terhadap kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja. Kesenjangan kompetensi sendiri, menurut Peraturan Kepala BKN Nomor 17 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Pendidikan dan Pelatihan Teknis Manajemen PNS dapat diketahui dengan a) menggabungkan hasil wawancara dan kuisioner penilaian kompetensi; b) mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dengan membandingkan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi pemangku jabatan; c) Menentukan jenis Pelatihan yang perlu dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kesenjangan kompetensi.

**Formulir Analisis Kesenjangan (Gap) Kompetensi**

Nama Jabatan	Kompetensi Jabatan	Kompetensi Pengelola Kepegawaian	Gap Kompetensi
(1)	(2)	(3)	(4)

**Keterangan:**

- 1) Pada kolom (1) tuliskan nama jabatan
- 2) Pada kolom (2) tuliskan kompetensi jabatan sebagaimana yang ada pada formulir analisis tugas kolom (5)
- 3) Pada kolom (3) tuliskan kompetensi pengelola kepegawaian sebagaimana yang ada pada formulir wawancara kompetensi kolom (5) dan formulir kuisioner kompetensi kolom (5)
- 4) Pada kolom (4) tuliskan gap kompetensi dengan melihat kompetensi jabatan pada kolom (2) dan kompetensi pengelola kepegawaian pada kolom (3)

**Formulir Penentuan Kebutuhan Diklat**

Nama Jabatan	Gap Kompetensi	Diklat Yang Dibutuhkan Pengelola Kepegawaian
(1)	(2)	(3)

**Keterangan:**

- 1) Pada kolom (1) tuliskan nama jabatan
- 2) Pada kolom (2) tuliskan gap kompetensi sebagaimana yang ada pada formulir analisis gap kompetensi kolom (4)
- 3) Pada kolom (3) tuliskan diklat yang dapat menutup gap kompetensi yang ada

# BAB 3

## Metode Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

### *Bab 3 Berisi :*

- 1. Metode dan Instrumen*
- 2. Periode pelaksanaan*

### 3.1 Metode dan Instrumen

Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pemda DIY tahun 2022 dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi bagi PNS di Pemerintah Daerah DIY untuk tahun 2023-2024 baik pejabat struktural, pelaksana, maupun PNS jabatan fungsional. Untuk mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi tersebut, analisis Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi disusun dengan menggunakan analisa terhadap data sekunder berupa:

- a) Peraturan Gubernur DIY Nomor 15 Tahun 2021 tentang Kualifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan;
- b) Peraturan Gubernur DIY nomor 105 Tahun 2018 tentang Jenis dan Kebutuhan Jabatan Fungsional.

Peraturan Gubernur DIY Nomor 103 Tahun 2020 tentang Kualifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi DAN Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pelatihan bagi Pejabat Struktural Pemerintah Daerah DIY. Peraturan Gubernur DIY nomor 105 Tahun 2018 tentang Jenis dan Kebutuhan Jabatan Fungsional digunakan untuk mengetahui kebutuhan Pelatihan fungsional baik Pelatihan dasar pembentukan jabatan fungsional maupun Pelatihan penjenjangannya. Selain menggunakan Peraturan Gubernur, analisis kebutuhan Pelatihan ini juga menggunakan dokumen dokumen lain seperti visi misi Gubernur, serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD DIY) tahun 2017 -2022.

Kegiatan Analisis dimulai dengan penyusunan instrumen analisis kesenjangan dengan menggunakan data kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang terdapat dalam Peraturan Gubernur DIY tentang kualifikasi jabatan yang masih berlaku baik untuk jabatan tinggi, administrator, pengawas, pelaksana maupun jabatan fungsional tertentu. Data tersebut kemudian digabung dengan data riwayat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh setiap PNS di lingkungan Pemerintah Daerah DIY yang tersedia dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Instrumen ini kemudian digunakan untuk membantu pimpinan setiap OPD untuk melihat kesenjangan kualifikasi baik pendidikan maupun pelatihan setiap pegawai yang berada di lingkungan kerjanya.

Setelah instrumen disebar ke setiap OPD, kemudian dilaksanakan verifikasi analisis data kebutuhan Pelatihan pegawai melalui *Focus Group Discussion* antara pihak dari OPD serta tim penyusun analisis kebutuhan Pelatihan dari Badan Kepegawaian Daerah dan pihak lain yang terkait. Verifikasi ini dilakukan untuk mengecek keakuratan analisis kesenjangan yang dituangkan dalam instrumen, serta untuk menentukan daftar dan prioritas Pelatihan yang dibutuhkan di tiap OPD. Data tersebut kemudian dianalisis untuk diidentifikasi kebutuhan Pelatihan di masing-masing OPD.

Selain Peraturan Gubernur DIY tentang kualifikasi jabatan, kegiatan Analisis Kebutuhan Pelatihan juga menggunakan penjabaran dari Peraturan Daerah DIY Nomor 3 tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD DIY) tahun 2017-2022 di dalam menentukan jenis pendidikan yang akan diperlukan dalam memenuhi rencana pembangunan Pemerintah Daerah DIY.

### **3.2 Periode Analisis Kebutuhan dan Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi**

Kegiatan analisis kebutuhan dan penyusunan rencana pengembangan kompetensi tahun 2022 dibagi ke dalam beberapa tahapan, yaitu:

#### **a. Tahap Persiapan**

Tahapan ini dimulai dengan mengumpulkan berbagai referensi peraturan dan kebijakan terkait analisis kebutuhan pendidikan, pelatihan dan rencana pengembangan kompetensi, termasuk aturan mengenai kualifikasi jabatan pada jabatan tinggi, jabatan administrasi, pengawas, pelaksana, maupun jabatan fungsional yang berlaku di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan bahan yang akan digunakan dalam penyusunan instrumen analisis. Bahan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan juga berasal dari data terkait riwayat pendidikan maupun pelatihan yang sudah diikuti oleh pegawai yang sudah tercantum dalam sistem informasi manajemen kepegawaian Pemerintah Daerah DIY.

Tahapan selanjutnya adalah penyusunan instrumen analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan menyandingkan kualifikasi jabatan yang terdapat dalam Peraturan Gubernur DIY yang berlaku dengan kualifikasi jabatan baik dari sisi pendidikan maupun pelatihan yang dimiliki oleh pegawai. Selanjutnya dibuatkan juga kolom gap/kesenjangan untuk memberikan ruang analisis terhadap kesenjangan yang terjadi pada setiap pegawai dilihat dari kualifikasi jabatannya.

Setelah instrumen analisis kebutuhan selesai disusun, maka instrumen beserta petunjuk pengisian kesenjangan diberikan ke setiap instansi agar dapat dilakukan evaluasi kesenjangan bagi setiap pegawai di lingkungan OPD nya. Di saat yang bersamaan, tim analisis kebutuhan Pelatihan menyiapkan pelaksanaan focused group discussion (FGD) dengan OPD. Keseluruhan tahapan persiapan ini memakan waktu 2 minggu dari tanggal 7 Maret s.d. 21 Maret 2022.

b. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data ditempuh melalui pengumpulan data analisa kesenjangan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki setiap pegawai, serta dengan melakukan Focused Group Discussion (FGD) dengan setiap OPD. FGD dilakukan untuk memverifikasi data yang sudah mereka kumpulkan. FGD dipandu oleh tim AKD. Tahapan ini dilakukan selama 3 hari yaitu pada tanggal 23, 24, dan 25 Maret 2022. Data kemudian direkapitulasi agar dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

c. Tahap Analisa data dan Penyusunan Laporan

Pada tahapan ini, data yang sudah berhasil dikumpulkan kemudian dilakukan analisa data untuk menentukan jenis-jenis Pelatihan yang dibutuhkan oleh setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Selanjutnya hasil dari analisisnya kemudian disusun menjadi laporan analisis kebutuhan Pelatihan. Tahap ini memakan waktu 1 minggu dari tanggal 28 Maret s.d. 4 April 2022.

# BAB 4

## Analisis Hasil Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

### Bab 4 Berisi :

1. Kebutuhan Pendidikan
2. Kebutuhan Pelatihan

### 4.1. Kebutuhan Pendidikan

Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menjalankan fungsinya memiliki 215 instansi dengan jumlah keseluruhan PNS untuk tahun 2022 sebanyak 10.291 orang. Adapun komposisi sumber daya manusia yang terdapat di lingkungan Pemerintah Daerah DIY dilihat dari jenjang pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Data Tingkat Pendidikan PNS DIY Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

JENIS KELAMIN	TINGKAT PENDIDIKAN										
	S3	S2	S1	DIV	DIII/SM	DII	DI	SLTA	SLTP	SD	JML
LAKI LAKI	5	731	2695	111	287	10	5	824	113	52	4833
PEREMPUAN	5	768	3621	95	598	21	4	335	5	6	5458
<b>JUMLAH</b>	<b>10</b>	<b>1499</b>	<b>6316</b>	<b>206</b>	<b>885</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>1159</b>	<b>118</b>	<b>58</b>	<b>10291</b>

Sumber: Simpeg, Maret 2022

Jumlah keseluruhan PNS Pemerintah daerah DIY adalah 10.291 orang yang tersebar di 216 instansi dengan jumlah PNS laki-laki sebanyak 4.833 orang dan PNS perempuan sebanyak 5.458 orang. Ditinjau dari tingkat pendidikannya, dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Pemerintah Daerah DIY adalah pada jenjang S1, yaitu sebanyak 6.316 orang atau sekitar 61,37% dari keseluruhan total populasi. Pada peringkat kedua jenjang pendidikan terbanyak setelah S1 adalah S2 dan SLTA. Pada jenjang S2 ini, terdapat 14,56% dari keseluruhan populasi atau sejumlah 1.499 orang dan jenjang SLTA sebanyak 1.159 orang atau sebesar 11,26% dari populasi, dan jenjang DIII sebesar 8,59% atau sebanyak 885 orang.

Jika ditinjau dari kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh setiap jabatan di Pemerintah Daerah DIY maka kualifikasi jabatan pada level terendah adalah SMA untuk beberapa jabatan khusus seperti pengemudi atau pramu bakti. Sedangkan jabatan lainnya membutuhkan kualifikasi minimal D3. Mengingat bahwa ke depannya akan lebih banyak dibutuhkan pegawai yang mengisi posisi yang membutuhkan kualifikasi pendidikan minimal

D3, maka Pemerintah Daerah DIY perlu meningkatkan pendidikan pegawainya yang masih memenuhi syarat agar dapat ditempatkan pada jabatan sesuai kualifikasi pendidikannya. Gambaran kebutuhan peningkatan pendidikan pada pemerintah daerah DIY secara total dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Kebutuhan Peningkatan Pendidikan di Lingkungan Pemda DIY**

PENINGKATAN JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
SMA ke D3	8
SMA ke S1	61
D3 ke S1	27
S1 KE S2	35
S2 KE S3	1
Total	132

Perhitungan kebutuhan peningkatan pendidikan, selain mengacu pada kesenjangan kualifikasi pendidikan minimal setiap PNS, juga mengacu pada batasan usia pemberian tugas belajar dan izin belajar sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 04 tahun 2013. Usia maksimal pemberian tugas belajar atau izin belajar yang tercantum aturan tersebut yaitu:

- a. Program Diploma I, Diploma II, Diploma III, dan Program Strata I (S-1) atau setara berusia paling tinggi 25 (dua puluh lima) tahun;
- b. Program Strata II (S-2) atau setara berusia paling tinggi 37 (tiga puluh tujuh) tahun;
- c. Program Strata III (S-3) atau setara berusia paling tinggi 47 (empat puluh tujuh) tahun;

Rincian data kebutuhan peningkatan pendidikan PNS beserta program studinya dapat dilihat pada lampiran laporan ini.

