



# **SOSIALISASI DAN PENGISIAN DATA *HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT PLAN (HCDP)* UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

*Ruang Sidang Utama Senat Rektorat,  
24 Juli 2020*

**Biro Umum, Perencanaan, dan Keuangan  
Universitas Negeri Yogyakarta**

## Dasar Hukum:

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

# Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ”Pengembangan Karier”

Pasal 69 ayat (1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah

Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas

Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

# KOMPETENSI

- kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
- kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

# Pasal 70 UU ASN

- (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran
- (4) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

# PENGEMBANGAN SDM



BAHAN RUJUKAN/BAHAN KERJA



# RENSTRA

Apa yang menjadi tujuan organisasi (K/L) dalam menunjang program pembangunan nasional pemerintah

PROGRAM  
PEMBANGUNAN  
LIMA TAHUN

PROGRAM  
PEMBANGUNAN  
JANGKA  
MENENGAH

PROGRAM  
PEMBANGUNAN  
JANGKA  
PANJANG

FOKUS PEMBANGUNAN  
(ENERGI, MARITIM....)

# STRATEGI PENGEMBANGAN

## JANGKA PANJANG

- PENDIDIKAN FORMAL (GELAR)

## JANGKA MENENGAH

- PENDIDIKAN FORMAL (GELAR)
- PELATIHAN (NON GELAR)

## JANGKA PENDEK

- **PENDIDIKAN FORMAL (GELAR) → KESINAMBUNGAN PROGRAM PEMBANGUNAN**
- **PELATIHAN (NON GELAR)**

# Tujuan Pengembangan Kompetensi

untuk membuat pegawai semakin meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap/perilakunya seiring dengan peningkatan kariernya.

# DATA SDM

STANDAR KOMPETENSI JABATAN (SYARAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

DATA KOMPETENSI PEGAWAI (TINGKAT DAN BIDANG PENDIDIKAN, JENIS PELATIHAN)

DATA PEGAWAI BERDASARKAN KELOMPOK USIA DAN RENCANA PENSIUN

RENCANA REKRUITMEN SDM (RENCANA FORMASI)

POLA KARIER

# DATA PEGAWAI BERDASARKAN TINGKAT DAN BIDANG PENDIDIKAN

STANDAR KOMPETENSI JABATAN

bandingkan

DATA KOMPETENSI PEGAWAI

selisih

bahan penyusunan program pendidikan dan pelatihan (HCDP)

# POLA KARIER

Rencana Promosi (juga demosi??)



Perubahan Komposisi Ideal



Rujukan penyusunan program pendidikan dan pelatihan (HCDP)

# TANTANGAN PENGEMBANGAN SDM PADA INSTANSI PEMERINTAH

1. Ketersediaan Anggaran
2. Komposisi SDM versus Regulasi
3. Kestinambungan program pembangunan  
(pendidikan → jangka panjang)
4. Penempatan kembali pasca Pendidikan dan  
Pelatihan
5. Labor Turn Over,
  - Kondisi/lingkungan kerja
  - Sistem Remunerasi/penggajian/fasilitas
  - Generasi Y
  - Dll.



- Dalam rangka mewujudkan SMART ASN 2024, maka pemerintah harus melakukan upaya pengembangan kompetensi yang sistematis.
- Regulasi mengamanatkan bahwa ASN memiliki hak mendapat pengembangan kompetensi 20 JP setahun.



- ❖ Kegiatan tersebut menerapkan konsep 10:20:70 model pembelajaran dan pengembangan (learning and development model) terdiri dari:
  - 10% klasikal
  - 20% belajar dengan kolega (Coaching and Mentoring),
  - 70% dari pengalaman kerja (action learning).



- Dari komposisi tersebut dapat disimpulkan bahwa peranan atasan langsung dalam pengembangan kompetensi bawahannya sangat besar.



# COACHING, MENTORING DAN BELAJAR MANDIRI

- Coaching adalah pembimbingan peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri. Sebagai seorang Coach, atasan langsung bertanggungjawab untuk melakukan aktivitas coaching kepada bawahannya dengan menjadi mitra kerja bagi bawahannya (Coachee).



- Mentoring adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.
- Atasan Langsung selaku Mentor diharapkan bisa menuntun, membimbing, memberikan tips dan saran, sehingga bisa mempercepat proses belajar pegawai/peserta mentoring (Mentee) dan menghindari pegawai dari membuat kesalahan yang biasa terjadi. Sebagai mentor, atasan langsung juga harus menjadi contoh teladan (Role Model) yang dijadikan sebagai panutan oleh bawahannya.



- Belajar Mandiri merupakan upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia. Belajar mandiri diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh nama jabatannya. Hasil yang diharapkan dari Belajar Mandiri adalah terwujudnya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam penyelesaian tugas.



# Bentuk Pengembangan Kompetensi

- Jalur Pendidikan (Diploma, S1, S2, S3) Satu Semester 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP)
- Jalur Pelatihan : Klasikal dan Non Klasikal

# Pelatihan

Klasikal	Non Klasikal
Pelatihan struktural kepemimpinan	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah
Pelatihan di tingkat nasional	Magang/praktik kerja
Pelatihan Manajerial	Patok banding ( <i>benchmarking</i> )
Pelatihan teknis	Pelatihan jarak jauh
Pelatihan fungsional	<i>Coaching</i>
Pelatihan sosial kultural	<i>Mentoring</i>
Seminar/konferensi /sarasehan/sosialisasi	Detasering ( <i>secondment</i> )
Workshop/lokakarya	<i>E-learning</i>
Kursus	Belajar mandiri ( <i>self development</i> )
Penataran	Komunitas belajar ( <i>community of practices</i> )
Bimbingan Teknis	Pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )

