



**ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH  
(BAPPELITBANGDA) PROVINSI NTT TAHUN 2021**



**Kupang, 2021**

## Daftar Isi

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>4</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>5</b>
1.1. Latar Belakang .....	5
1.2. Dasar Hukum .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan .....	6
1.4. Daftar Istilah .....	7
1.5. Ruang Lingkup Manajemen Pengembangan SDM .....	8
<b>BAB II INFRASTRUKTUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI.....</b>	<b>10</b>
2.1. Arsitektur Kepemimpinan (Leader Framework) .....	10
2.2. Sistem Penilaian Kompetensi .....	10
2.3. Sistem Penilaian Kinerja .....	10
2.4. Pemetaan Pegawai .....	10
2.5. Metode Pengembangan .....	10
2.6. Direktori Pengembangan .....	12
2.7. Pelaku Pengembangan .....	12
<b>BAB III IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI.....</b>	<b>14</b>
3.1. Program Pengembangan Kompetensi .....	14
3.2. Tahapan Pengembangan Kompetensi .....	14
3.2.1. Tahapan Perencanaan .....	14
3.2.2. Tahapan Pelaksanaan .....	15
3.2.3. Tahapan Pemantauan dan Evaluasi.....	15
3.3. Sistem Informasi Pendukung Kompetensi .....	16
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>18</b>

4.1. Pedoman Transisi .....	18
4.2. Kaidah Pelaksanaan.....	18
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>19</b>
A. Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Box Pemetaan Pegawai..	19
B. Deskripsi, Dasar Pertimbangan, Hasil Yang Diharapkan, dan Konversi JP Atas Masing-masing Bentuk Pengembangan Kompetensi .....	22
C. Leadership Development Program .....	32
D. Jabatan Fungsional.....	32
E. Leadership Development Program .....	33
1. Jabatan Struktural .....	33
2. Jabatan Fungsional.....	39

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala pertolongan dan bimbingan-Nya, sehingga dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 ini, dapat diselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 ini merupakan dokumen strategis yang memuat Komponen Infrastruktur Pengembangan Kompetensi yang meliputi Arsitektur Kepemimpinan (Leader Framework), Sistem Penilaian Kompetensi, Sistem Penilaian Kinerja, Pemetaan Pegawai, Metode Pengembangan, Direktori Pengembangan dan Pelaku Pengembangan serta Komponen Implementasi Pengembangan Kompetensi yang meliputi Program pengembangan kompetensi, tahapan pengembangan kompetensi serta sistem informasi pendukung kompetensi.

Sangat disadari bahwa masih terdapat keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 ini, untuk itu usul dan saran perbaikan yang bersifat konstruktif menjadi perhatian untuk dipedomani dalam pelaksanaan pengembangan ASN lingkup Bappelitbangda Provinsi Nusa Tenggara Timur pada masa yang akan datang.

Kupang, Juli 2021

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan,  
Penelitian dan Pengembangan Daerah  
Provinsi NTT



**KOSMAS D. LANA, SH., M.Si**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 196509271990111004

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi NTT merupakan bagian dari serangkaian pengelolaan SDM untuk memastikan jumlah, kualifikasi dan komposisi SDM Bappelitbangda Provinsi NTT untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam rangka mewujudkan sasaran pembangunan. Melalui proses perencanaan SDM yang komprehensif, akan diperoleh SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta secara efektif dan efisien mampu mendukung pencapaian sasaran pembangunan.

Sejalan dengan bergulirnya reformasi birokrasi, Bappelitbangda Provinsi NTT saat ini telah menapaki transformasi kelembagaan sehingga dibutuhkan pola kerja yang efektif dan efisien serta perubahan paradigma dari perspektif pengelolaan SDM yang bersifat administrasi menjadi pengelolaan SDM yang bersifat komprehensif dan strategis untuk mencapai harapan dan kepercayaan publik.

Perubahan lingkungan strategis organisasi berpengaruh pada proses pengelolaan SDM yang terdiri dari perencanaan dan rekrutmen, pengembangan SDM, manajemen kinerja, pengembangan karir, penghargaan dan penegakan disiplin, serta pemberhentian. Oleh karena itu, Bappelitbangda Provinsi NTT perlu melakukan pengelolaan SDM yang komprehensif mulai dari perencanaan hingga pemberhentian, yaitu pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berkelanjutan, sehingga dapat mengoptimalkan potensi SDM guna mendukung terwujudnya organisasi yang berkinerja tinggi.