Kebutuhan pendidikan jenjang S2 di lingkungan Pemerintah Daerah DIY dapat dilihat dari penjabaran visi dan misi gubernur yang tertuang dalam Peraturan Daerah DIY Nomor 3 tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD DIY) tahun 2017 -2022.

**Tabel 4.3**  
**Kebutuhan Pendidikan Jenjang S2**

Penjabaran Visi Misi Gubernur	Kebutuhan Pendidikan yang dapat mendukung pencapaian	Pilihan Universitas
<b>VISI</b>		
1. mengacu ke pokok visi kemuliaan		

Penjabaran Visi Misi Gubernur		Kebutuhan Pendidikan yang dapat mendukung pencapaian	Pilihan Universitas
martabat manusia jogja			
Menurunkan tingkat kemiskinan dan ketimpangan antar kelompok pendapatan	S2 Ekonomi Pembangunan	Universitas Gadjah Mada	
	S2 Perencanaan Wilayah dan Kota	Institut Teknologi Bandung	
		Universitas Diponegoro	
		Universitas Gadjah Mada	
	Magister Teknologi Industri Pertanian	Universitas Gadjah Mada	
	S2 Magister Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan (MPKP)	Universitas Indonesia	
S2 Ilmu Perencanaan Pembangunan Wilayah Dan Perdesaan	Institut Pertanian Bogor		
2	Mengacu ke pokok visi menyongsong abad samudera hindia		
kebutuhan SDM yang mendukung penyiapan infrastruktur pembangunan maritim/kelautan/perikanan	Magister Sistem dan Teknik Transportasi	Universitas Gadjah Mada	
	Magister Transportasi	Institut Teknologi Bandung	
		Universitas Gadjah Mada	
	Magister Teknik Sipil	Universitas Gadjah Mada	
		Universitas Indonesia	
	Magister Ilmu Perikanan	Universitas Gadjah Mada	
	Pengelolaan Sumberdaya Perairan	Institut Pertanian Bogor	
Magister Ekonomi Pertanian	Universitas Gadjah Mada		
Magister Manajemen Agribisnis	Universitas Gadjah Mada		
3	Mengacu ke pokok visi manusia		
kesejahteraan manusia	Program Studi Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan	Universitas Gadjah Mada	
kesejahteraan ekonomi	Program Studi Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan	Universitas Gadjah Mada	
budaya dan kebudayaan di ruang publik	S2 Magister Tata Kelola Seni	Institut Seni Indonesia	
	Magister Ilmu Lingkungan	Universitas Gadjah Mada	
kepastian keterlindungan hukum (termasuk keterlindungan dan rasa	S2 Magister Kajian Pariwisata	Universitas Gadjah Mada	

Penjabaran Visi Misi Gubernur		Kebutuhan Pendidikan yang dapat mendukung pencapaian	Pilihan Universitas
	aman di tempat publik, menurunnya angka kriminal, semakin banyaknya karya kreatif muncul di tengah masyarakat)	S2 Perencanaan Kepariwisata	Institut Teknologi Bandung
		S2 Magister Hukum	Universitas Gadjah Mada
4	Mengacu ke pokok visi jogja		
	kewilayahan pembangunan DIY di 5 kabupaten/kota	S2 Ekonomi Pembangunan	Universitas Gadjah Mada
		S2 Perencanaan Wilayah dan Kota	Institut Teknologi Bandung
			Universitas Diponegoro
			Universitas Gadjah Mada
		Magister Manajemen Bencana	Universitas Gadjah Mada
		S2 Magister Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan (MPKP)	Universitas Indonesia
		S2 Ilmu Perencanaan Pembangunan Wilayah Dan Perdesaan	Institut Pertanian Bogor
S2 Teknik Industri	Universitas Gadjah Mada		
<b>MISI</b>			
1	meningkatkan kualitas hidup, kehidupan dan penghidupan dan masyarakat yang berkeadilan		
	diturunkan menjadi:		
	tujuan 1		
	meningkatkan kualitas hidup, kehidupan dan penghidupan dan masyarakat dengan tatanan sosial yang berkebinekaan serta mampu mengembangkan budaya Yogya	Magister Psikologi	Universitas Gadjah Mada
1	pemenuhan kebutuhan dasar misal dari aspek kesehatan dan infrastruktur dasar	S2 Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat	Universitas Gadjah Mada
		Program Pendidikan Dokter Spesialis	Universitas Gadjah Mada
		S2 Teknik Sipil	Universitas Gadjah Mada
			Universitas Indonesia
		Institut Teknologi Bandung	
2	peningkatan kapasitas SDM misalnya dari aspek pendidikan, peningkatan kapasitas SDM		
3	peningkatan perekonomian masyarakat (menurunkan angka kemiskinan, kesenjangan (indeks gini dan indeks wiliamson)	Program Studi Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan	Universitas Gadjah Mada
	gini (kesenjangan antar kelompok pendapatan)	S2 Ekonomi Pembangunan	Universitas Gadjah Mada

Penjabaran Visi Misi Gubernur		Kebutuhan Pendidikan yang dapat mendukung pencapaian	Pilihan Universitas
	wiliamson (kesenjangan antar wilayah)	S2 Perencanaan Wilayah dan Kota	Institut Teknologi Bandung Universitas Diponegoro Universitas Gadjah Mada
		S2 Perencanaan Pembangunan	
		S2 Magister Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan (MPKP)	Universitas Indonesia
		S2 Ilmu Perencanaan Pembangunan Wilayah Dan Perdesaan	Institut Pertanian Bogor
4	peningkatan harmoni kehidupan sosbudpol		
	untuk memenuhi rasa rasa aman dan nyaman bagi seluruh warga tujuan 2	S2 Ilmu Hukum	Universitas Gadjah Mada
	mewujudkan tata pemerintahan yang demokratis		
1	mewujudkan tata kelola pemerintah yang demokratis dengan mengedepankan keterbukaan di internal OPD, keterbukaan antar OPD dan gabungan keduanya	S2 Magister Administrasi Publik	Universitas Gadjah Mada Universitas Brawijaya
		Magister Teknologi informasi	Universitas Gadjah Mada Institut Teknologi Bandung
		Magister Akuntansi	Universitas Gadjah Mada
		Magister Manajemen	Universitas Gadjah Mada
2	peningkatan kualitas SDM aparatur sipil negara melalui silang belajar ke lembaga lain baik di dalam dan luar lembaga pemerintahan DIY dalam menciptakan trilogi ASN (etos, etika, kualitas)	S2 Magister Administrasi Publik	Universitas Gadjah Mada Universitas Brawijaya
		Magister Kebijakan Publik	Universitas Gadjah Mada
		Magister Kepemimpinan dan Inovasi Kebijakan (Magister Studi Kebijakan)	Universitas Gadjah Mada
		Magister Teknologi informasi	Universitas Gadjah Mada Institut Teknologi Bandung
		Magister Teknik Sistem	Universitas Gadjah Mada

Kebutuhan pendidikan jenjang S3 di lingkungan Pemerintah Daerah DIY dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Kebutuhan Pendidikan Jenjang S3**

NO	PROGRAM STUDI	PILIHAN PERGURUAN TINGGI
1	Ilmu Teknik Sipil	Universitas Indonesia
		Universitas Gadjah Mada
2	Ilmu Kedokteran	Universitas Indonesia

NO	PROGRAM STUDI	PILIHAN PERGURUAN TINGGI
		Universitas Gadjah Mada
3	Ilmu Kesehatan Masyarakat	Universitas Indonesia
4	Ilmu Komputer	Universitas Indonesia Universitas Gadjah Mada
5	Ilmu Hukum	Universitas Indonesia Universitas Gadjah Mada
6	Ilmu Akuntansi	Universitas Indonesia Universitas Gadjah Mada
7	Ilmu Ekonomi	Universitas Indonesia Universitas Gadjah Mada
8	Ilmu Manajemen	Universitas Indonesia
9	Ilmu Kehutanan	Universitas Gadjah Mada
10	Ilmu Pertanian	Universitas Gadjah Mada
11	Ilmu Peternakan	Universitas Gadjah Mada
12	Ilmu Lingkungan	Universitas Indonesia Universitas Gadjah Mada
13	Kesejahteraan Sosial	Universitas Indonesia
14	Ilmu Politik	Universitas Indonesia Universitas Gadjah Mada
15	Ilmu Administrasi	Universitas Indonesia
16	Ilmu Administrasi Publik	Universitas Gadjah Mada
17	Ilmu Psikologi	Universitas Indonesia Universitas Gadjah Mada
18	Kajian Pariwisata	Universitas Gadjah Mada
19	Kajian Budaya dan Media	Universitas Gadjah Mada

Adapun jumlah kebutuhan peningkatan pendidikan bagi pegawai hasil penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional dengan rincian :

**Tabel 4.5**  
**Kebutuhan Pendidikan PNS Hasil Penyetaraan Jabatan**

NO	PROGRAM STUDI	PERGURUAN TINGGI	JUMLAH (ORANG)
1	S2 – Magister Manajemen	Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta	17

Berikut rekapitulasi jumlah kebutuhan peningkatan pendidikan untuk menunjang pencapaian visi dan misi Gubernur DIY serta menunjang tugas pokok dan fungsi instansi :

**Tabel 4.6**  
**Kebutuhan Peningkatan Pendidikan**

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan					Jumlah (orang)
			D.III	D.IV	S.1	S.2	S.3	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Biro Umum, Humas dan Protokol							
	Manajemen	PTN			2			2
	Akuntansi	PTN			5			5

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan					Jumlah (orang)
			D.III	D.IV	S.1	S.2	S.3	
2.	Biro Tata Pemerintahan							
	Administrasi Publik	PTN				1		1
	Akuntansi	PTN			1			1
	TI	PTN	1					1
3.	Biro Organisasi							
	Kepemimpinan dan Inovasi Kebijakan Publik/Studi Kebijakan	PTN					1	1
4.	Biro Perekonomian dan SDA							
	Ilmu Ekonomi/Ekonomi Pembangunan	PTN				1		1
5.	Biro Hukum							
	Ilmu Hukum	PTN						
	Administrasi Publik	PTN						
	Kepemimpinan dan Inovasi Kebijakan Publik/Studi Kebijakan	PTN						
6.	Biro Pengembangan Infrastruktur Wilayah							
	Manajemen	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Kebijakan Publik	PTN						
	Perencanaan Wilayah dan Kota/Perencanaan Pembangunan/Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan/Ilmu Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan	PTN						
	Kepemimpinan dan Inovasi Kebijakan Publik/Studi Kebijakan	PTN						
	Teknik Sipil	PTN						
7.	Biro Bina Mental Spiritual							
	Kebijakan Publik	PTN				2		2
	Kesejahteraan Sosial/Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan	PTN				1		1
	Akuntansi	PTN		3				3

