

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA YOGYAKARTA

Syamsu Effendie (1), R. Widodo Tri Putra (2)

Afiliasi: ^{1,2} Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD"

Email Korespondensi: ¹syamsu.effendie@gmail.com, ²widodotriputro@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tantangan yang akan dihadapi dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Model Klasikal dan Corporate University di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta dalam mentransformasikan diri menjadi Corporate University dan merumuskan strategi pengembangannya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini diimplementasikan sebagai proses pengumpulan data, pemilihan informan, hingga proses menganalisa datanya. Pengumpulan data ditinjau dari tekniknya dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu wawancara, observasi lapangan, dan angket (Sugiyono, 2015). Hasil penelitian tahun 2023 terkait efektifitas pelaksanaan Jogja Corporate University menunjukkan rerata pegawai yang mengikuti kediklatan minimal 20 jam setiap tahun mencapai 83,3%. Dalam pelaksanaannya menggunakan aplikasi Jogja Corporate University yang terintegrasi dalam Jogja Smart Services (JSS). Disamping itu kemudahan lainnya dapat mengikuti kediklatan melalui zoom, live streaming dan youtube dengan waktu menyesuaikan kegiatan pegawai dan ujian akhir setiap kediklatan dilakukan melalui Computer Asisted Test (CAT) yang hasilnya otomatis terintegrasi ke Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Yogyakarta serta sertifikat kediklatan dapat diunduh di aplikasi.

Kata Kunci: Corporate University, Pengembangan Kompetensi, Sumber Daya Manusia

Abstract: This research aims to determine the challenges that will be faced in implementing the Classical Model and Corporate University Competency Development at the Yogyakarta City Regional Secretariat in transforming itself into a Corporate University and formulating a development strategy. The research method used is descriptive qualitative using data collection techniques through observation, in-depth interviews and documentation. The data analysis technique is carried out through the stages of data reduction, data presentation and drawing conclusions. This research was implemented as a process of collecting data, selecting informants, and analyzing the data. Data collection in terms of technique can be done in three ways, namely interviews, field observations, and questionnaires (Sugiyono, 2015). The results of research in 2023 regarding the effectiveness of the implementation of Jogja Corporate University show that the average of employees who participate in training for at least 20 hours each year reaches 83.3%. In its implementation, it uses the Jogja Corporate University application which is integrated in Jogja Smart Services (JSS). Apart from that, other conveniences include being able to take part in training courses via zoom, live streaming and YouTube with time to adjust employee activities and the final exam for each training course is carried out via a Computer Assisted Test (CAT) whose results are automatically integrated into the Yogyakarta City Personnel Management Information System and training certificates can be downloaded in the application.

Keywords: Corporate University, Competency Development, Human Resources

Article History :

Received 08 Maret 2024; Revised 08 Maret 2024; Accepted 08 Maret 2024

PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima, maka perlu didukung oleh PNS memadai secara kualitas dan kuantitas yang memiliki kompetensi manajerial dan teknis. Salah satu cara dengan memenuhi hak mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 jam per tahun sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang ASN melalui Corporate University.

Dalam era revolusi industri 4.0 saat ini dan semangat melaksanakan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Yogyakarta terkait 8 area perubahan, yang terdiri dari: 1). Manajemen Perubahan; 2) Penataan Peraturan Perundang-Undangan; 3). Penguatan Kelembagaan; 4). Penguatan Ketatalaksanaan; 5). Penguatan Sistem Manajemen SDM; 6). Penguatan Sistem Pengawasan; 7). Penguatan Akuntabilitas Kinerja; 8). Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.

Upaya percepatan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai motor utama penggerak pembangunan dan pemerintahan dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dengan dukungan penguatan system informasi berbasis internet. Reformasi Birokrasi yang merupakan perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan serta merupakan pertarungan besar Bangsa Indonesia dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan. Adanya perubahan paradikma dalam tata kelola pemerintahan dari government ke governace, perubahan peran pemerintah dari unsur pelaksana (rowing) menjadi unsur pendorong (steering), orientasi pengaturan (rule driven) ke orientasi misi (mission driven), orientasi kekuasaan ke demokrasi dan orientasi sentralisasi ke desentralisasi.

Pemerintah Kota Yogyakarta berupaya selalu meningkatkan PNS yang ada dan memandang sebagai aset bangsa yang harus dikembangkan kompetensinya dengan membuka kesempatan melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi melalui tugas belajar atau izin belajar dan melalui kediklatan manajerial, kediklatan teknis dan fungsional maupun kediklatan sosial kultural. Namun dalam pelaksanaannya belum optimal terkait belum meratanya pemenuhan kediklatan PNS yang disebabkan beberapa faktor, antara lain : keterbatasan alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi yang besarnya Rp. 5.598.095.870,- (sumber Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) BKPSDM tahun 2023), sentralisasi anggaran kediklatan, pola kediklatan yang dilakukan masih dengan metode klasikal, keterbatasan materi kediklatan untuk semua jabatan sedangkan jumlah ASN 5.300 orang (sumber Sim Kepegawaian (Simpeg) per Pebruari 2023).