# Cara Pengisian Data Human Capital Development Plan (HCDP) Tahun 2020

Buka laman: <https://s.id/datahcdp>





Pilih Universitas →

## DAFTAR HALAMAN

1. IDENTITAS DAN UNIT KERJA PEGAWAI
2. RIWAYAT JABATAN
3. RIWAYAT PELATIHAN
4. KESENJANGAN KOMPETENSI
5. RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALUR PENDIDIKAN
6. PETUNJUK PENGISIAN PELATIHAN
7. RENCANA PELATIHAN 2021
8. RENCANA PELATIHAN 2022
9. RENCANA PELATIHAN 2023
10. RENCANA PELATIHAN 2024
11. RENCANA PELATIHAN 2025
12. LEMBAR VERIFIKASI

# 1. IDENTITAS DAN UNIT KERJA PEGAWAI

- NAMA PEGAWAI (NAMA LENGKAP BESERTA GELAR)
- NIP PEGAWAI
- JABATAN PEGAWAI
- UNIT ESELON I (DITJEN PENDIDIKAN TINGGI)
- SATUAN KERJA (UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA)
- JENJANG PENDIDIKAN TERAKHIR: SD sampai S3
- JURUSAN/KONSENTRASI PENDIDIKAN

## 2. RIWAYAT JABATAN

Isi Riwayat Jabatan yang pernah diduduki dalam 5 (lima) tahun terakhir

## 3. RIWAYAT PELATIHAN

Isi Riwayat Pelatihan yang pernah diikuti dalam 5 (lima) tahun terakhir

Contoh: Diklatpim ....., Pelatihan .....,

## 4. KESENJANGAN KOMPETENSI

Diperoleh dari hasil Analisis kesenjangan (gap) kompetensi. Berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan dibandingkan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.

### **KESENJANGAN KOMPETENSI TEKNIS**

Tidak ada

Rendah

Sedang

Tinggi

Membandingkan antara Syarat Jabatan dengan Kemampuan yang dimiliki pegawai saat ini dalam melaksanakan pekerjaannya

# KESENJANGAN KOMPETENSI TEKNIS

- a. **tidak ada** kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
- b. **rendah**, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah  $\frac{3}{4}$  (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
- c. **sedang**, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku;
- d. **tinggi**, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku.

## 5. RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALUR PENDIDIKAN

Catatan:

Mohon diisi apabila Pegawai dirasa perlu untuk melanjutkan pendidikan berdasarkan kebutuhan organisasi.

Apabila kualifikasi pendidikan pegawai sudah dianggap memenuhi, maka pada halaman ini tidak perlu diisi.

Apabila diisi:

JENJANG PENDIDIKAN (D3, D4, S1, S2, S3)

JURUSAN

JUMLAH JAM PELAJARAN

ANGGARAN

TAHUN PELAKSANAAN (2021, 2022, 2023, 2024, 2025)

TEMPAT PELAKSANAAN (DALAM NEGERI / LUAR NEGERI)

## 6. PETUNJUK PENGISIAN PELATIHAN

### RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PELATIHAN

Catatan:

Mohon diisi RENCANA PELATIHAN I s.d RENCANA PELATIHAN V apabila Pegawai dirasa perlu untuk memperoleh pelatihan guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.

Apabila pelatihan sudah dianggap memenuhi, maka pada halaman ini tidak perlu diisi.

## 7. RENCANA PELATIHAN 2021

RENCANA PELATIHAN I

BENTUK PELATIHAN (KLASIKAL / NON KLASIKAL)

TAHUN PELAKSANAAN (2021)

TEMPAT PELAKSANAAN (DALAM NEGERI / LUAR NEGERI)

JUMLAH JAM PELAJARAN → MISAL ... JP

ANGGARAN → 3000000 (DITULIS TANPA TITIK)

RUMPUN PELATIHAN (APABILA MEMILIH KLASIKAL) → TINGGAL PILIH

KOMPUTER/IT

MANAJEMEN PENDATAAN DLL

PELATIHAN KLASIKAL YANG DIAJUKAN (Diluar Rumpun Pelatihan)

PELATIHAN NON KLASIKAL

MAGANG/PRAKTIK KERJA

PATOK BANDING (BENCHMARKING)

COACHING DLL

DESKRIPSI SINGKAT PELATIHAN NON KLASIKAL

## 8. RENCANA PELATIHAN 2022

### RENCANA PELATIHAN II

BENTUK PELATIHAN (KLASIKAL / NON KLASIKAL)

TAHUN PELAKSANAAN (2022)

TEMPAT PELAKSANAAN (DALAM NEGERI / LUAR NEGERI)

JUMLAH JAM PELAJARAN → MISAL ... JP

ANGGARAN → 3000000 (DITULIS TANPA TITIK)

RUMPUN PELATIHAN (APABILA MEMILIH KLASIKAL) → TINGGAL PILIH  
KOMPUTER/IT

MANAJEMEN PENDATAAN DLL

PELATIHAN KLASIKAL YANG DIAJUKAN (Diluar Rumpun Pelatihan)

PELATIHAN NON KLASIKAL

MAGANG/PRAKTIK KERJA

PATOK BANDING (BENCHMARKING)

COACHING DLL

DESKRIPSI SINGKAT PELATIHAN NON KLASIKAL



[uny.ac.id](http://uny.ac.id)

# SAMPAI 2025

TAKWA, MANDIRI, CENDEKIA

UNGGUL, KREATIF, INOVATIF



## 12. LEMBAR VERIFIKASI

# **LEMBAR VERIFIKASI VERIFIKASI TANDA TANGAN KIRIM**



[uny.ac.id](http://uny.ac.id)

# TERIMA KASIH