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan					Jumlah (orang)
			D.III	D.IV	S.1	S.2	S.3	
	Kesehatan Masyarakat					1		1
8.	Biro Bina PEMBERDAYAAN Masyarakat							
	Kesehatan Masyarakat	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Kepemimpinan dan Inovasi Kebijakan Publik/Studi Kebijakan	PTN						
9.	Badan Perencanaan Pembangunan							
	Ekonomi Pembangunan	PTN				3		3
	Kebijakan Publik	PTN				2		2
	Perencanaan Daerah dan Kota/ Perencanaan Wilayah dan Kota/Perencanaan Pembangunan/Perencanaan Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan/Illmu Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan	PTN				1		1
	Kearsipan		1					1
	Administrasi Negara				1	1		2
	Akuntansi				1	3		4
	Pariwisata					2		2
	Geofisika					2		2
	Statistika					2		2
	Hukum					1		1
	Manajemen					1		1
10.	Badan Pengelola Keuangan dan Aset							
	Akuntansi	PTN				17		17
11.	Badan Pendidikan dan Pelatihan							
	Kebijakan Publik	PTN				1		1
	Manajemen	PTN	1			1		2
	Manajemen Pendidikan	PTN						
	Akuntansi	PTN				4		4

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan					Jumlah (orang)
			D.III	D.IV	S.1	S.2	S.3	
12.	Badan Kepegawaian Daerah							
	Kebijakan Publik	PTN						
	Manajemen SDM	PTN						
	Psikologi	PTN						
	Manajemen	PTN						
13.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik							
	Ilmu Politik	PTN			1	3		4
	Teknologi Informasi	PTN			1			1
14.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah							
	Teknologi Lingkungan	PTN						
	Manajemen Bencana	PTN						
	Teknologi Informasi	PTN						
	Akuntansi	PTN						
15.	Badan Penghubung Daerah							
	Teknologi Informasi	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Manajemen	PTN						
16.	Paniradya Kaistimewan							
	Ekonomi Pembangunan	PTN						
	Kebijakan Publik	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Manajemen	PTN						
17.	Satuan Polisi Pamong Praja							
	Manajemen	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Kebijakan Publik	PTN						
18.	Inspektorat							
	Kebijakan Publik	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Teknologi Informasi	PTN						
	Manajemen	PTN						

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan					Jumlah (orang)
			D.III	D.IV	S.1	S.2	S.3	
19.	Sekretariat DPRD							
	Hukum	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Teknologi Informasi	PTN						
	Kebijakan Publik	PTN						
20.	Dinas Kebudayaan (Kundha Kebudayaan)							
	Manajemen	PTN	1					1
	Akuntansi	PTN			2			2
20.b.	TAMAN BUDAYA							
	KEARSIPAN		1					1
21.	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (Kundha Niti Mandala sarta Tata Sasana)							
	Akuntansi	PTN			1			1
22.	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga							
	Akuntansi	PTN	1					1
	Ilmu Keolahragaan	PTN			3			3
	Manajemen	PTN	2		2			4
	Kearsipan				1			1
23.	Dinas Kesehatan							
	Spesialis Farmasi Klinis	PTN				1		1
	Kesehatan Masyarakat	PTN			1			1
	Akuntansi	PTN			1			1
	Keperawatan + Ners	PTN		1				1
	Analisis Kesehatan	PTN		2				2
	Farmasi	PTN			1			1
24	Dinas Sosial							
	Sosiologi	PTN			1			1
	AKUNTANSI (PERMINTAAN OPD)				3			3
25.	Dinas Perhubungan							
	Sistem dan Teknik Transportasi/Manajemen	PTN						

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan					Jumlah (orang)
			D.III	D.IV	S.1	S.2	S.3	
	Transportasi							
	Akuntansi	PTN						
	Teknologi Informasi	PTN						
26.	Dinas PU, Perumahan dan ESDM							
	Teknik Sipil	PTN			2			2
	Akuntansi	PTN			4			4
	Manajemen	PTN			2			2
	Lingkungan	PTN			2			2
27.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi							
	Ekonomi Pembangunan	PTN						
	Akuntansi	PTN						
	Teknologi Informasi	PTN						
28.	Dinas Pariwisata							
	Manajemen Pariwisata	PTN				1		1
29.	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan							
	Agri Bisnis	PTN			1			1
	Peternakan	PTN			1			1
30.	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan							
	Ilmu Kehutanan	PTN			11			11
	Ilmu Lingkungan	PTN			1			1
31	Dinas Kelautan dan Perikanan							
	Administrasi Negara				1			1
32	Dinas Perindustrian dan Perdagangan							
	Teknologi Industri	PTN				2		2
	Ekonomi Pembangunan	PTN				1		1
	Akuntansi					1		1
33	Dinas Koperasi dan UKM							
	Manajemen	PTN						
34	Dinas Komunikasi dan							

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jenjang Pendidikan					Jumlah (orang)
			D.III	D.IV	S.1	S.2	S.3	
	Informatika							
	Teknologi Informasi	PTN						
	Sistem Informasi	PTN						
35	Dinas Perpustakaan dan Arsip							
	Perpustakaan	PTN				2		2
36	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk							
	Kesejahteraan Sosial	PTN						
	Kebijakan Publik	PTN						
37.	Dinas Perizinan dan Penanaman Modal							
	Akuntansi				6			
	<b>JUMLAH TOTAL</b>		8	6	82	35	1	132

#### 4.2. Kebutuhan Pelatihan

##### A. Pelatihan Bagi CPNS dan PNS Baru

###### 1. Latihan Dasar CPNS

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) menurut Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021, didefinisikan sebagai pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Kompetensi diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara; mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Sementara terintegrasi berarti penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS memadukan antara pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang.

Pada tahun 2022, Pemerintah Daerah DIY mendapatkan tambahan CPNS sebanyak 832 orang. Dari jumlah tersebut, 280 orang di antaranya direncanakan mendapatkan pelatihan dasar yang terbagi dalam 8 angkatan, sehingga dalam 1 angkatan berisi 40 s.d. 42 CPNS. Gambaran kebutuhan pelatihan dasar bagi CPNS pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Kebutuhan Pelatihan Dasar untuk CPNS**

FORMASI	JUMLAH	KETERANGAN
CPNS formasi 2019	400 orang	Sisa CPNS yang belum dikirim Latsar tahun 2021
CPNS formasi 2021	107 orang	
STAN	81 orang	
TOTAL	588 orang	

## 2. Pelatihan Setelah Diangkat PNS

Setelah CPNS diangkat menjadi PNS, mereka perlu diberikan beberapa pelatihan dasar terintegrasi agar memahami Tata Kelola Pemerintahan sehingga lebih siap kerja pada tugas-tugas tertentu yang akan diemban sesuai dengan penempatan dalam jabatan dan instansinya. Substansi materi Pelatihan yang dibutuhkan untuk membekali PNS baru tersebut yaitu:

- a. **Pelatihan perencanaan** untuk memberikan pengetahuan bagi PNS baru mengenai dasar-dasar perencanaan dan bagaimana membuat perencanaan suatu kegiatan yang dapat mendukung tercapainya tujuan, visi, dan misi suatu OPD.
- b. **Pelatihan manajemen pemerintahan** untuk pengenalan tugas dan fungsi semua unit kerja instansi di lingkungan pemerintah daerah DIY serta tata hubungan kerja secara komprehensif; Pelatihan Perencanaan untuk memberikan bekal pengetahuan PNS baru mengenai dasar-dasar perencanaan untuk mencapai suatu kegiatan yang sesuai dengan tujuan visi, misi suatu OPD.
- c. **Pelatihan pembentukan karakter dan penanaman budaya Satriya** yang hendaknya menjwai dalam setiap pelaksanaan tugas masing-masing PNS;
- d. **Pelatihan pengelolaan keuangan daerah** untuk memberikan pengetahuan mengenai pengelolaan keuangan daerah yang benar sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku karena penilaian kinerja keuangan daerah sangat ditentukan oleh pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel.

Jumlah pegawai yang perlu mendapatkan Pelatihan sebagai PNS baru adalah sebanyak pegawai yang diangkat sebagai CPNS Pemerintah Daerah DIY Formasi Tahun 2018 dan 2019 sejumlah 832 orang.

**Tabel 4.8**  
**Kebutuhan Pelatihan Dasar untuk PNS**

JENIS PELATIHAN	JUMLAH	RENCANA PELAKSANAAN	KETERANGAN
Perencanaan	832 org		Pelaksanaan mengikuti perencanaan pelatihan di Bandiklat DIY
Manajemen Pemerintahan	832 org		
Pembentukan Karakter dan Penanaman Budaya Satriya	832 org		
Pengelolaan Keuangan Daerah	832 org		

**B. Kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan**

Pemerintah Daerah DIY pada tahun 2022 memiliki 631 orang pejabat eselon, mulai dari eselon IB sampai eselon 4B. Dari jumlah tersebut, sebagian di antaranya belum mengikuti pelatihan kepemimpinan sesuai jenjang yang telah didudukinya sebagaimana dirinci dalam tabel berikut

**Tabel 4.9**  
**Kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan**

JENIS PELATIHAN KEPEMIMPINAN	JUMLAH (ORANG)	OBJEK PELATIHAN	KETERANGAN
Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II	8	JPT yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II	
Pelatihan Kepemimpinan Administrator	60	Administrator yang belum mengikuti Pelatihan administrator	
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	72	Pejabat pengawas yang belum mengikuti Pelatihan pengawas	
<b>JUMLAH</b>	<b>140</b>		

Jumlah kebutuhan pelatihan kepemimpinan administrator dan kepemimpinan pengawas sebagaimana dirinci dalam tabel di atas hanya didasarkan pada jumlah pejabat yang sudah menduduki jabatan namun belum mendapatkan pelatihan sesuai jenjang jabatannya dan pejabat hasil penyetaraan yang tidak perlu. Jumlah tersebut belum memperhitungkan kebutuhan yang muncul akibat adanya pejabat yang memasuki masa pensiun pada tahun 2023-2024.

**C. Pelatihan Pengkaderan Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrator**

Reformasi birokrasi bagi aparatur dapat dilihat dari peningkatan profesionalisme bagi PNS. Profesionalisme PNS dapat dicapai diantaranya dengan mengimplementasikan merit system dalam kegiatan manajemen kepegawaian. Salah satu yang dapat di implementasikan dari merit system pada manajemen kepegawaian adalah talent pool. Manajemen talent pool menjadi pioner dalam menjaring data pegawai yang siap menjadi kader dalam menduduki suatu jabatan tertentu sesuai formasi yang ada dan mengisi kekosongan jabatan pada masa

mendatang. Tujuan sistem ini adalah untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan dan memiliki minat mengisi posisi jabatan tertentu dalam rangka menjamin ketersediaan dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi pemerintahan.