Langkah strategis pengembangan kompetensi diperlukan koordinasi dan komunikasi menjalin jejaring kerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta, Pemerintah Pusat, Kementerian, Lembaga Negara dan Lembaga Penyelenggaran Kediklatan serta Lembaga Profesi yang Expert di bidangnya. Disamping itu kediklatan dilaksanakan melalui model kediklatan Corporate University sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 ayat (4a) adalah Corporate University. Metode ini memadukan antara pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal di tempat kerja untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional.

Dengan komitmen yang tinggi dari 9 Kepala Bagian Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta dalam pengembangan kompetensi PNS diharapkan akan diperoleh kualitas PNS yang berintegritas, berkinerja tinggi, memiliki kompetensi sesuai bidangnya dalam upaya memberikan pelayan publik paripurna.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Moeleong (1990: 34) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Pendekatan kualitatif digunakan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian baik itu orang maupun lembaga berdasarkan fakta yang apa adanya. Iman Gunawan (2013:81) menyampaikan dengan pendekatan ini akan terungkap mengenai aktualisasi, realitas sosial, dan persepsi sasaran penelitian.

Sementara itu jenis penelitian ini menggunakan jenis deskriptif. Atar Semi (1993:23) menyatakan bahwa deskriptif adalah metode yang dilakukan dengan mendeskripsikan data yang diperoleh tanpa mengartikan dengan angka-angka, tetapi mengutamakan kedalaman penghayatan terhadap interaksi antara konsep yang sedang dikaji secara empiris.

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari: 1). Data primer yang diperoleh dari wawancara mendalam terhadap informan dengan berfokus pada latar belakang masalah penelitian dan menggunakan panduan wawancara yang sudah disiapkan sebelumnya yang ditanyakan kepada 15 informan; 2). Data sekunder yang berupa data file dan dokumen print, foto lokasi penelitian, foto dokumentasi informan dan data-data pustaka terkait penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta.

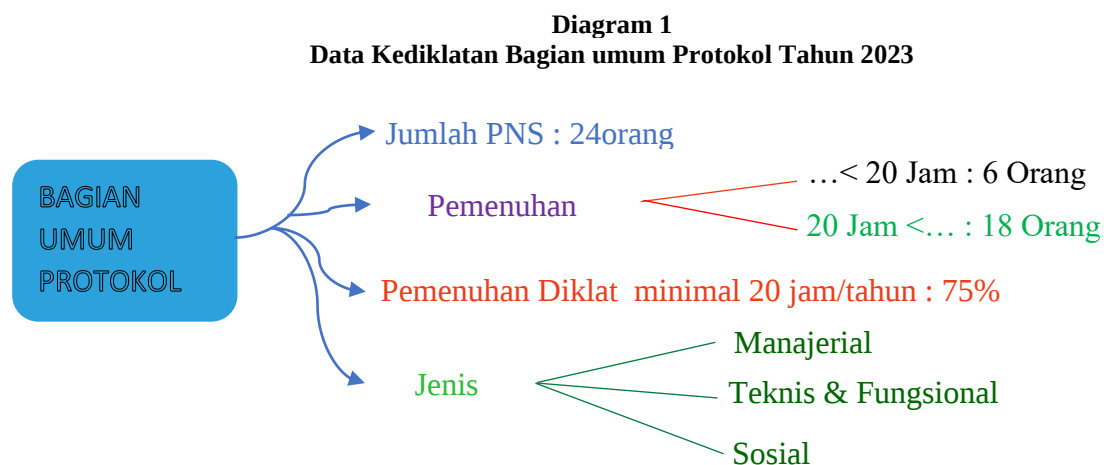
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan utama Pelatihan Corporate University adalah menjadikan ASN Smart, yang memiliki keunggulan berintegritas tinggi, mampu berbahasa asing, mampu menguasai teknologi informasi dan komunikasi, berjiwa melayani, memiliki mentalitas wirausaha, jaringan luas dan keramah tamahan. Jenis kediklatan yang dapat dilakukan melalui corpu adalah Kediklatan Manajerial, Kediklatan Teknis dan Fungsional, Kediklatan, Sosial Kultural yang pelaksanaan dilakukan online ataupun offline.

Tantangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta yang mengampu ketugasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS dalam mewujudkan Corporate University adalah: a. Mewujudkan sebagai entitas dalam mencapai visi dan misinya melalui kepelatihan. b. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan PNS sebagai salah satu asset SDM Unggul yang memiliki predikat yang diberikan kepada PNS berintegritas tinggi, mampu berbahasa asing, mampu menguasai teknologi informasi dan komunikasi, berjiwa melayani, memiliki mentalitas wirausaha, jaringan luas dan keramah tamahan; c. Kolaborasi Corpu dengan sistem pelatihan yang fleksibel yang memiliki karakteristik relevan, sesuai kebutuhan, tepat sasaran dan kekinian, mudah diaplikasikan, mudah diajarkan, dipelajari dan diterapkan, memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi dan mudah diakses dimana saja, kapan dan dari mana saja serta tersedia setiap saat; dan d. Mampu memenuhi hak semua PNS mendapatkan kediklatan sesuai jabatannya minimal 20 jam setiap tahun.

Data hasil penelitian pengembangan kompetensi ASN pada 9 Bagian Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta dapat diperoleh data yang meliputi nama pegawai, jumlah jenis kediklatan yang diikuti, dan jumlah jam pelatihan. Pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai upaya memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu pengembangan kompetensi adalah hak setiap ASN minimal 20 jam setiap tahun melalui pelatihan klasikal, nonklasikal dan Corporate University.

Untuk mengetahui penyelenggaraan kegiatan kediklatan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta melalui melalui Jogja Corporate University dan Mini Corpu di yang diikuti PNS pada 9 Bagian Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2023 dalam bentuk diagram dan tabel data sebagai berikut:

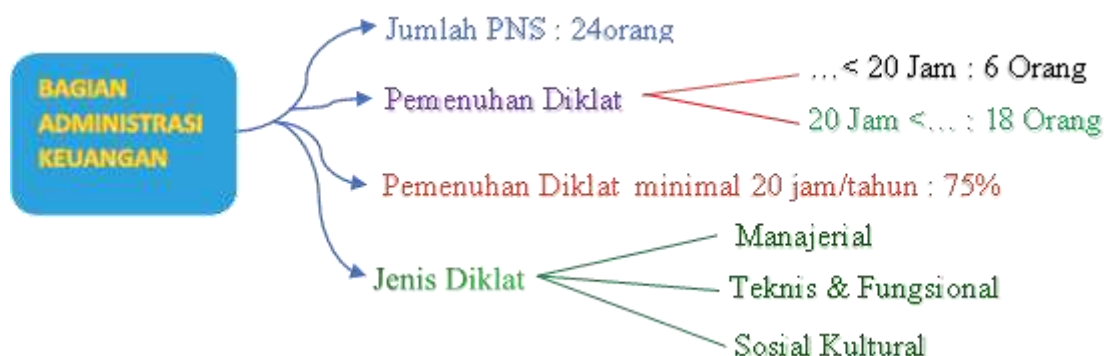


Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Umum Protokol adalah 66 orang terdiri dari 24 ASN dan 42 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan 95 kali dengan jumlah JPL 1.671 jam dengan kediklat terbanyak adalah Teknis dan Fungsional..

Pemenuhan kediklatan minimal 20 jam per tahun adalah 75% dengan rincian : 6 orang tidak memenuhi dan 18 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 2
Data Kediklatan Bagian Administrasi Keuangan Tahun 2023

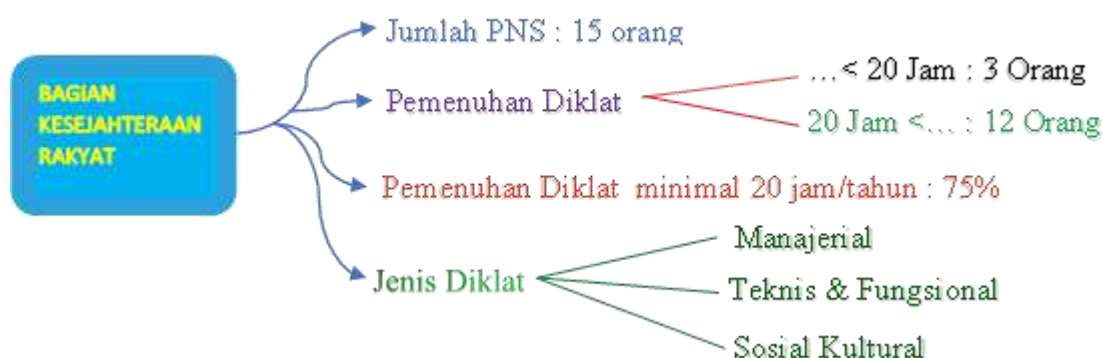


Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Administrasi Keuangan adalah 31 orang terdiri dari 23 ASN dan 8 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 23 ASN tahun 2023 adalah 130 kali dengan jumlah JPL 1.911 jam , jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, Pelatihan Jabatan Fungsional dan Pelatihan Dasar CPNS.