Kondisi ekonomi regional, perubahan politik, sosial budaya, teknologi juga berpengaruh pada proses manajemen SDM. Perubahan lingkungan sosial budaya akan berpengaruh ada budaya organisasi. Perubahan budaya organisasi untuk menciptakan pola kerja yang efektif dan efisien serta sebagai institusi yang berpikir komprehensif dan strategis di Bappelitbangda Provinsi NTT, diawali dengan dicetuskannya nilai-nilai luhur pelayanan yaitu integritas, profesionalisme dan sinergisitas. Nilai-nilai tersebut akan terwujud apabila SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi sebagai modal dan penggerak utama organisasi berada pada organisasi yang handal, yaitu organisasi yang telah memiliki sistem yang dapat secara efektif dan efisien mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan kompetensi SDM agar tata kelola organisasi dapat bertumbuh secara seimbang dan berkelanjutan dari sisi jumlah, kualifikasi,

kompetensi, dan komposisi guna memenuhi kebutuhan organisasi jangka pendek, menengah dan panjang.

Sebagai organisasi pemerintah, pengelolaan SDM di lingkungan Bappelitbangda Provinsi NTT harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perencanaan SDM dan penentuan kebutuhan SDM yang tidak tepat akan menimbulkan dampak sistemik jangka panjang pada efektivitas organisasi, beban anggaran, kinerja ASN dan pelayanan pada pemangku kepentingan.

## **1.2. Dasar Hukum**

Dasar hukum penyusunan Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara Bappelitbangda Provinsi NTT Tahun 2021 antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273).

## **1.3. Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Bappelitbangda Provinsi NTT Tahun 2021 adalah untuk memberikan arah dalam melakukan perencanaan pengembangan SDM jangka pendek, menengah dan jangka panjang, termasuk proses penyusunan usul formasi di lingkungan Bappelitbangda Provinsi NTT. Selain itu diharapkan tercipta keselarasan antara proses pengelolaan SDM dengan rencana Strategis Bappelitbangda Provinsi NTT Tahun 2018-2023 dan proses penganggaran tahunan.

Tujuan yang diharapkan dari penyusunan Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Bappelitbangda Provinsi NTT Tahun 2021 antara lain:

1. Menjadi landasan arah pengelolaan SDM lingkup Bappelitbangda Provinsi NTT yang meliputi perencanaan dan rekrutmen, pengembangan SDM, Manajemen Kinerja, pengembangan karier, penghargaan dan penegakan disiplin serta pemberhentian.
2. Mendukung proses pencapaian sasaran organisasi melalui penyediaan SDM yang tepat dari sisi jumlah, kualifikasi, kompetensi dan komposisi.
3. Meminimalisir ketimpangan sumber daya manusia antar bagian lingkup Bappelitbangda Provinsi NTT

#### 1.4. Daftar Istilah

Dalam dokumen Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara bappelitbangda Provinsi NTT Tahun 2021, yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi.
3. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disebut Manajemen Pengembangan SDM adalah mekanisme pengembangan Kompetensi yang mengacu pada arsitektur kepemimpinan (*leadership framework*) dengan memperhatikan jenjang Jabatan, *box* pemetaan Pegawai, serta kesenjangan (*gap*) kompetensi dan kinerja Pegawai yang diselaraskan dengan kebutuhan organisasi.
4. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/ perilaku seorang pegawai yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi jabatan.
5. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
6. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
7. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

8. Pendidikan adalah upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pembelajaran adalah mekanisme transfer ilmu dan pengetahuan, peningkatan keterampilan serta pembentukan sikap dan perilaku untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara mengintegrasikan berbagai metode dan sumber pengembangan kompetensi selain pendidikan serta dilakukan melalui jalur klasikal dan non klasikal untuk mendukung pencapaian target kinerja.
10. Analisis Kebutuhan Pembelajaran adalah proses analisis terhadap kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dengan program pembelajaran guna mendukung pencapaian target kinerja organisasi yang dilaksanakan oleh Unit Eselon III yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi.
11. Jam pelajaran adalah satuan waktu pembelajaran dalam rangka pengembangan kompetensi.
12. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan/IDP*) adalah rencana kegiatan pengembangan kompetensi, karakter dan komitmen pegawai melalui berbagai kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
13. Pelaku Pengembangan adalah pihak yang bertugas merencanakan, melaksanakan, memantau dan/atau mengevaluasi pengembangan kompetensi.
14. Atasan Langsung adalah Pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
15. Pegawai ASN adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
16. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.
17. Perencanaan SDM adalah seluruh kegiatan perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM yang meliputi penetapan metode, pengumpulan data, analisis, simulasi.