Talent pool menjadi langkah awal dalam penyediaan database profil kompetensi calon dan pejabat ASN yang menjadi dasar penerapan sistem kaderisasi pejabat ASN, pengelolaan pola karir, menjadi dasar dalam penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit system untuk mewujudkan ASN yang profesional, bersih, berintegritas dan melayani. PNS yang berpotensi berdasarkan hasil talent pool diikutsertakan dalam Pelatihan Pengkaderan untuk dipersiapkan mengisi kekosongan jabatan yang akan datang maupun untuk meningkatkan kompetensi PNS yang bersangkutan. Pelatihan pengkaderan ada dua jenis yaitu Pelatihan pengkaderan calon Pengawas dan Pelatihan pengkaderan calon administrator.

Rumusan yang digunakan untuk menghitung kebutuhan Pelatihan kader adalah dengan menghitung jumlah PNS struktural (pejabat administrator dan pejabat pengawas) yang akan memasuki masa purna tugas dikalikan dengan dua. Pengalihan dengan dua dilakukan sebagai upaya untuk mempersiapkan calon-calon talent dengan lebih baik. Gambaran kebutuhan Pelatihan kader dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Kebutuhan Pelatihan Kader**

NO	JENIS PELATIHAN KADER	TAHUN PELAKSANAAN	JUMLAH FORMASI JABATAN YG AKAN LOWONG	JUMLAH FORMASI JABATAN YG SUDAH LOWONG	JUMLAH KEBUTUHAN PELATIHAN KADER	KETERANGAN
1.	KADER ADMINISTRATOR	2023	18		36	JUMLAH PENSIUN 2022
2.	KADER PENGAWAS	2023	13		26	JUMLAH PENSIUN 2022
3.	KADER ADMINISTRATOR	2024	26		52	JUMLAH PENSIUN 2023
4.	KADER PENGAWAS	2024	33		66	JUMLAH PENSIUN 2023

#### **D. Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa**

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), sebagai lembaga yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan dan perumusan kebijakan pengadaan barang/jasa pemerintah telah menetapkan bahwa Seluruh pengelola pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP) ditargetkan telah bersertifikat kompetensi pada 2023

mendatang. arget ini ditetapkan LKPP untuk mendorong kinerja pengadaan nasional melalui perbaikan kualitas kompetensi SDM pengelola PBJP.

Pemberlakuan sertifikasi profesi bahkan telah diberlakukan sejak 2015 sebagai upaya penyempurnaan atas pelaksanaan sertifikasi tingkat dasar, yang telah lebih dahulu diwajibkan bagi pengelola PBJP. Hal ini sejalan dengan rencana strategis yang telah dicanangkan LKPP untuk semakin memantapkan kualitas SDM ke depannya. Sebagai upaya untuk menjawab tantangan tersebut, maka Pemerintah Daerah DIY telah melakukan upaya antisipatif melalui penetapan prioritas pengiriman Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa untuk pejabat seluruh pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Langkah ini diambil, selain untuk membekali pejabat struktural untuk mengawasi pengadaan barang/jasa di lingkup ketugasannya, juga untuk membekali dengan pejabat struktural dengan sertifikasi yang dibutuhkan bagi Pejabat Pembuat Komitmen. Kebutuhan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa di lingkungan Pemerintah Daerah DIY dibagi dalam 2 katagori, yaitu Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa bagi pejabat struktural, dan Pelatihan Pengadaan barang/jasa bagi PNS non struktural. Prioritas Pelatihan di tahun 2022 ditujukan bagi pejabat struktural. Adapun rincian kebutuhan Pelatihan pengadaan barang/jasa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Kebutuhan Pelatihan PBJ di Lingkungan Pemda DIY**

NO	KELOMPOK TARGET PESERTA	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KETERANGAN
1.	Pejabat eselon	96	Rencana pelaksanaan mengikuti penjadwalan dan penganggaran di Bandiklat DIY
2.	Pejabat Fungsional dan Calon JF	4	
3.	Pelaksana	320	
	<b>TOTAL</b>	<b>420</b>	

Selain pelatihan pengadaan barang/jasa, LKPP juga melaksanakan pelatihan kompetensi. LKPP membagi pelatihan menjadi 3 program besar, meliputi pelatihan kompetensi jabatan fungsional, pelatihan kompetensi berdasarkan okupasi, dan pelatihan kompetensi tertentu. Dari hasil analisis kebutuhan Pelatihan yang dilakukan, diperoleh data kebutuhan Pelatihan terkait pengadaan barang/jasa sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Kebutuhan Pelatihan Terkait Pengadaan Barang Jasa**

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KETERANGAN
1.	Pelatihan Kompetensi Pejabat Pengadaan/Okupasi PBJ	121	Rencana pelaksanaan

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KETERANGAN
2.	Pelatihan Kompetensi Pejabat Pengadaan/Okupasi Pokja	12	mengikuti penjadwalan dari LKPP
3.	Pelatihan Fasilitator PBJ	1	
	<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	

#### E. Pelatihan Keistimewaan DIY

Dengan telah diberlakukannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta, materi substansi Pelatihan perlu diimbangi dengan beberapa materi substansi yang dapat mendukung pelaksanaan 4 (empat) kewenangan dari 5 (lima) kewenangan keistimewaan DIY, yakni:

##### a. Kelembagaan Pemerintah Daerah

Untuk mendukung kewenangan kelembagaan di pemerintahan DIY dibutuhkan Pelatihan analisis pengembangan kelembagaan. Pelatihan ini bertujuan untuk dapat mengkaji setting dari kelembagaan yang paling sesuai diterapkan dengan kondisi DIY. Pelatihan ini diperuntukan bagi semua pejabat yang memiliki fungsi dan tugas pada bidang penentu dan penyusunan lembaga daerah termasuk struktur dan tata laksana organisasi Pemerintah Daerah daerah Istimewa Yogyakarta di kabupaten maupun kota serta bersama pejabat terkait.

##### b. Kebudayaan

Untuk mendukung pelaksanaan kewenangan kebudayaan diperlukan Pelatihan:

- Pelatihan pelestarian Budaya Jawa
- Pelatihan penggalian/pengkajian /identifikasi Kebudayaan yang dimiliki Yogyakarta.
- Pelatihan promosi /pemasaran seni dan budaya untuk menunjang pengembangan pariwisata.

Pelatihan penggalian/pengkajian /identifikasi kebudayaan yang dimiliki Yogyakarta dan Pelatihan promosi pemasaran seni dan budaya untuk menunjang pengembangan pariwisata khusus bagi semua pejabat yang mempunyai fungsi dan tugas di bidang manajemen penggalian atau pengkajian atau identifikasi, pengembangan dan pelestarian kekayaan seni dan budaya DIY termasuk promosi pemasaran seni dan budaya untuk pengembangan pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta di kabupaten dan kota serta pejabat yang terkait. Sedangkan Pelatihan pelestarian Budaya Jawa diperuntukkan bagi semua PNS di

Pemerintah Daerah DIY maupun PNS Kab/Kota di lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. **Pertanahan**

Pelatihan Manajemen Pertanahan DIY merupakan materi Pelatihan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan aspek pertanahan dalam kewenangan keistimewaan DIY, terutama terkait dengan Sultan/Pakualaman Ground. Pelatihan Manajemen Pertanahan DIY diperuntukkan bagi semua pejabat yang mempunyai fungsi dan tugas di bidang:

1. Manajemen aset DIY termasuk penata laksana aset Sultan / Pakualaman *Ground* Daerah Istimewa Yogyakarta di kabupaten dan kota,
2. Perencana pengembangan wilayah, serta
3. Pejabat yang menangani perbatasan wilayah.

d. **Tata ruang**

Untuk pelaksanaan kewenangan keistimewaan dalam aspek tata ruang perlu didukung dengan Pelatihan :

- Pelatihan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) sesuai dengan filosofi DIY
- Pelatihan sistem informasi geografis (GIS) untuk manajemen Sumber Daya dan pendukung penataan ruang wilayah DIY

Pelatihan tersebut di atas adalah tugas Pelatihan yang diperuntukkan bagi pejabat yang memiliki fungsi dan tugas pada bidang manajemen perencanaan dan pelaksanaan pengembangan wilayah DIY termasuk Pejabat yang berada di lingkup bidang Pekerjaan Umum dan Perhubungan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Semenjak tahun 2019, Pelatihan keistimewaan sudah diselenggarakan sebanyak 4 angkatan dengan total peserta sebanyak 200 orang. Pengaturan target peserta setiap tahun diatur berdasarkan proporsi keterwakilan setiap OPD yang terkait dengan urusan keistimewaan.

**F. Pelatihan Perekat NKRI**

Pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara menetapkan standar kompetensi jabatan yang diperlukan untuk mendukung terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara dan untuk menyelenggarakan Sistem Merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara. Standar kompetensi tersebut terdiri atas Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan adalah Kompetensi sosial kultural, yaitu kompetensi perekat bangsa. Kompetensi ini didefinisikan sebagai kemampuan dalam mempromosikan sikap toleransi, keterbukaan, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat; mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mempersatukan masyarakat dan membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat di tengah kemajemukan Indonesia sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta di antara para pemangku kepentingan itu sendiri; menjaga, mengembangkan, dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara Indonesia.

Di dalam menjalankan peranan sebagai perekat bangsa, seorang ASN dituntut untuk memiliki jiwa nasionalisme Pancasila serta memiliki wawasan kebangsaan yang kuat, memiliki kesadaran sebagai penjaga kedaulatan negara, dan mengupayakan situasi damai di seluruh wilayah Indonesia, dan menjaga keutuhan NKRI. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, perlu diselenggarakan Pelatihan Pemahaman Ideologi Pancasila, Wawasan Kebangsaan dan Keistimewaan untuk mendukung pengembangan kompetensi sebagai perekat bangsa.

Mengingat bahwa kompetensi perekat bangsa sebagai kompetensi sosial kultural harus dimiliki oleh setiap PNS, maka target Pelatihan ini pada dasarnya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Pengaturan target peserta setiap tahun diatur berdasarkan proporsi keterwakilan setiap OPD yaitu 1 orang untuk tiap OPD per tahun, sehingga total kebutuhan per tahun adalah 45 orang. Persebaran target peserta Pelatihan Perekat NKRI diatur sebagai berikut:

#### **G. Pelatihan Penyuluh Anti Korupsi**

Komisi Pemberantasan Korupsi melalui Pusat Edukasi Antikorupsi mulai tahun 2016 merancang dan menerapkan sistem sertifikasi kompetensi untuk berbagai profesi yang ada di sektor antikorupsi yang dimulai dengan jabatan penyuluh antikorupsi. Hal ini dilakukan untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia 2045 (dokumen dikeluarkan oleh Kementerian PPN/Bappenas) dalam hal pencegahan dan pemberantasan korupsi dengan tahapan capaian yang diharapkan:

- Tahun 2025: perbaikan sistem di berbagai lini layanan publik
- Tahun 2035: penurunan korupsi dan praktik suap
- Tahun 2045: masyarakat yang anti korupsi

Kompetensi Penyuluh Antikorupsi memiliki peran strategis dalam memberi penerangan dan menggerakkan masyarakat untuk mencegah korupsi dengan

mengembangkan budaya antikorupsi, sehingga diharapkan visi masyarakat Indonesia yang berbudaya hukum pada tahun 2045 dapat tercapai, serta diharapkan dapat memberi manfaat langsung para pemangku kepentingan.