Pemenuhan kediklatan ASN Bagian Administrasi Keuangan tahun 2023 yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun mendapatkan kediklatan adalah 69% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 23 ASN, yaitu 7 orang tidak memenuhi dan 16 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 3
Kediklatan Bagian Kesejahteraan Rakyat Tahun 2023



Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah 20 orang terdiri dari 15 ASN dan 5 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 15 ASN tahun 2023 adalah 79 kali dengan jumlah JPL 808 jam , jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Jabatan Fungsional.

Pemenuhan kediklatan ASN Bagian Kesejahteraan Rakyat tahun 2023 yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun mendapatkan kediklatan adalah 80% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 15 ASN, yaitu 3 orang tidak memenuhi dan 12 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 4
Kediklatan Bagian Pengadaan Barang/Jasa Tahun 2023

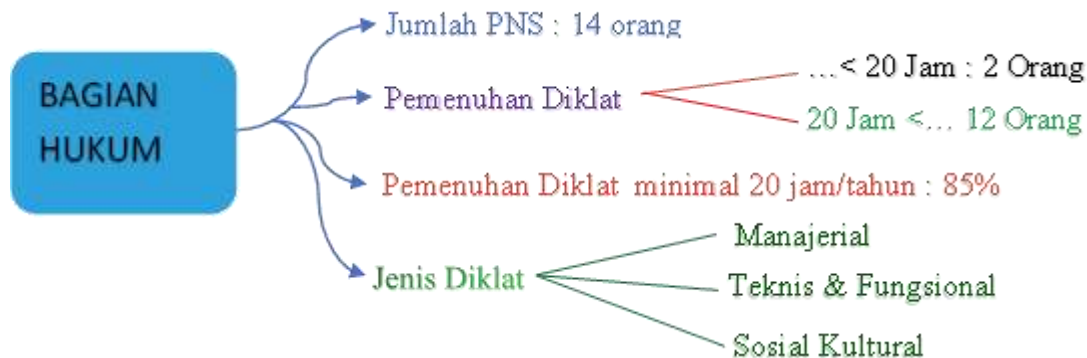


Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa adalah 39 orang terdiri dari 32 ASN dan 7 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 32 ASN tahun 2023 adalah 143 kali dengan jumlah JPL 2.169 jam, jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, Pelatihan Jabatan Fungsional dan Pelatihan Dasar CPNS.

Pemenuhan kediklatan ASN Bagian Pengadaan Barang/Jasa tahun 2023 yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun mendapatkan kediklatan adalah 84% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 32 ASN, yaitu 5 orang tidak memenuhi dan 27 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 5
Data Kediklatan Bagian Hukum Tahun 2023

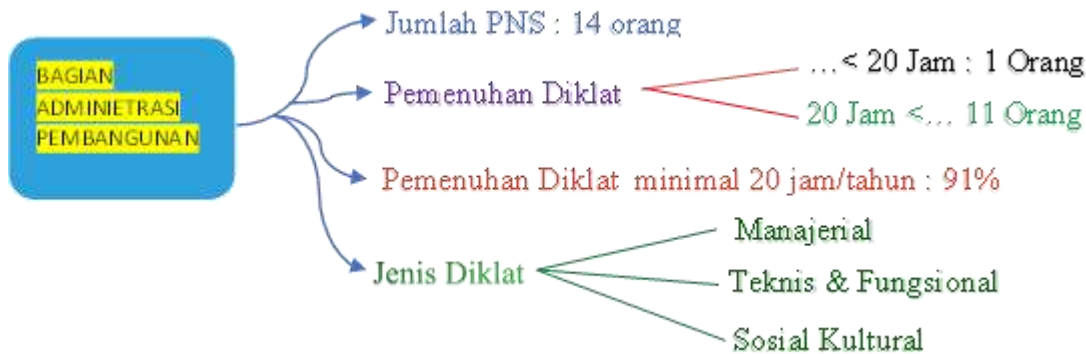


Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Hukum adalah 20 orang terdiri dari 14 ASN dan 6 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 20 ASN tahun 2023 adalah 44 kali dengan jumlah JPL 486 jam, jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, Pelatihan Jabatan Fungsional dan Pelatihan Dasar CPNS.