### **1.5. Ruang Lingkup Manajemen Pengembangan SDM**

Ruang lingkup Manajemen Pengembangan SDM terdiri atas:

1. Infrastruktur Pengembangan Kompetensi, dan
2. Implementasi Pengembangan Kompetensi.

Manajemen Pengembangan SDM dalam hal ini, tidak berlaku bagi:



1. Pegawai Bappelitbangda Provinsi NTT yang sedang menjalani penugasan di luar Bappelitbangda Provinsi NTT sesuai ketentuan mengenai penugasan pegawai negeri sipil pada instansi pemerintah atau di luar instansi pemerintah;
2. Pegawai Bappelitbangda Provinsi NTT yang diberhentikan sementara sebagai pegawai negeri sipil; atau
3. Pegawai Bappelitbangda Provinsi NTT yang sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara.

## BAB II

### INFRASTRUKTUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Infrastruktur Pengembangan Kompetensi terdiri atas Arsitek Kepemimpinan (*Leadership Framework*), Sistem Penilaian Kompetensi, Sistem Penilaian Kinerja, Pemetaan Pegawai, Metode Pengembangan, Direktori Pengembangan dan Pelaku Pengembangan.

#### 2.1. Arsitektur Kepemimpinan (*Leader Framework*)

Arsitektur Kepemimpinan merupakan kerangka kapabilitas, nilai kerja dan manajemen waktu kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh Pegawai pada setiap jenjang Jabatan yang berdasarkan pada nilai-nilai etika dan moral untuk menjadi pemimpin yang berkarakter dan kompeten. Penerapan arsitektur kepemimpinan mengacu pada *Leader Factory* di lingkungan Bappelitbangda Provinsi NTT.

#### 2.2. Sistem Penilaian Kompetensi

Sistem Penilaian Kompetensi merupakan mekanisme yang digunakan untuk mengukur kesenjangan kompetensi pegawai dengan kompetensi yang dipersyaratkan pada setiap Jabatan. Kompetensi terdiri atas Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.

#### 2.3. Sistem Penilaian Kinerja

Sistem Penilaian Kinerja merupakan mekanisme yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi dan pegawai atas realisasi kinerja dibandingkan dengan target yang ditetapkan.

#### 2.4. Pemetaan Pegawai

Pemetaan Pegawai merupakan pengelompokan pegawai berdasarkan kompetensi/potensi dan kinerja ke dalam 9 (Sembilan) kotak (box) pemetaan pegawai. Hasil pemetaan pegawai menjadi acuan bagi pelaku pengembangan dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi lingkup Bappelitbangda Provinsi NTT.

#### 2.5. Metode Pengembangan

Metode pengembangan merupakan cara yang digunakan untuk mengembangkan kompetensi yang terdiri atas bentuk pengembangan kompetensi dan desain pembelajaran. Pendidikan dilakukan dengan pemberian tugas belajar melalui pendidikan formal dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku. Sedangkan pembelajaran dilakukan melalui jalur pembelajaran klasikal dan pembelajaran nonklasikal.

Pembelajaran klasikal terdiri atas:

- a. Pelatihan struktural kepemimpinan
- b. Pelatihan manajerial
- c. Pelatihan teknis
- d. Pelatihan fungsional
- e. Pelatihan social kultural
- f. Seminar/ konferensi/ sarasehan
- g. Workshop atau lokakarya
- h. Kursus
- i. Penataran
- j. Bimbingan Teknis
- k. Sosialisasi
- l. Pengembangan kompetensi jalur pembelajaran klasikal lainnya.

Pembelajaran nonklasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran diluar kelas yang terdiri atas:

- a. Pembimbingan (*Coaching*)
- b. Pendampingan (*Mentoring*)
- c. Pembelajaran dengan media elektronik (*e-learning*)
- d. Pelatihan jarak jauh
- e. Detasering (*Secondment*)
- f. Pembelajaran alam terbuka (*outbound*)
- g. Patok Banding (*Benchmarking*)
- h. Pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta/ badan usaha milik Negara/ badan usaha milik daerah
- i. Belajar mandiri (*self development*)
- j. Komunitas belajar (*Community of Practices*)
- k. Bimbingan di tempat kerja
- l. Magang/ Praktek Kerja
- m. Pengembangan kompetensi jalur pembelajaran nonklasikal lainnya.