Peserta yang ditargetkan untuk mengikuti Pelatihan penyuluh anti korupsi adalah guru, Aparatur Sipil Negara, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), dan auditor. Rincian kebutuhan Pelatihan setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Kebutuhan Pelatihan Anti Korupsi**

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KETERANGAN
1.	Auditor di Inspektorat	43	Pelaksanaan Mengikuti perencanaan Pelatihan di Bandiklat DIY
2	Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah Muda di BPKP	30	
3	Perwakilan guru dari setiap sekolah (dihitung 2 guru/sekolah)	244	

#### H. Pelatihan Pembekalan Keistimewaan bagi PNS Mutasi Masuk Pemerintah Daerah DIY

Pemerintah Daerah DIY setiap tahun rata-rata menerima 100 PNS yang merupakan perpindahan dari instansi lain. Semenjak tahun 2016, Pemerintah Daerah DIY telah menerima pegawai yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Tentu dengan karakter dan perilaku yang berbeda masing-masing. Oleh karena itu, untuk dapat lebih beradaptasi dan memasuki lingkungan kerja baru di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta diperlukan upaya penambahan wawasan budaya dan pembentukan karakter berbasis budaya lokal (jawa). Diantaranya melalui penambahan materi budaya lokal melalui Bimbingan Teknis Pembentukan Karakter, sehingga PNS pindahan dari instansi lain tersebut lebih memiliki kepekaan, kejelian dan kecerdasan pikiran dalam menangkap maksud orang lain, serta dapat berperilaku seperti masyarakat DIY yang dituntut memiliki perasaan yang halus, kehalusan budi dalam *wicara* (berbahasa) dan dalam *solah bawa* (tindakan/tingkah laku), sehingga memudahkan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Maksud diadakannya Pelatihan pembekalan ini adalah untuk Membentuk Karakter Pegawai Negeri Sipil Mutasi Antar Daerah yang berbasis budaya lokal dalam pelaksanaan tugas layanan kepada masyarakat. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam Pelatihan pembekalan ini

adalah untuk Menambah wawasan dan pengetahuan budaya lokal bagi Pegawai Negeri Sipil Mutasi Antar Daerah dalam pelaksanaan tugas layanan kepada masyarakat. Pelatihan pembekalan keistimewaan yang sudah diselenggarakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Pelatihan Pembekalan Keistimewaan yang Sudah Diselenggarakan**  
**Pemerintah Daerah DIY**

NO.	TAHUN PENYELENGGARAAN	ANGKATAN	JUMLAH PESERTA (ORANG)
1	2020	I	40
2	2020	II	40
3	2021	I	30
4	2021	II	30
<b>JUMLAH</b>			<b>140</b>

Selain pegawai mutasi dari berbagai daerah, pegawai baru yang berasal dari CPNS juga ditargetkan mendapatkan Pelatihan keistimewaan. Hal ini dikarenakan Pemerintah Daerah DIY melihat perlunya CPNS mendapatkan pengetahuan tentang keistimewaan DIY agar mereka memahami dan mengetahui kebudayaan dan budaya kerja DIY. Adapun CPNS Formasi Tahun 2019 yang perlu mendapatkan Pelatihan keistimewaan adalah sejumlah 755 orang.

#### **I. Pelatihan Prioritas Pembangunan**

Seiring dengan reformasi birokrasi dan perubahan menuju era digitalisasi Pemerintah Daerah DIY mulai memperhatikan keberadaan kaum Milenial dimana salah satu kriterianya adalah PNS pengangkatan 2006 hingga sekarang ini. PNS Milenial diharapkan bisa menjadi tonggak perubahan tatanan pemerintah menuju digitalisasi dengan tetap mempertahankan filosofi budaya Pemerintah Daerah DIY yang dikenal dengan budaya kerja SATRIYA. Selain PNS Milenial, Pemerintah Daerah DIY juga menyelenggarakan pelatihan internalisasi keistimewaan bagi pejabat struktural maupun pelaksana untuk mendukung visi misi membangun kemuliaan martabat manusia Jogja. Internalisasi keistimewaan ini memiliki poin penting terkait Keistimewaan DIY yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah DIY untuk mengelolanya meliputi kelembagaan pemerintah daerah, kebudayaan, pertanahan, dan tata ruang. Berkenaan dengan pembangunan daerah yang secara massif terus dilakukan tidak luput pula terkait pengawasan terhadapnya sehingga dirasa pelatihan pengawasan perlu ditingkatkan intensitasnya agar pembangunan daerah di DIY berjalan dengan baik dan tidak terjadi penyelewengan kewenangan. Berikut kebutuhan pelatihan prioritas pembangunan terdiri dari :

**Tabel 4.15**  
**Kebutuhan Pelatihan Prioritas Pembangunan**

NO	JABATAN/INSTANSI	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KETERANGAN
1.	Kepemimpinan dan Inovasi	90	
2	Internalisasi Keistimewaan Administrator	42	
3	Internalisasi Keistimewaan Pengawas	71	
4	Internalisasi Keistimewaan Pelaksana	78	
5	Ideologi Pancasila, Wawasan Kebangsaan, dan Keistimewaan	97	
6	Pengawasan	30	

**J. Kebutuhan Pelatihan Teknis**

Terdapat 366 jenis Pelatihan teknis yang tercantum dalam kualifikasi Pelatihan sesuai jabatan. Dari 366 jenis Pelatihan, terdapat 15 jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan secara klasikal melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY.

**Tabel 4.16**  
**Kebutuhan Pelatihan Teknis yang Diprioritaskan Untuk Dipenuhi dan Dapat Diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY**

NO	JENIS PELATIHAN	KEBUTUHAN 2022
1	Administrasi Kepegawaian	53
2	Administrasi Perkantoran	62
3	Dasar Perencanaan	104
4	Komputer Dasar	42
5	Kearsipan	76
6	Legal Drafting	41
7	Digitalisasi Arsip	45
8	Penatausahaan Keuangan Daerah	99
9	Pengelolaan Barang	64
10	Penganggaran	94
11	SAKIP	10
11	Manajemen Keuangan	41
12	Manajemen Perumusan Kebijakan	22

NO	JENIS PELATIHAN	KEBUTUHAN 2022
13	Manajemen Pelayanan Prima	40
14	Sistem Tata Kelola TI	41
15	Manajemen Perencanaan dan Penganggaran	9

Kebutuhan pelatihan sesuai kualifikasi dalam Peraturan Gubernur DIY yang tidak dapat diselenggarakan di Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY selanjutnya dapat dipertimbangkan untuk dikirimkan melalui Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan mekanisme pengiriman pelatihan. Rincian pelatihan yang dapat dikirim melalui Badan Kepegawaian DIY yaitu:

**Tabel 4.17**  
**Kebutuhan Pelatihan Teknis yang Diprioritaskan Untuk Dipenuhi dan Dapat difasilitasi Melalui Badan Kepegawaian Daerah DIY**

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KET
1	Brevet Pajak	2	
2	Manajemen Pemerintahan	13	
3	Pengelolaan Informasi dan Jaringan	4	
4	Regulatory Impact Analysis	1	
5	Manajemen Pendidikan	5	
6	Perencanaan dan Penganggaran	4	
7	PPNS	14	
8	Analisis Jabatan	1	
9	Montir	1	
10	Manajemen Kepegawaian	7	
11	SAKIP	10	
12	Manajemen Pengelolaan Arsip	7	
13	Bahasa Inggris	2	
14	Kehumasan	1	
15	Perpustakaan	6	
16	Bahasa Asing	1	
17	AMDAL	2	
18	Komputer	2	
19	Manajemen Perencanaan	13	

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KET
20	Pemrograman Komputer Dasar	4	
21	Analisis Beban Kerja	3	
22	Manajemen Resolusi Konflik	2	
23	Administrasi Keuangan Daerah	1	
24	GIS	9	
25	Metodologi Riset (Penelitian dan Pengolahan Analisis Data)	2	
26	Pengelolaan Barang Daerah	1	
27	Sistem Informasi Geografi	2	
28	Multimedia	2	
29	Pemberdayaan Masyarakat	2	
30	Penyusunan Profil Wilayah	12	
31	Perencanaan Tata Ruang	15	
32	Tata Kelola Penyimpanan Arsip	5	
33	Administrasi Kesehatan	5	
34	Dasar-Dasar Pertanahan	2	
35	Kerumahtanggaan	2	
36	Manajemen Publikasi	2	
37	Organisasi dan Manajemen	2	
38	Survey dan Pemetaan	4	
39	Manajemen Tata Kelola Teknologi Informasi	1	
40	Manajemen/Resolusi Konflik	2	
41	Pengelolaan Perizinan	6	
42	Pengelolaan Data dan TI	6	
43	Analisis Pasar Hasil Perikanan	2	
44	Bimtek Kuasa Hukum	4	
45	Bimtek Penyelesaian Sengketa	8	
46	Manajemen Gizi dan Kesehatan	1	
47	Manajemen Rehabilitasi Sosial	1	
48	Pengelolaan Lingkungan Hidup	1	
49	Perencanaan Penanaman Modal	2	

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KET
50	Tata Kelola Teknologi Informasi	1	
51	Manajemen Daerah Aliran Sungai	1	
52	Manajemen Keuangan Daerah	2	
53	Manajemen Penganggaran	1	
54	Manajemen Pertanahan	2	
55	Pelatihan Manajemen Perikanan Tangkap	1	
56	Pelatihan Pengelolaan Sarpras Perikanan Tangkap	1	
57	Pemasaran Online	1	
58	Pengelolaan Perikanan Tangkap	1	
59	Pengembangan Agribisnis Perikanan	1	
60	Penyusunan Kurikulum	1	
61	Sistem Informasi Manajemen (SIM)	1	
62	Lead auditor ISO	2	
63	Dasar-dasar Pengamanan Hutan	2	
64	Dasar-Dasar Penyuluhan dan Kelembagaan	2	
65	Manajemen ESDM	2	
66	Pengelolaan Data Statistik Sumber Daya Kelautan	1	
67	Perencanaan Partisipatif	1	
68	Sistem Keamanan TI	2	
69	Bimtek Pelayanan Prima	1	
70	Bimtek PTUN	5	
71	Inventarisasi Hutan	2	
72	Kesejahteraan Sosial	2	
73	Keselamatan Kerja	1	
74	Ketransmigrasian	1	
75	Manajemen Data	1	
76	Manajemen Kebudayaan	2	
77	Manajemen Kebudayaan Dasar	1	
78	Manajemen Legal Drafting	2	
79	Manajemen Resolusi/Konflik	1	

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)	KET
80	Pelatihan Penangkapan Ikan	1	
81	Penanganan Masalah Sosial	1	
82	Pendaftaran dan dan Seleksi	1	
83	Penetapan Konservasi Kawasan	1	
84	Pengawasan Investasi	2	
85	Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	1	
86	Penyusunan ISO	2	
87	Sastra dan Bahasa	1	
88	Sistem Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	1	
89	Tata Penulisan	1	
90	Administrasi Perkantoran	3	
91	Analisis Beban Kerja	4	
92	Analisis Jabatan	3	
93	Dasar-dasar Perencanaan	1	
94	Manajemen Keuangan Daerah	8	
95	Manajemen Organisasi Publik	5	
96	Manajemen Pemerintahan	5	
97	Montir	3	
98	Penyusunan Standar Kinerja Jabatan	2	
99	Bendahara	75	

Selain Pelatihan yang tercantum pada Peraturan Gubernur DIY tentang Kualifikasi Jabatan, verifikasi data juga memunculkan 128 jenis Pelatihan yang dibutuhkan oleh OPD tetapi tidak tercantum dalam Peraturan Gubernur DIY tentang Kualifikasi Jabatan. Hal ini bisa menjadi bahan masukan saat dilakukan revisi Peraturan Gubernur DIY tentang Kualifikasi Jabatan.