Pemenuhan kediklatan ASN Bagian Hukum tahun 2023 yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun mendapatkan kediklatan adalah 85% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 14 ASN, yaitu 2 orang tidak memenuhi dan 12 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 6
Data Kediklatan Bagian Administrasi Pembangunan Tahun 2023

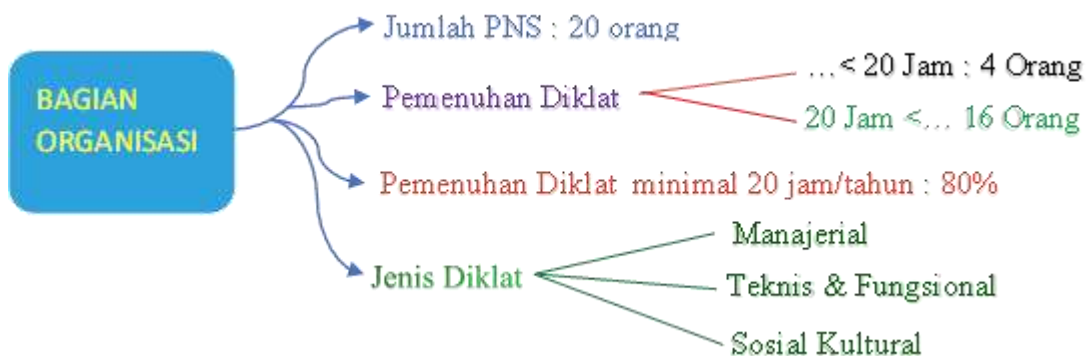


Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah PNS adalah 19 orang terdiri dari 12 ASN dan 7 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 20 ASN tahun 2023 adalah 65 kali dengan jumlah JPL 696 jam, jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Jabatan Fungsional.

Pemenuhan kediklatan minimal 20 jam setiap tahun mendapatkan kediklatan adalah 91% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 12 ASN, yaitu 1 orang tidak memenuhi dan 11 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 7
Data Kediklatan Bagian Organisasi Tahun 2023

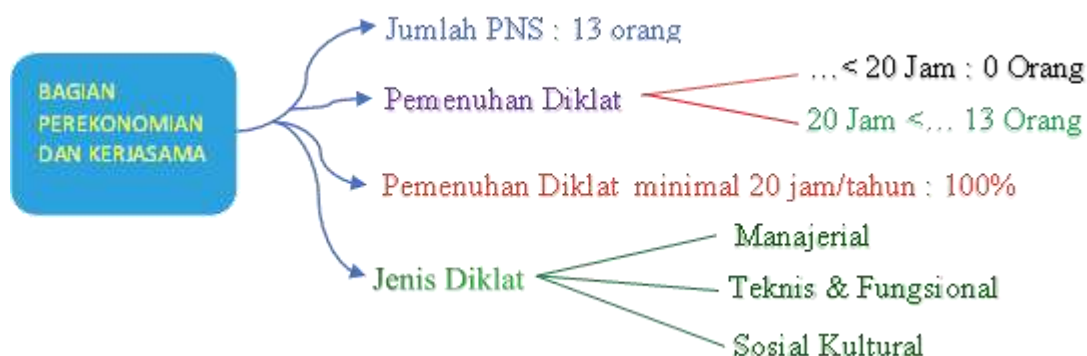


Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Organisasi adalah 27 orang terdiri dari 20 ASN dan 7 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 20 ASN tahun 2023 adalah 97 kali dengan jumlah JPL 2.358 jam, jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, Pelatihan Jabatan Fungsional dan Pelatihan Dasar CPNS.

Pemenuhan kediklatan PNS tahun 2023 minimal 20 jam setiap tahun mendapatkan kediklatan adalah 80% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 20 ASN, yaitu 4 orang tidak memenuhi dan 16 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 8
Data Kediklatan Bagian Organisasi Tahun 2023



Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Perekonomian Dan Kerjasama adalah 17 orang terdiri dari 13 ASN dan 4 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 13 ASN tahun 2023 adalah 97 kali dengan jumlah JPL 2.358 jam , jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, Pelatihan Jabatan Fungsional dan Pelatihan Dasar CPNS.

Pemenuhan kediklatan ASN Bagian Perekonomian Dan Kerjasama tahun 2023 yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun mendapatkan kediklatan adalah 100% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 13 ASN, yaitu 0 orang tidak memenuhi dan 13 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 9
Data Kediklatan Bagian Tata Pemerintahan Tahun 2023



Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah pegawai Bagian Tata Pemerintahan adalah 20 orang terdiri dari 14 ASN dan 6 orang dari Jasa layanan Orang Perseorangan (JLOP). Kediklatan yang diikuti 14 ASN tahun 2023 adalah 88 kali dengan jumlah JPL 888 jam , jenis kediklatan meliputi Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Jabatan Fungsional

Pemenuhan kediklatan minimal 20 jam setiap tahun mengikuti kediklatan adalah 100% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 14 Aparatur Sipil Negara, yaitu 0 orang tidak memenuhi dan 14 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Diagram 10
Data Kediklatan Sekretariat Daerah Tahun 2023



Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Jumlah Pejabat Struktural Eselon IIA dan IIB Sekretariat Daerah adalah 7 orang terdiri dari 1 Eselon IIA, yaitu Sekretaris Daerah yang merupakan eselon paling tinggi dan 6 Eselon IIB, terdiri dari 3 Asisten, yaitu Asisten Administrasi Umum, Asisten Perekonomian dan Pembangunan dan Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, dan 3 Staf Ahli Walikota, yaitu Staf Ahli Bidang Administrasi Umum, Staf Ahli Bidang Perekonomian dan Pembangunan dan Staf Ahli Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat. Adapun kediklatan yang diikuti 7 ASN tahun 2023 adalah 21 kali dengan jumlah JPL 272 jam .