Desain pembelajaran dilaksanakan berdasarkan model 70:20:10 yang dapat dilaksanakan secara terpisah atau terpadu (*blended learning*). Model 70:20:10 merupakan pendekatan yang digunakan dalam perancangan dan pelaksanaan program pembelajaran yang terdiri atas proporsi:

- a. 70% aktivitas pembelajaran terintegrasi di tempat kerja melalui praktek langsung, antara lain magang atau praktek kerja, detasering (*secondment*), pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta atau badan usaha milik negata/ badan usaha milik

- daerah, perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*).
- b. 20% aktivitas pembelajaran kolaboratif dalam semua komunitas maupun bimbingan melalui interaksi atau dengan mengobservasi pihak lain seperti pembimbingan (*coaching*), pendampingan (*mentoring*) dan patok banding (*benchmarking*).
  - c. 10% aktivitas pembelajaran melalui metode ceramah dalam berbagai pelatihan di dalam kelas (klasikal) maupun di luar kelas seperti pelatihan teknis, pelatihan jarak jauh dan belajar mandiri.

## 2.6. Direktori Pengembangan

Direktori pengembangan merupakan sekumpulan program pengembangan kompetensi yang dapat dilaksanakan oleh pegawai, yang terdiri atas direktori pendidikan dan direktori pembelajaran. Direktori pendidikan dilaksanakan berdasarkan Program Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PPKPNS) atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan Direktori pembelajaran disusun berdasarkan KLDP untuk setiap level jabatan. KLDP terdiri atas:

- a. Program Mandatory: merupakan sekumpulan program pengembangan yang harus dilaksanakan untuk setiap jenjang dan jabatan pegawai.
- b. Program berdasarkan Kesenjangan (*Gap*) merupakan sekumpulan program pengembangan yang dapat digunakan untuk menutup kesenjangan (*gap*) kompetensi pegawai.

## 2.7. Pelaku Pengembangan

Pelaku pengembangan terdiri atas:

1. Pelaku Pengembangan Internal:
  - a. Atasan Langsung secara berjenjang:
    - ❖ Merencanakan pengembangan kompetensi bawahannya dan menyampaikan secara berjenjang kepada Pengelola Kepegawaian internal: Sekertaris/ Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Bappelitbangda Provinsi NTT;
    - ❖ Melaksanakan pengembangan kompetensi bawahan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan rencana pengembangan kompetensi.
    - ❖ Memantau dan mengevaluasi pengembangan kompetensi yang dilaksanakan bawahannya dan menyampaikan secara berjenjang kepada Pengelola Kepegawaian internal: Sekertaris/ Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
  - b. Unit yang menangani pembinaan dan pengelolaan SDM Bappelitbangda Provinsi NTT (Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Bappelitbangda Provinsi NTT) memiliki tugas:

- ❖ Merencanakan pengembangan kompetensi pegawai pada unitnya dan mengkoordinasikan pengusulan rencana pengembangan kompetensi dari atasan langsung dan/atau satuan kerja yang berada dalam pengelolaannya.
  - ❖ Menyampaikan rencana pengembangan kompetensi pada unitnya secara berjenjang kepada pengelola pendidikan dan pelatihan tingkat daerah maupun tingkat nasional.
  - ❖ Memantau dan mengevaluasi pengembangan kompetensi pegawai pada unitnya dan mengkoordinasikan kegiatan pemantauan dan evaluasi yang dilakukan atasan langsung dan/atau satuan kerja yang dilakukan atasan langsung dan/atau satuan kerja yang berada dalam pengelolaannya.
  - ❖ Melaksanakan pembinaan terhadap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan serta evaluasi pengembangan kompetensi di lingkungan Bappelitbangda Provinsi NTT.
- c. Kepala Bappelitbangda Provinsi NTT memiliki Tugas:
- ❖ Memberikan arahan kebijakan pengembangan kompetensi di lingkungan Bappelitbangda Provinsi NTT.
  - ❖ Menetapkan hasil harmonisasi dan evaluasi pengembangan kompetensi di lingkungan Bappelitbangda Provinsi NTT.

2. Pelaku Pengembangan Eksternal:

- a. Pelaku Pengembangan Eksternal Tingkat Daerah: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTT (BPSDM Provinsi NTT).
- b. Pelaku Pengembangan Eksternal Tingkat Nasional bidang Perencanaan Pembangunan: Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (PUSBINDIKLATREN BAPPENAS).
- c. Pelaku Pengembangan Eksternal Tingkat Nasional bidang Penelitian dan Pengembangan: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI).