**Tabel 4.18**  
**Jenis Pelatihan Yang Dibutuhkan Oleh OPD Tetapi Tidak Tercantum Dalam Peraturan Gubernur DIY Tentang Kualifikasi Jabatan**

NO	JENIS PELATIHAN	INSTANSI
1	AKUNTANSI BERBASIS AKRUAL	DINAS SOSIAL, BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA, BIRO TAPEM

NO	JENIS PELATIHAN	INSTANSI
2	ASISTEN TEKNIK REPRODUKSI	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
3	AUDIT INTERNAL	BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERIKANAN BUDIDAYA
4	BAHASA INGGRIS	DISKOMINFO, BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN
5	BAHASA JAWA	BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN
6	BENDAHARA	SEKRETARIAT DPRD, KESBANGPOL, BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA, BPTTG
8	BIMTEK APLIKASI KOMPUTER BARANG JASA	BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
9	BIMTEK APLIKASI KOMPUTER KEPEGAWAIAN	BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
10	BIMTEK APLIKASI KOMPUTER TERKAIT KEUANGAN	BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
11	BIMTEK APLIKASI KOMPUTER TERKAIT MANAJEMEN PENDIDIKAN	BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
12	BIMTEK KESEJAHTERAAN KELUARGA	DP3AP2
13	BIMTEK PENDATAAN PENDUDUK	DP3AP2
14	BIMTEK PENGARUSUTAMAAN GENDER	DP3AP2
15	BIMTEK PENGENDALIAN PENDUDUK	DP3AP2
16	BREVET PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI	BPKA
17	DASAR - DASAR KEAMANAN JARINGAN	KOMINFO
18	DASAR PEKERJAAN SOSIAL	BRSPA
19	DIKLAT ADMISTRASI KESEHATAN	BAPELJAMKESOS
20	DIKLAT AKUNTASI BERBASIS AKRUAL	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
21	DIKLAT AKUTANSI	BIRO PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR
22	DIKLAT AMDAL TIPE A	DINAS KPH
23	DIKLAT AMDAL TIPE C	DINAS KPH
24	DIKLAT ANALISIS BEBAN KERJA	BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
25	DIKLAT ANALISIS JABATAN	Balai Pengawasan dan Pengendalian Perizinan Energi Sumber Daya Mineral Wilayah BANTUL DAN KULON PROGO, BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERIKANAN BUDIDAYA
26	DIKLAT AUDITOR LINGKUNGAN	DINAS KPH
27	DIKLAT DINAMIKA KELOMPOK	BRSPA
28	DIKLAT INTERNALISASI NILAI KEISTIMEWAAN	BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
29	DIKLAT INTERPRENEURSHIP	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
30	DIKLAT KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS	DINAS KPH
31	DIKLAT KESELAMATAN LALU LINTAS DRAT/LAUT	DISHUB DIY
32	DIKLAT KETATA BOGAAN	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
33	DIKLAT KEWIRUSAHAAN	Instruktur Ahli Pertama
34	DIKLAT KOMPUTER LANJUTAN	BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERIKANAN BUDIDAYA, BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
35	DIKLAT KONSELING DALAM PEKERJAAN SOSIAL	BRSPA
36	DIKLAT KONSERVASI LINGKUNGAN	Balai Pengawasan dan Pengendalian Perizinan Energi Sumber Daya Mineral Wilayah Sleman, Yogyakarta dan Gunungkidul

NO	JENIS PELATIHAN	INSTANSI
37	DIKLAT KURATOR	MUSEUM SONOBUDOYO
38	DIKLAT MANAJEMEN ANGKUTAN UDARA	DISHUB DIY
39	DIKLAT MANAJEMEN ASET	BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERIKANAN BUDIDAYA
40	DIKLAT MANAJEMEN GIZI	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
41	DIKLAT MANAJEMEN KEDIKLATAN	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
42	DIKLAT MANAJEMEN KERUMAHTANGGAAN	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
43	DIKLAT MANAJEMEN PEMERINTAHAN	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
44	DIKLAT MANAJEMEN PENGANGGARAN	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
45	DIKLAT MANAJEMEN PENGENDALI MUTU	BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERIKANAN BUDIDAYA
46	DIKLAT MANAJEMEN PENGENDALIAN KEBAKARAN HUTAN	DINAS KPH
47	DIKLAT MANAJEMEN PERTAMBANGAN	Balai Pengawasan dan Pengendalian Perizinan Energi Sumber Daya Mineral Wilayah Sleman, Yogyakarta dan Gunungkidul
48	DIKLAT MANAJEMEN REKAYASA LALU LINTAS	DISHUB DIY
49	DIKLAT MANAJEMEN SURVEI LALU LINTAS DAN ANGKUTAN	DISHUB DIY
50	DIKLAT PELAYANAN KESEJAHTERAAN ANAK DAN REMAJA	BRSPA
51	DIKLAT PEMOROGRAMAN WEB	PERTANAHAN DAN TATA RUANG
52	DIKLAT PENGAWASAN AIR TANAH	Balai Pengawasan dan Pengendalian Perizinan Energi Sumber Daya Mineral Wilayah Sleman, Yogyakarta dan Gunungkidul
53	DIKLAT PENGAWASAN PEMBANGUNAN LINGKUNGAN HIDUP	DINAS KPH
54	DIKLAT PENGELOLAAN BIG DATA	PERTANAHAN DAN TATA RUANG
55	DIKLAT PENGELOLAAN PELATIHAN	
56	DIKLAT PENGEMBANGAN KURIKULUM	BALAI PENDIDIKAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
57	DIKLAT PENGENDALIAN PENCEMARAN AIR	DINAS KPH
58	DIKLAT PENYULUH WISATA	DINAS PARIWISATA
59	DIKLAT PENYUSUNAN DAYA DUKUNG DAN DAYA TAMPUNG WILAYAH	DINAS KPH
60	DIKLAT PENYUSUNAN KURIKULUM	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
61	DIKLAT PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN	
62	DIKLAT PERENCANAAN ENERGI DAERAH	Balai Pengawasan dan Pengendalian Perizinan Energi Sumber Daya Mineral Wilayah Sleman, Yogyakarta dan Gunungkidul
63	DIKLAT PERENCANAAN PENGELOLAAN PENGAWASAN HUTAN	DINAS KPH
64	DIKLAT PERENCANAAN WILAYAH BERBASIS DAS	DINAS KPH
65	DIKLAT PERLENGKAPAN JALAN	DISHUB DIY

NO	JENIS PELATIHAN	INSTANSI
66	DIKLAT PERMUSEUMAN DASAR, LANJUTAN, TIPE KHUSUS	MUSEUM SONOBUDOYO
67	DIKLAT PERPUSTAKAAN	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
68	DIKLAT PERPUSTAKAAN	Analisis Kursus dan Pelatihan
69	Diklat Survei dan pemetaan	BIRO TATA PEMERINTAHAN
70	DIKLAT TABLE MANNER	BIRO UMUM
71	DIKLAT TATA CARA PENYUSUNAN SAMBUTAN	BIRO UMUM
72	DIKLAT TATA KELOLA DIKLAT	BALAI PELATIHAN KESEHATAN
73	DIKLAT TATA NASKAH DINAS	BIRO UMUM
74	DIKLAT TEKNIS PENGENDALIAN INFLASI	BIRO ADM PEREKONOMIAN
75	DIKLAT TEKNISI APILL	DISHUB DIY
76	DIKLAT TOT	
77	DIKLAT UJI KOMPETENSI LABORATORIUM	BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERIKANAN BUDIDAYA
78	DIKLAT VERIFIKATOR MEDIS	BAPELJAMKESOS
79	DIKLAT VERIFIKATOR DATA LAPORAN KEUANGAN DAERAH	BPTTG
80	ETIKA BISNIS	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
81	HSE TRAINING	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
82	IDEOLOGI PANCASILA WAWASAN KEBANGSAAN DAN KESITIMEWAAN DIY	DINAS SOSIAL
83	INDUSTRI OLAHRAGA	BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA
84	Inseminasi Buatan	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
85	INSTALASI LABORATORIUM	BALAI PENGELOLAAN INFRASTRUKTUR SANITASI DAN AIR MINUM PERKOTAAN DINAS PUESDM DIY
86	JITUPASNA	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
87	JURNALISTIK	BADAN PENGHUBUNG DAERAH
88	KEDIKLUSEPORAAN	BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA
89	KEPERAWATAN ANAK	BRSPA
90	KERJASAMA DAN KEMITRAAN	BALAI PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN
91	KERUMAHTANGGAN	SEKRETARIAT DPRD
92	KESEJAHTERAAN SOSIAL	DINAS SOSIAL
93	KOMUNIKASI	BADAN PENGHUBUNG DAERAH
94	KONSELING KEPEMUDAAN	BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA
95	KURSUS PENILAIAN ASET	BPKA
96	Laboratorium Mikrobiologi dan Residu	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
97	Laboratorium Semen Beku	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
98	LEAD AUDITOR ISO	KPPD KULON PROGO
99	MANAJEMEN DIKLAT	BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
100	MANAJEMEN KEDIKLATAN	BALAI PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN
101	MANAJEMEN KOLEKSI	MUSEUM SONOBUDOYO
102	MANAJEMEN OLAHRAGA	BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA
103	Manajemen Pakan Ternak	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
104	MANAJEMEN PAMERAN	BADAN PENGHUBUNG DAERAH
105	MANAJEMEN PELAYANAN PRIMA	KPPD KULON PROGO
106	MANAJEMEN PELAYANAN PRIMA	KPPD SLEMAN
107	MANAJEMEN PELAYANAN PRIMA	BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERIKANAN BUDIDAYA
108	MANAJEMEN PEMASARAN	BADAN PENGHUBUNG DAERAH
109	MANAJEMEN PEMERINTAHAN	DP3AP2
110	MANAJEMEN PEMERINTAHAN	BIRO TATA PEMERINTAHAN