Kediklatan ASN Pejabat Eselon IIA dan Eselon IIB pada Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta dapat memberikan keteladanan kepada pegawai lainnya walaupun secara pangkat golongan sudah mencapai jabatan puncak namun tetap masih mau mengikuti kediklatan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya belajar tidak mengenal jabatan dan batas usia, sepanjang masih menjadi pegawai maka melekat semangat mengembangkan diri dengan mengikuti kediklatan untuk menambah pengetahuan dan up date regulasi.

Pemenuhan kediklatan yang merupakan hak Aparatur Sipil Negara pada Pejabat Eselon IIA dan Eselon IIB di Setda Kota Yogyakarta tahun 2023 yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun mengikuti kediklatan adalah 71% dengan rincian sebagai berikut : diikuti oleh 7 Aparatur Sipil Negara, yaitu 2 orang tidak memenuhi dan 5 orang memenuhi minimal JPL sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Setelah dilakukan pengolahan data pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN pada 9 Bagian Setda, hasil rerata pemenuhan jumlah jam pelatihan pada setiap Bagian Setda adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Data Rekapitulasi Kediklatan Pada Bagian Sekretariat Daerah Tahun

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH ASN	JUMLAH JPL		PROSENTASE 20 jam<...
			...<20 Jam	20<... Jam	
1.	Umum Protokol	24	6	18	75%
2.	Pengadaan Barang Jasa	32	5	27	84%
3.	Administrasi keuangan	23	7	16	69%
4.	Organisasi	20	4	16	80%
5.	Tata Pemerintahan	14	0	14	100%
6.	Kesejahteraan Rakyat	15	3	12	80%
7.	Hukum	14	2	12	85%
8.	Administrasi Pembangunan	12	1	11	91%
9.	Perekonomian Dan Kerjasama	13	0	13	100%
10.	Sekretariat Daerah	7	2	5	71%

Sumber: BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024

Rerata prosentase keterpenuhan pegawai pada Bagian Setda yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun, adalah 83,5%. Pemenuhan paling kecil 69% pada Bagian Administrasi Keuangan yang komposisi kepegawaiannya dengan jumlah 23 orang, yang jumlah kediklatannya di bawah 20 jam ada 7 orang dan yang diatas 20 jam berjumlah 16 orang,

sedangkan yang memperoleh predikat paling tinggi 100% ada 2 Bagian yaitu Bagian Tata Pemerintahan dan Bagian Perekonomian dan Kerjasama.

Pengembangan Kompetensi PNS di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta dilakukan sebagai upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia baik ketrampilan dan pengetahuan melalui Kediklatan Manajerial, Kediklatan Teknis dan Fungsional serta Kediklatan Sosial Kultural. Jenis kediklatan yang paling banyak diselenggarakan adalah kediklatan teknis dengan materi disesuaikan kebutuhan pegawai berdasarkan hasil Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) dan syarat minimal kediklatan yang dimiliki oleh pemangku jabatan sebagaimana diatur pada hasil analisa jabatan.

Tingkat keberhasilan pemenuhan 100% pengembangan kompetensi PNS pada Bagian Tata pemerintahan dan Bagian Perekonomian dan Kerjasama didukung komitmen Kepala Bagian yang besar dan adanya motivasi pegawai yang tinggi untuk mengembangkan kompetensi pegawai dengan secara aktif mengikuti kediklatan yang diselenggarakan Pemerintah Kota Yogyakarta melalui BKPSDM. Keikutsertaan menjadi peserta kediklatan dipermudah dengan adanya aplikasi *Jogja Corporate University* yang terintegrasi dalam *Jogja Smart Services* (JSS). Dalam metode pembelajaran ini juga dikembangkan adanya *share experiences, knowledge, value* antar pegawai, jadi semua pegawai dapat sebagai pembelajar sekaligus pengajar. Peserta diklat hasil ujiannya dinyatakan lulus akan mendapatkan sertifikat pelatihan secara otomatis di aplikasi *Jogja Corporate University*.