## BAB III

### IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Implementasi pengembangan Kompetensi meliputi Program Pengembangan Kompetensi, Tahapan Pengembangan Kompetensi dan Sistem Informasi Pendukung Kompetensi

#### 3.1. Program Pengembangan Kompetensi

Implementasi pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui:

1. Program Pengembangan Umum  
Program pengembangan tingkat daerah yang dilaksanakan melalui BPSDM Provinsi NTT atau Bappelitbangda Provinsi NTT
2. Program Pengembangan Khusus  
Program pengembangan yang dilakukan untuk pegawai jabatan fungsional tertentu oleh instansi Pembina tingkat nasional masing-masing.

#### 3.2. Tahapan Pengembangan Kompetensi

Tahapan pengembangan Kompetensi terdiri atas Tahapan Perencanaan, Tahapan Pelaksanaan dan Tahapan Pemantauan dan Evaluasi

##### 3.2.1. Tahapan Perencanaan

Tahapan perencanaan merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan rencana pengembangan kompetensi. Tahapan perencanaan pengembangan kompetensi terdiri atas: Perencanaan program pengembangan umum dan Perencanaan program pengembangan khusus. Perencanaan pengembangan untuk setiap Pegawai dituangkan dalam Rencana Pengembangan Individu/ *Individual Development Plan (IDP)*.

Perencanaan program pengembangan umum dilaksanakan melalui kegiatan AKP sesuai ketentuan mengenai Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Bappelitbangda Provinsi NTT. Hasil Harmonisasi AKP disampaikan kepada Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTT.

Perencanaan program pengembangan khusus dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan program pengembangan talent, program fast track dan/atau program pengembangan khusus lainnya.

### 3.2.2. Tahapan Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan rangkaian kegiatan pengembangan Kompetensi yang didasarkan pada rencana pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi, yang terdiri atas:
  - a. Penyelenggaraan program pengembangan umum:
    - ❖ Pendidikan  
Dilaksanakan oleh Pengelola Pendidikan dan Pelatihan dan Pengelola Kepegawaian
    - ❖ Pembelajaran  
Dilaksanakan sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi melalui dengan rencana pengembangan Kompetensi melalui jalur klasikal dan nonklasikal yang dilaksanakan oleh Pengelola Pendidikan dan Pelatihan.
    - ❖ Pembelajaran selain pelatihan, kursus, penataran, *e-learning* dan pelatihan jarak jauh dapat dilaksanakan secara mandiri oleh Pelaku Pengembangan.
  - b. Penyelenggaraan program pengembangan khusus.  
Dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan program pengembangan talent, program fast task dan/atau program pengembangan khusus lainnya.
2. Perhitungan waktu pembelajaran pegawai.  
Perhitungan waktu pembelajaran pegawai merupakan perhitungan akumulasi dan konversi JP yang ditempuh oleh pegawai jangka waktu 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi setiap pegawai dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Perhitungan JP pengembangan kompetensi pegawai dapat dibuktikan dengan dokumen sebagai berikut:
  - a. Surat Keterangan Pembelajaran
  - b. Surat Keputusan/ Surat Perintah yang mencantumkan jangka waktu pelaksanaan.
  - c. Surat tugas/ Undangan dan Bukti Kehadiran, atau
  - d. Surat keterangan melaksanakan pengembangan kompetensi secara individu atau kelompok yang diterbitkan oleh Pengelola Kepegawaian dengan ketentuan diterbitkan oleh Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (JPT).

### 3.2.3. Tahapan Pemantauan dan Evaluasi

#### 1. Pemantauan

Pemantauan dilaksanakan untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai dengan rencana pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh:

- a. Atasan Langsung

- b. Pengelola Kepegawaian
- c. Pengelola Pendidikan dan Pelatihan; dan
- d. Unti yang menangani pembinaan dan pengelolaan SDM.

Pemantauan dilaksanakan dengan membandingkan kompetensi pegawai dengan rencana pengembangan kompetensi. Hasil pemantauan disampaikan secara berjenjang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Provinsi NTT melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT setiap akhir semester tahun berjalan.

## 2. Evaluasi

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk:

- a. Menilai kesesuaian rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi
- b. Menilai manfaat pengembangan kompetensi; dan
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi selanjutnya.