NO	JENIS PELATIHAN	INSTANSI
	DESA	
111	MANAJEMEN PENANGKAPAN IKAN	PP SADENG
112	MANAJEMEN PENGELOLAAN JARINGAN AIR MINUM PERKOTAAN	BALAI PENGELOLAAN INFRASTRUKTUR SANITASI DAN AIR MINUM PERKOTAAN DINAS PUESDM DIY
113	MANAJEMEN PERDAGANGAN	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
114	MANAJEMEN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN	BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA
115	MANAJEMEN PERKANTORAN	SEKRETARIAT DPRD
116	MANAJEMEN PERPUSTAKAAN	BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN, MUSEUM SONOBUDOYO, BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN, BALAI PENGEMBANGAN PERBENIHAN DAN PENGAWASAN MUTU BENIH TANAMAN PERTANIAN DPKP DIY
117	MANAJEMEN PERSIDANGAN	SEKRETARIAT DPRD
118	MANAJEMEN PERUMUSAN KEBIJAKAN	BIRO PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
119	MANAJEMEN PROGRAM KB	DP3AP2
120	MANAJEMEN PUBLIKASI	BADAN PENGHUBUNG DAERAH
121	MANAJEMEN RESOLUSI/KONFLIK	
122	MANAJEMEN TATA PAMERAN	MUSEUM SONOBUDOYO
123	MEDIA INFORMASI	DINAS SOSIAL
124	Model Pelayanan Disabilitas	
125	MONTIR	BADAN PENGHUBUNG DAERAH
126	MULTIMEDIA	SEKRETARIAT DPRD
127	Neuro Muscular Tapping	
128	New Bobath Concepts	
129	ORIENTASI HIPERKES KESELAMATAN KERJA	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
130	PARENTING SKILL	BRSPA
131	PELATIHAN AUDIOMETRI	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
132	Pelatihan dokumentasi SNI ISO/IEC 17025:2017	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
133	Pelatihan Estimasi Ketidakpastian Pengukuran Pengujian Mikrobiologi	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
134	PELATIHAN MONITORING BIOLOGIS	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
135	PELATIHAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
136	PELATIHAN PENGELOLAAN LIMBAH	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
137	Pelatihan Pengujian HI AI	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
138	Pelatihan Pengujian Pullorum	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
139	Pelatihan Pengujian RBT	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
140	Pelatihan Petugas Pengambil Contoh	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
141	PELATIHAN SPIROMETRI	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
142	PELAYANAN PRIMA	SEKRETARIAT DPRD
143	PELAYANAN PRIMA PERPUSTAKAAN	BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN
147	Pemeriksaan Kebuntingan/PKB	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
148	Penanganan Semen Beku	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
149	PENGAMANAN HUTAN	BALAI TAMAN HUTAN RAYA

NO	JENIS PELATIHAN	INSTANSI
150	PENGAMBILAN CONTOH UJI DAN PENGUJIAN PARAMETER KUAKITAS LINGKUNGAN	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
151	PENGAWAS PERIKANAN	PP SADENG
152	PENGELOLA GAJI	BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN
153	Pengelola Penjantan dan Betina	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
154	PENGELOLAAN INFORMASI DAN JARINGAN	SEKRETARIAT DPRD, BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN
155	PENGELOLAAN LIMBAH/LABORATORIUM	BALAI PENGELOLAAN INFRASTRUKTUR SANITASI DAN AIR MINUM PERKOTAAN DINAS PUESDM DIY
156	PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP (AMDAL A/B/C)	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
157	PENGELOLAAN SARANA PERDAGANGAN	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
158	PENGELOLAAN SENI	TAMAN BUDAYA
159	PENGEMBANGAN BUDAYA APARATUR BERWAWASAN SENI	DISHUB DIY
160	PENGOLAHAN GIZI-MAKANAN	GRASIA
161	PENGOLAHAN HASIL HUTAN	BALAI TAMAN HUTAN RAYA
162	Pengoperasian Perawatan Laboratorium	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
163	penguji mutu benih	BALAI PERBENIHAN
164	PENGUJI SUMBER BENIH	BALAI PERBENIHAN
165	PENYUSUNAN RENCANA KAWASAN	BIRO PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR
166	PERAWATAN DAN KALIBRASI PERALATAN	BALAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
167	PERAWATAN DAN PEMELIHARAAN INSTALASI PENGELOLAAN LIMBAH	BALAI PENGELOLAAN INFRASTRUKTUR SANITASI DAN AIR MINUM PERKOTAAN DINAS PUESDM DIY
168	PERAWATAN LANSIA DAN JOMPO	BALAI PELAYANAN SOSIAL TRESNA WERDHA DINAS SOSIAL DIY
169	PERJENJANGAN	BTKP
170	PERSIDANGAN	SEKRETARIAT DPRD
171	PROSEDUR DOKUMEN EKSPOR IMPOR	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
172	PUBLIC SPEAKING	DINAS SOSIAL
173	SEMEN	BALAI PENGEMBANGAN PERBIBITAN TERNAK DAN DIAGNOSTIK KEHEWANAN
175	SISTEM INFORMASI DAN MANAJEMEN DATA	MUSEUM SONOBUDOYO
176	Sistim Informasi Geografi	BIRO TATA PEMERINTAHAN
177	STUDI KELAYAKAN INDUSTRI	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
178	TATA KELOLA PENYIMPANAN ARSIP	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP
179	TATA KELOLA SENI DAN BUDAYA	BADAN PENGHUBUNG DAERAH
180	TEKNIK BUDIDAYA	BALAI PERBENIHAN
181	TEKNIK KONSELING	BRSPA
182	TEKNIK PERSEMAIAN	BALAI PERBENIHAN
183	TEKNIS LABORATORIUM	BALAI LABORATORIUM KESEHATAN DINKES DIY
184	TEKNIS PENYUSUNAN KONTRAK	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP
185	TERAPI PSIKOSOSIAL	BRSPA, BAPELJAMKESOS

#### K. Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Fungsional

Kebutuhan Pelatihan bagi pejabat fungsional terdiri atas kebutuhan Pelatihan Dasar Jabatan Fungsional (Pelatihan untuk pengangkatan Jabatan Fungsional) dan Kebutuhan Pelatihan penjurangan bagi Pejabat Fungsional Tertentu yang akan naik jabatan

**1. Kebutuhan Pelatihan Dasar Jabatan Fungsional (Pelatihan Untuk Pengangkatan Jabatan Fungsional)**

Pelatihan ini dibutuhkan bagi para calon jabatan fungsional untuk bisa diangkat menjadi pejabat fungsional. Dari hasil verifikasi muncul 46 jenis Pelatihan dasar yang diperlukan untuk pengangkatan Jabatan Fungsional, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Kebutuhan Pelatihan Dasar Jabatan Fungsional**

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)
1	Penyuluh Pertanian	1
2	Paramedik Veteriner Terampil	2
3	Pengawas Mutu Pakan Ahli Pertama	2
4	Analisis Pasar Hasil Pertanian Ahli	1
5	Penyuluh Sosial	1
6	Pekerja Sosial	3
7	Pengantar Kerja Pertama	2
8	Pranata Komputer Pertama	2
9	Arsiparis Pertama	1
10	Mediator Hubungan Industrial Pertama	3
11	Pembimbing Kesehatan Kerja Pertama	1
12	Pranata Laboratorium Kesehatan Terampil	6
13	Pranata Komputer Pertama	1
14	Asisten Apoteker Terampil	2
15	Perawat terampil	5
16	Perawat Gigi Terampil	1
17	Sanitarian Terampil	3
18	Arsiparis Terampil	2
19	Teknisi Elektromedis Terampil	1
20	Perekam Medis Terampil	2
21	Terapis Wicara Terampil	1
22	Dokter Umum Pertama	5
23	Dokter Gigi Pertama	1
24	Fisioterapis Pertama	1
25	Pranata Komputer Pertama	1
26	Teknik Penyehatan Lingkungan Pertama	1
27	Polisi Kehutanan Pertama	2
28	Penyuluh Kehutanan Pertama	2
29	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Ahli Pertama	1
30	Teknik Penyehatan Lingkungan Ahli Pertama	1
31	Penyelidik Bumi Ahli Pertama	1
32	Inspektur Ketenagalistrikan Ahli Pertama	1
33	Teknik Jalan dan Jembatan Ahli Pertama	2

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH KEBUTUHAN (ORANG)
34	Teknik Pengairan Ahli Pertama	1
35	Teknik Pengairan Terampil	1
36	Pranata Komputer Ahli Pertama	1
37	Perekayasa Pertama	7
38	Teknisi Penelitian dan Perekayasa Pertama	1
39	Teknisi Penelitian dan Perekayasa Terampil	2
40	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan Pertama	3
41	Pejabat pengadaan Barang/Jasa	12
42	Perancang peraturan perundang2an	1
43	Arsiparis	1
44	Pranata komputer	1
45	Penyuluh Kesehatan Masyarakat Pertama	4
46	Auditor	1
	<b>JUMLAH</b>	<b>98</b>

**2. Kebutuhan Pelatihan Penjurangan bagi Pejabat Fungsional yang Akan Naik Jabatan**

Dari hasil verifikasi terhadap OPD didapatkan 8 jenis Pelatihan penjurangan jabatan fungsional yang dibutuhkan oleh pejabat fungsional untuk dapat naik jabatan. Pelatihan tersebut dirinci sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

**Kebutuhan Pelatihan Penjurangan bagi Pejabat Fungsional yang Akan Naik Jabatan**

NO	JENIS PELATIHAN PENJURANGAN JF	JUMLAH KEBUTUHAN
1	Analisis Pasar Hasil Pertanian Ahli	3
2	Widyaiswara Madya	6
3	Penyuluh Kehutanan Penyelia	11
4	Perekayasa Pertama	6
5	Pekerja Sosial	11
6	PBJ Muda	30
7	PBJ Madya	9
8	Polisi Pamong Praja (terampil ke ahli )	10
	<b>JUMLAH</b>	<b>86</b>

**3. Kebutuhan Pelatihan Pendukung Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021)**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan

Fungsional mengamanatkan bahwa PNS hasil penyetaraan jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional perlu dilakukan upaya pembinaan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensinya. Pengembangan kompetensi tersebut dilakukan setelah PNS yang bersangkutan diangkat dan dilantik dalam jabatan fungsional. Adapun kebutuhan pelatihan untuk mendukung kebijakan tersebut adalah sebagai berikut.