Dalam upaya lebih mengoptimalkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi maka perlu dipenuhinya factor-faktor penunjang, yaitu : ketersediaan SDM yang secara khusus menangani kediklatan, adanya sarana dan prasarana yang memadai seperti gedung, jaringan internet, kurikulum, regulasi, modul pelajaran, terjalinnya hubungan kerjasama dengan perguruan tinggi, lembaga kepelatihan, pemerintah pusat dan daerah , system informasi dan tidak kalah pentingnya adanya komitmen pimpinan di Pemerintah kota Yogyakarta melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Bagian Organisasi dan Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta sebagai OPD/Unit Kerja yang secara operasional menyiapkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengembangan Kompetensi PNS Di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Penyusunan rencana jenis dan jumlah kediklatan dilakukan dengan membuat Analisis Kebutuhan Diklat berdasarkan hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja dengan membandingkan antara persyaratan suatu jabatan dengan kediklatan yang dimiliki pegawai. Disamping bisa juga usulan ke BKPSDM dari OPD/Unit kerja yang disampaikan satu tahun sebelumnya untuk bisa dimasukkan dalam Daftar Pelaksanaan Anggaran (DPA) BKPSDM.

Pengembangan Kompetensi PNS di 9 Bagian Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta dilaksanakan dengan *Corporate University* untuk Kediklatan Manajerial, Kediklatan Teknis dan Fungsional dan Kediklatan Sosial Kultural menggunakan aplikasi *Jogja Corporate University* yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat diakses oleh seluruh Aparatur Sipil Negara Kota Yogyakarta melalui aplikasi *Jogja Smart service* (JSS). Pelatihan dilakukan dalam bentuk lokakarya, zoom, podcash, knowledge sharing, workshop, transfer knowledge intern dan juga juga dikembangkan adanya *share experiences, knowledge, value* antar pegawai, jadi semua pegawai dapat sebagai pembelajar sekaligus pengajar.

Hasil pengembangan kompetensi di 9 Bagian Setda tahun 2023 sebagai upaya memenuhi kediklatan minimal 20 jam setiap tahun sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

- A. Rerata prosentase yang memenuhi minimal 20 jam setiap tahun sebesar 83,5%, prosentase pemenuhan paling kecil di Bagian Administrasi Keuangan sebesar 69% dan pemenuhan paling tinggi sebesar 100% di Bagian Tata Pemerintahan dan Bagian Perekonomian dan Kerjasama.

- B. Rerata keterpenuhan mencapai 83% dikarenakan adanya kesadaran yang tinggi pegawai dan adanya kemudahan mengikuti kediklatan melalui aplikasi Jogja Corpu dimana pegawai dapat mengikuti online dan offline melalui live streaming dan youtube dengan ujian diakhiri kediklatan melalui aplikasi Computer Assisted Test, yaitu suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi .
- C. Keikutsertaan pejabat struktural mulai eselon IIb sampai dengan eselon IIa yang merupakan eselon paling tinggi di Kota Yogyakarta. Hal ini memberikan contoh yang baik bahwa pengembangan kompetensi dilakukan mulai Jabatan Pelaksana sampai Jabatan Eselon IIa, yaitu Sekda yang merupakan jabatan tertinggi di lingkup Pemerintah Kota Yogyakarta. Hal ini memberikan inspirasi pegawai lainnya untuk selalu mengembangkan kompetensi secara berkesinambungan
- D. Pelaksanaan corpu belum sepenuhnya menerapkan pembelajaran model 70% pembelajaran eksperimental, pegawai belajar dan berlatih sambil melakukan pekerjaan di tempat kerja, 20% pembelajaran sosial, yang melibatkan pembinaan, pendampingan, dan pengembangan melalui orang lain dan 10% pembelajaran formal, namun dengan corpu bisa meningkatkan jumlah pegawai mendapatkan hak kediklatan, berbiaya murah, waktu fleksibel dan mudah diakses.

Dari hasil analisis dan kesimpulan penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

Pelatihan model Corpu akan berjalan optimal apabila ditunjang dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan penunjang sarana prasarana, terjalinnya kemitraan dengan perguruan tinggi, lembaga profesional, lembaga profesi jabatan, SDM, anggaran dan adanya Komitmen Pimpinan secara berjenjang yang mengawal penyelenggaraan kediklatan dengan Corpu.

Untuk akselerasi dalam pengembangan kompetensi ASN di Bagian Setda Kota Yogyakarta, maka perlu ada penekanan untuk semua Bagian memiliki Corpu Mini sebagai sarana pengembangan kompetensi pegawai dalam bentuk lokakarya, zoom, podcash, knowledge sharing, workshop, transfer knowledge intern sehingga tujuan utama Corpu adalah menciptakan Smart ASN , yaitu integritas tinggi, mampu berbahasa asing, mampu menguasai teknologi informasi dan komunikasi, berjiwa melayani, memiliki mentalitas wirausaha, jaringan luas dan keramah tamahan bisa terwujud melalui kediklatan Jogja Corporate University online ataupun offline.