Evaluasi dilaksanakan oleh:

- a. Atasan Langsung
- b. Pengelola Kepegawaian
- c. Pengelola Pendidikan dan Pelatihan; dan/atau
- d. Unti yang menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM

Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Atasan langsung, Pengelola Kepegawaian dan Pengelola Pendidikan dan pelatihan disampaikan secara berjenjang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Provinsi NTT melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT pada akhir tahun berjalan. Hasil evaluasi juga disampaikan kepada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTT pada akhir tahun berjalan.

### 3.3. Sistem Informasi Pendukung Kompetensi

Tahapan pengembangan kompetensi lanjutan dapat dilakukan dengan dukungan penggunaan Teknologi dan Informasi berbasis aplikasi (*Human Resources Information System*) Bappelitbangda Provinsi NTT, paling kurang memuat modul:

- 1. Data Profil Pegawai
- 2. Data Standar Kompetensi Jabatan Pegawai
- 3. Data Kesenjangan Kompetensi
- 4. Data Kinerja
- 5. Data Pemetaan Pegawai
- 6. Data Direktori Pengembangan
- 7. Informasi jadwal dan pendaftaran program pelatihan
- 8. Daftar rencana Pengembangan kompetensi pegawai



9. IDP
10. Capaian JP; dan
11. Riwayat Pengembangan Kompetensi

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1. Pedoman Transisi

Pelaksanaan pengembangan ASN Bappelitbangda Provinsi NTT dilakukan secara bertahap sesuai dengan kerangka dan tahapan yang telah diuraikan dalam dokumen ini.

#### 4.2. Kaidah Pelaksanaan

Beberapa kaidah pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi NTT agar mendukung pelaksanaan pengembangan ASN lingkup Bappelitbangda Provinsi NTT sebagaimana yang tercantum dalam dokumen ini dengan dengan sebaik-baiknya.
2. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Bappelitbangda Provinsi NTT dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen ini.
3. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan pelaksanaan pengembangan ASN lingkup Bappelitbangda Provinsi NTT maka dalam merevisi data dan informasi dalam dokumen ini agar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan ASN Bappelitbangda Provinsi NTT yang digunakan sebagai salah satu bahan perbaikan dokumen ini pada masa yang akan datang.

Kupang, Juli 2021

Kepala Bappelitbangda Provinsi  
Nusa Tenggara Timur,

**Kosmas D. Lana, SH, M.Si**

Pembina Utama Madya  
NIP. 196509271990111004

## LAMPIRAN

### A. Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Box Pemetaan Pegawai



Keterangan:

No.	Bentuk Pengembangan	Deskripsi
1.	Pembimbingan ( <i>Coaching</i> )	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.
2.	Pelatihan Lintas Bidang Kerja ( <i>Cross Training</i> )	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi pada bidang atau area teknis lain di luar tugasnya sehari-hari.
3.	Perluasan Pekerjaan ( <i>Job Enlargement</i> )	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa penambahan jumlah dan/atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan dengan tingkat dan keahlian yang sama.
4.	Konseling ( <i>Counseling</i> )	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa pemberian bimbingan dan/ atau arahan oleh atasan atau pihak lain yang ahli kepada Pegawai dengan menggunakan metode psikologis atau lainnya sedemikian rupa sehingga pemahaman terhadap kemampuan diri sendiri meningkat dalam memecahkan berbagai masalah.
5.	Literatur Pembelajaran	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa studi literasi melalui belajar mandiri, komunitas belajar, atau bentuk lainnya.
6.	Pendampingan ( <i>Mentoring</i> )	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.
7.	Pembelajaran Dalam Pekerjaan ( <i>On The Job Development</i> )	Merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu ( <i>learning by doing</i> ).
8.	Pelatihan	Pelatihan Teknis/ Pelatihan Fungsional/ Pelatihan Sosial Kultural
9.	Penugasan Khusus ( <i>Special Assignment</i> )	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa penugasan khusus pada jabatan tertentu, tugas tertentu, tim tertentu, keteladanan ( <i>job shadowing</i> ) dan/ atau bentuk lainnya pada jangka waktu tertentu.
10.	Pengembangan Talent	Merupakan program yang diberikan kepada <i>Talent</i> dalam rangka mempersiapkan <i>Talent</i> untuk menduduki

No.	Bentuk Pengembangan	Deskripsi
		jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis.
11.	Reposisi ( <i>Reposition</i> )	Merupakan bentuk pengembangan karir melalui penempatan kembali/ mutasi dari posisi/ jabatan definitif saat ini ke posisi lain sesuai dengan minat yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.
12.	Rotasi ( <i>Rotation</i> )	Merupakan bentuk pengembangan karir melalui perputaran berkala/ mutasi berkala dari posisi/ jabatan definitif saat ini untuk meningkatkan kuantitas bidang/ topik yang dikuasai Pegawai.
13.	Pemberhentian ( <i>Manage Out</i> )	Merupakan bentuk pengembangan karir melalui pemberhentian dari jabatan saat ini, serta didukung untuk berkarir di tempat/ bidang lain.