- a) Pelatihan tim penilai angka kredit masing-masing jabatan fungsional;
- b) Pembekalan awal PNS hasil penyetaraan jabatan fungsional;
- c) Pelatihan dasar jabatan fungsional bagi PNS hasil penyetaraan jabatan fungsional;
- d) Uji kompetensi/sertifikasi bagi PNS hasil penyetaraan jabatan fungsional;
- e) Pelatihan teknis/fungsional pendukung tugas fungsi PNS hasil penyetaraan jabatan fungsional;
- f) Pelatihan lainnya baik klasikal maupun nonklasikal yang diperlukan sebagai pendukung tugas fungsi PNS hasil penyetaraan jabatan fungsional.

#### **L. Kebutuhan Pelatihan Nonklasikal**

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan bahwa bentuk pengembangan kompetensi PNS berupa pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dapat berupa pelatihan klasikal maupun pelatihan nonklasikal. Guna memenuhi kewajiban PNS mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun maka perlu diselenggarakan pengembangan kompetensi yang berupa pelatihan nonklasikal. Hal ini dilakukan agar dapat kewajiban minimal mengikuti pengembangan kompetensi PNS dapat terpenuhi dengan tetap menerapkan prinsip efisiensi anggaran. Adapun pelatihan nonklasikal berupa coaching, mentoring, e-learning, pelatihan jarak jauh, pembelajaran alam terbuka (outbond), patok banding (benchmarking), pertukaran PNS, magang/praktik kerja.

#### **M. PELATIHAN PERSIAPAN MASA Pensiun**

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan bekal PNS yang akan memasuki masa pensiun dengan materi/jenis Pelatihan yang dititikberatkan pada antisipasi *post power syndrom* dan menumbuhkan semangat *Life skill* dan wirausaha. Membekali keterampilan teknis berupa hobi yang produktif dan memberikan bekal agar peserta tergerak mengikuti kegiatan-kegiatan sosial dan keagamaan di daerah sekitar tempat tinggal.

Hal ini sebaiknya didahului dengan cara pengambilan/penjaringan aspirasi dari responden yakni calon pensiun yang bersangkutan (*antisipative needs*), sesuai dengan minat masing-masing. Pelatihan untuk para calon pensiun sebaiknya dilaksanakan 2 tahun sebelum pensiun. Jumlah kebutuhan Pelatihan persiapan masa pensiun adalah 700 orang sesuai dengan rata-rata jumlah PNS pensiun setiap tahunnya.

Materi pelatihan bagi para calon pensiun yang dapat diberikan sebagai berikut.

**Tabel 4.21**

**Materi Pelatihan bagi Para Calon Pensiun PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah DIY**

No.	Materi
1.	<p><b>Psikologi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mental Switching</b> : Perubahan Sikap dan Pola Pikir dari PNS ke masa purnabakti               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan pemanfaatan waktu, kebiasaan, komunikasi, relasi, keuangan, kekuasaan, status sosial, dll</li> <li>• Bagaimana mempersiapkan mental, agar sukses dengan perubahan</li> <li>• Mengatasi stress, depresi dan kekalutan ketika terjadi perubahan</li> </ul> </li> <li>- <b>Mengatasi "Post Power Syndrome"</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyebab timbulnya <i>Post Power Syndrome</i> dan Bagaimana Mengatasinya</li> <li>• Membentuk Percaya Diri dan Berani Menghadapi Masa Depan</li> <li>• Kompetensi Pribadi dan Potret Diri</li> <li>• Berani Bertindak dan Mengambil Keputusan dengan Pertimbangan Resiko</li> <li>• Membangun sikap positif dan bersyukur</li> </ul> </li> </ul>
2.	<p><b>Spiritual Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Konsep diri</li> <li>▪ Transendental question / hal-hal yang berhubungan dengan ketuhanan</li> <li>▪ Manajemen hati</li> </ul>
3.	<p><b>Financial Quotient (Kecerdasan Finansial)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen Keuangan</li> <li>• Mengenali Resiko-resiko Keuangan</li> <li>• Manajemen Resiko Keuangan yang Efektif</li> <li>• Strategi untuk Mencapai Kebebasan Finansial</li> </ul>
4.	<p><b>Health</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Health Intelegent</i></li> <li>• Manajemen Kesehatan dan Gaya Hidup Sehat di Masa Purna Bakti</li> <li>• EFT (<i>Emotional Freedom Technic</i>)</li> <li>• Mengenali Gejala-gejala Penyakit Secara Dini dan Pencegahannya</li> <li>• Menjaga Makanan dan Olah raga di Usia Lanjut</li> <li>• Konsultasi Kesehatan</li> <li>• Game ringan penguat kesehatan lahir dan batin</li> </ul>
5.	<p><b>Entrepreneurship</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengantar <i>Enterpreneurship</i></li> <li>• Merubah <i>mindset</i> menjadi <i>entrepreneur</i></li> <li>• Membentuk jiwa wirausaha yang handal</li> <li>• Jenis-jenis Investasi</li> <li>• Tips Memilih Jenis Investasi yang Efektif</li> <li>• Kiat membidik dan evaluasi peluang usaha baru (analisis kelayakinan usaha)</li> </ul>

No.	Materi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensiasati pembiayaan usaha baru</li> <li>• Bentuk kepemilikan dan rencana pemasaran</li> <li>• Sumberdaya insani bagi wirausaha</li> <li>• Organisasi, kepemimpinan dan pengawasan usaha baru</li> </ul>
6.	<p><b>Kunjungan / praktek / studi wisata ke Sentra Bisnis Percontohan</b></p> <p>disesuaikan dengan minat peserta, misalnya :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budidaya jamur,</li> <li>• Industri agribisnis dan budidaya tanaman herbal</li> <li>• Rumah makan apung</li> <li>• Budidaya sapi perah dan sapi potong</li> <li>• Budidaya udang, dll</li> </ul>

# BAB 5

## Penutup

### Bab 5 Berisi :

1. Kesimpulan
2. Saran

### 5.1. Kesimpulan

Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi yang dilakukan pada tahun 2022 ini masih hanya menggunakan metode perbandingan kualifikasi dengan *bezetting* PNS dengan mengedepankan proporsionalitas kebutuhan Pelatihan dengan pertimbangan belum adanya standar kompetensi teknis dan standar kinerja PNS di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

1. Berdasarkan pemetaan kebutuhan pendidikan gelar di OPD dibutuhkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan gelar sejumlah 132 dengan rincian:

**Tabel 5.1**  
**Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan**

NO.	JENJANG	JUMLAH
1.	S.3	1
2.	S.2	35
3.	S.1/D.4	88
4.	D.3	8
<b>JUMLAH</b>		<b>132</b>

2. Untuk setiap jenis jabatan baik itu Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional terdapat kebutuhan Pelatihan Keistimewaan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang keistimewaan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada semua ASN;
3. Pelatihan kader baik Pengawas dan Administrator merupakan salah satu proses dalam pemetaan profil talenta yang diproyeksikan dalam penyiapan dalam Jabatan Pengawas dan Administrator, kebutuhan yang dirancang adalah kebutuhan minimalis yang diperlukan dalam rencana suksesi jabatan administrator dan pengawas, sedangkan untuk pelatihan kepemimpinan administrator dan pelatihan pengawas dalam penyusunan kebutuhannya mempertimbangkan jumlah PNS Pengampu yang belum mengikuti Pelatihan;
4. Untuk pelatihan kepemimpinan terdapat jumlah kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan Administrator 60 orang dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sejumlah 72 orang, sehingga totalnya ada 132 orang.

5. Untuk Pelatihan persyaratan Pengangkatan dalam Jabatan, terdapat kebutuhan Pelatihan Pendidikan Dasar untuk CPNS untuk sejumlah 588 orang dan Pelatihan Persyaratan Pengangkatan Pertama untuk Jabatan fungsional sejumlah 98 orang dan Pelatihan Kenaikan Jabatan untuk Jabfung sejumlah 86 orang.
6. Untuk Kebutuhan Jabatan Pelaksana selain kebutuhan Pelatihan prioritas untuk PNS baru seperti manajemen pemerintahan, manajemen perencanaan dan penganggaran, manajemen kepegawaian dan Pelatihan keistimewaan juga terdapat beberapa kebutuhan Pelatihan teknis yang dibutuhkan oleh jabatan pelaksana sebagai antara lain Legal Drafting, Digitalisasi Arsip, Penatausahaan Keuangan Daerah, Pengelolaan Barang, Manajemen Perumusan Kebijakan, dan Manajemen Pelayanan Prima.

#### **SARAN**

1. Hasil pemetaan kebutuhan pendidikan gelar tersebut diatas selanjutnya perlu ditetapkan sebagai Formasi Kebutuhan Tugas Belajar dan Ijin Belajar sebagai dasar dalam pengiriman PNS dalam tugas belajar dan pemberian ijin belajar.
2. Perlunya pembagian peran dalam percepatan pemenuhan Pelatihan keistimewaan, untuk pegawai baru baik CPNS maupun PNS mutasi (PNS yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun menjadi kewenangan dari Badan Kepegawaian Daerah, sedangkan untuk selain itu menjadi kewenangan sepenuhnya dari Badan Pendidikan dan Pelatihan untuk pelaksanaannya);
3. Berdasarkan kebutuhan minimalis Pelatihan kader dimaksud agar Badan Pendidikan dan Pelatihan dapat melaksanakannya dengan tidak membatasi dengan masing-masing Pelatihan Kader satu angkatan saja, tetapi agar diupayakan untuk pemenuhan sesuai dengan kebutuhan talent atau kader yang diperlukan dalam pemenuhan rencana suksesi, demikian pula untuk pemenuhan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Pengawas agar Badan Pendidikan dan Pelatihan untuk memprioritaskan kebutuhan internal khususnya bagi PNS Pengampu Jabatan Administrator maupun Pengawas;
4. Terkait pelaksanaan Pelatihan pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional agar Badan Kepegawaian Daerah mengupayakan untuk fasilitasi penganggarnya termasuk uang sakunya, dan hasil pemetaan kebutuhannya juga dapat digunakan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai sebagai dasar dalam perencanaan pelaksanaan uji kompetensi untuk pengangkatan pertama jabatan fungsional demikian pula untuk Pelatihan kenaikan jabatan fungsional juga direkomendasikan hal yang sama.

5. Dengan adanya perbedaan kebutuhan jabatan fungsional sesuai arahan Bapak Sekretaris Daerah dalam Workshop Jabatan Fungsional serta rekomendasi hasil workshop agar Badan Pendidikan dan Pelatihan juga mengakomodir untuk melaksanakan pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi jabatan fungsional melalui pengadaan Pelatihan yang mendukung atau menunjang pengembangan profesi jabatan sesuai kebutuhan yang telah disusun termasuk di dalamnya juga kebutuhan jabatan fungsional guru.
6. Berkenaan dengan pelatihan prioritas pembangunan agar ditindaklanjuti segera mengingat era digitalisasi dan keberadaan PNS Milenial yang berkembang pesat dan kebutuhan pelayan publik yang kian variatif.
7. Hasil analisis kebutuhan untuk berbagai Pelatihan yang telah dilaksanakan segera dikomunikasikan dengan pimpinan dan lembaga Pelatihan Pemda DIY untuk ditindaklanjuti.

GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,



HAMENGKU BUWONO X