REFERENSI

Buku dan Artikel

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Dunn, William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Dwiyanto, A. 2003. *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada.
- Iman Gunawan. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hlm. 81.
- Parsons, Wayne. 2005. *Public Policy Pengantar Teori Dan Praktik Analisis Kebijakan Wayne Parsons*. Jakarta Kencana.
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governane dan Good Corporate*. PT. Bumi aksara. Jakarta.
- Ramelan, 2018. Ppm. [Online] Available at: <http://ppm-manajemen.ac.id/page/ramelan-1> diakses 5 Januari 2023
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wiludjeng SP, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moleong, L. J., 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Chusminah, 2015. Analisis Implementasi Konsep Corporate University Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. PLN (Persero) Jakarta). Widya Cipta, pp. 86-94.

Ramdani, A. R., 2018. Meluruskan Esensi Corporate University. Tersedia di : <https://bumntrack.com/ekonom/meluruskan-esensi-corporate-university> (diakses tanggal 25 Januari 2023)

Hidayat R, dan Suharsono A. 2020 Pembelajaran Model 70-20-10 Pada

Kemenkeu Corpu Sebagai Patok Banding Jabar Corpu.([PEMBELAJARAN MODEL 70-20-10 PADA KEMENKEU CORPU SEBAGAI PATOK BANDING JABAR CORPU.pdf](#)) (diakses 11 Juni 2023)

Wuryani. 2022. Strategi Pengembangan *Corporate University* Di Lingkungan Pemerintah Daerah (Studi Kasus: Badan Diklat DIY). <https://www.menpan.go.id/site/reformasi-birokrasi/makna-dan-tujuan1tp://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>) diunduh 3-4-1 2023

Hidayat R, dan Suharsono A. 2020 Pembelajaran Model 70-20-10 Pada Kemenkeu Corpu Sebagai Patok Banding Jabar Corpu.([PEMBELAJARAN MODEL 70-20-10 PADA KEMENKEU CORPU SEBAGAI PATOK BANDING JABAR CORPU.pdf](#))

Nur Ellyanawati Esty Rahayu dkk. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank BRI Melalui BRI Corporate University (Studi pada BRI Corporate University Regional Campus Yogyakarta) (<file:///D:/Tesis/Semi/Jurntal%20Corpu/BRI.pdf>) diunduh 17 Maret 2023

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor Permenpan dan RB Nomor 3 Tahun 2020 Tentang manajemen Talenta ASN

PERLAN Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pengembangan Kompetensi PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 49/2018 tentang Manajemen PPPK

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengusulan, Penerapan, dan Pembinaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Daerah;

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Reformasi Birokrasi

Peraturan Walikota Nomor 48 Tahun 2021 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Jogja *Corporate University*

LAIN-LAIN

<https://jss.jogjakota.go.id/v5>, diakses 6 januari 2023

<https://www.jogjakota.go.id>, diakses 22 Juli 2023 jam 22.45 WIB

https://pmperizinan.jogjakota.go.id/web/kontent/69/geografis_dan_iklim#:~:text=Kota%20Yogyakarta%20terletak%20antara%20110,kurang%20lebih%205%2C6%20Km. diunduh tanggal 22 Juli 2023 pukul 23.50 WIB.

<https://www.jogjakota.go.id/page/visi-misi> diunduh 22 Juli 2023 pukul 22.45 WIB

<https://umumprotokol.jogjakota.go.id/assets/instansi/def/files/rpjmd-2017-2022-2257.pdf.pdf> diunduh tanggal 22 Juli 2023 jam 15.00 WIB.

https://pmperizinan.jogjakota.go.id/web/kontent/69/geografis_dan_iklim#:~:text=Kota%20Yogyakarta%20terletak%20antara%20110,kurang%20lebih%205%2C6%20Km, diunduh tanggal 22 Juli 2023 pukul 23.50 WIB.

[Bahan Klasikal dan e learning.pdf](#), diunduh 2 Pebruari 2024

[file:///D:/Tesis/Tesis%20Corporate%20University/FINAL/Bahan-](file:///D:/Tesis/Tesis%20Corporate%20University/FINAL/Bahan-bahan/Teori%20Hukum%20Dr.%20Isharyanto.pdf)

[bahan/Teori%20Hukum%20Dr.%20Isharyanto.pdf](#), diunduh 15 Juli 2023

<https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/29949>, diakses 15 Maret 2023

<https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit> diunduh tanggal 13 juli 2023

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI> diunduh 15 Juni 2023

<https://www.linovhr.com/kompetensi/> diunduh 11 Juni 2023