## B. Deskripsi, Dasar Pertimbangan, Hasil Yang Diharapkan, dan Konversi JP Atas Masing-masing Bentuk Pengembangan Kompetensi

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
<b>I. PENDIDIKAN</b>						
1.	Pendidikan Tinggi jenjang Diploma/S1 /S2 / S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tugas belajar dan Ijin Belajar bagi PNS	a. Dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, Pengembangan Karier dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Semester	Satu Semester 20 JP
<b>2. PEMBELAJARAN</b>						
<b>A. KLASIKAL</b>						
1.	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Program peningkatan, pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan kompetensi manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.	JP	Sesuai JP Pelatihan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan	Pemenuhan kompetensi manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan	JP	Sesuai Program Pelatihan
3.	Pelatihan Teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi teknis dan/atau substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan kompetensi teknis	Pemenuhan penguasaan teknis dan/atau substansif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF	a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF.	JP	Sesuai JP Program Pelatihan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
		melalui proses pembelajaran secara intensif	pengembangan karier			
5.	Pelatihan Sosial Kultural	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kompetensi sosial kultural</li> <li>b. Persyaratan oleh Jabatan</li> </ul>	Pemenuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS	JP	Sesuai JP Program pelatihan
6.	Seminar/ Konferensi/ Sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/ praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja</li> <li>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau pengetahuan sesuai topik seminar/ konferensi/ sarasehan.</li> <li>c. Pengembangan karier PNS</li> </ul>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS.	Hari	Satu hari setara 4 JP



No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
		Fokus kegiatan ini untuk memperbaharui pengetahuan terkini.				
7.	Workshop atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/ praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan tertentu dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasa kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja</li> <li>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik workshop/ lokakarya.</li> <li>c. Pengembangan karier PNS.</li> </ul>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS.	Hari	sSatu hari setara dengan 5 (lima) JP
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja</li> <li>b. Kesenjangan</li> </ul>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang	JP	Sesuai JP Program kursus.

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
		atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dan biasanya diberikan oleh lembaga non formal	komptensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan c. Pengembangan Karier PNS	dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS.		
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.	a. Kesenjangan Kinerja b. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP Program Penataran
10.	Bimbingan Teknis	Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/ masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. Kesenjangan Kinerja b. Kesenjangan kompetensi c. Pengembangan Karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP Program Bimbingan Teknis
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami,	Kebutuhan Organisasi/ Pengembangan Karier PNS	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja	Hari	1 Hari setara dengan 4 JP

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
dihayati oleh PNS						
<b>B. NON KLASIKAL</b>						
1.	Coaching	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	a. Kesenjangan kinerja karena motivasi kurang atau kejenuhan b. Kebutuhan pengembangan karier	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier.	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 kali kegiatan coaching setara dengan 2 JP</li> <li>• Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan</li> </ul>
2.	Mentoring	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang berpengalaman pada bidang yang sama	a. Kesenjangan kinerja karena kurang keterampilan/kehalian dan pengalaman b. Kebutuhan pengembangan karier	Pengetahuan dan/atau ketampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 kali kegiatan mentoring setara dengan 2 JP</li> <li>• Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.</li> </ul>
3.	E-Learning	Pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pembelajaran	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan	a. Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan	JP	Paling tinggi 1 hari 2 JP akses pembelajaran

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
		dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses E-Learning</li> <li>c. Pengembangan karier PNS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jabatan dan bidang kerja</li> <li>b. Pengetahuan yang dapat meningkatkan karier berikutnya,</li> </ul>		dalam jaringan
4.	Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pembelajaran secara jarak jauh.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja</li> <li>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan. Keterampilan</li> <li>c. Pengembangan karier PNS</li> </ul>	Pengetahuan yang dapat meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.	JP	Sesuai dengan JP Program Pelatihan
5.	Data Sharing (Secondment)	Penugasan/ Penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepemilikan kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara</li> <li>b. Kebutuhan transfer of knowledge keahlian skill dan pengalaman</li> </ul>	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru.	Kegiatan	1 kali kegiatan Data Sharing setara dengan 20 JP

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
			dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru.			
6.	Pembelajaran Alam Terbuka (Outbound)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain;</li> <li>b. Mamaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi dan keberhasilan bersama.</li> </ul>	Kebutuhan organisasi organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS desuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja.	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (Outbound)
7.	Patok Banding (Benchmarking)	Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas.	Kegiatan	1 (satu kali kegiatan Patok banding (benchmarking) setara dengan 10 JP
8.	Pertukaran PNS	Kesempatan kepada PNS	a.Kesenjangan kinerja	a. Pemenuhan kompetensi	Kegiatan	1 (satu) kali

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
	dengan pegawai swasta/ badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah.	untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.	b. Kesenjangan kompetensi c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS.	sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja b. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.		kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP
9.	Belajar Mandiri (Self Development)	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensi melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas.	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP Sehari.
10.	Komunitas Belajar/ <i>Community Practices/ Networking</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan sikap	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama.	JP	Sesuai jam belajar, paling tinggi 2 (dua) JP sehari.

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP
		perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.				
11.	Magang/ praktik kerja/ <i>On the job development</i>	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu ( <i>learning by doing</i> ). Tempat magang merupakan unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS praktek kerja/ magang.	a. Kesenjangan kompetensi teknis yang memerlukan praktik langsung. b. Kesenjangan kinerja.	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktek kerja/ magang	Satu kali kegiatan magang/ praktek kerja, setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan setara dengan 24 JP

## C. Leadership Development Program

Bagan Graha Leadership Development Framework berikut:



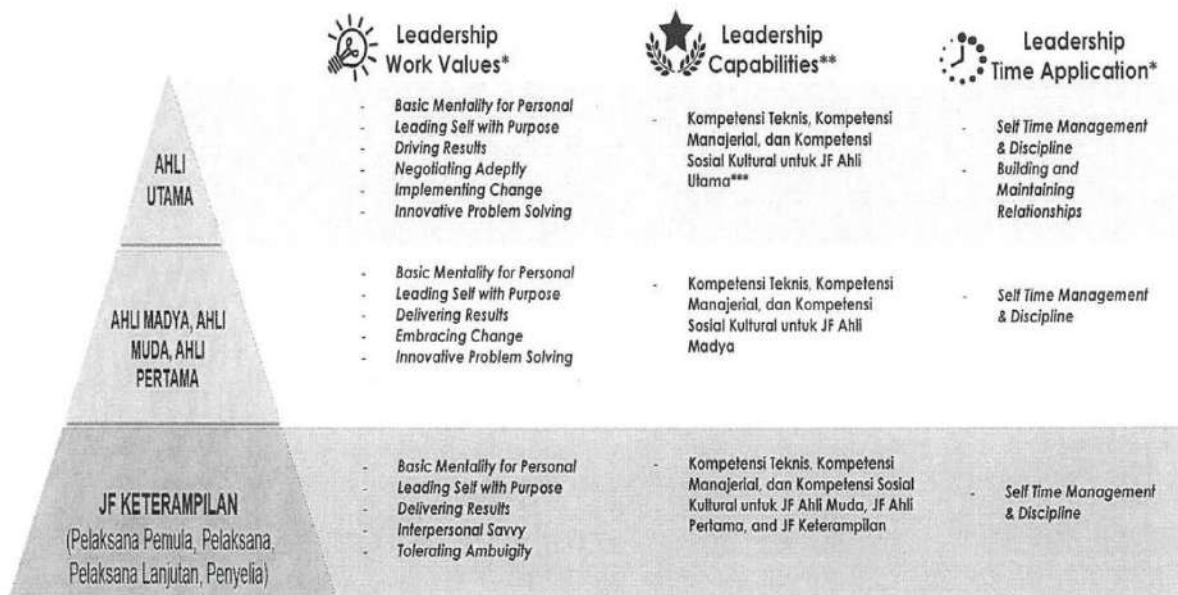
\*) Berdasarkan values Kementerian Keuangan dan values sesuai jenjang kepemimpinan berdasarkan best practices

\*\*) Berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan Kementerian Keuangan

Keterangan:

**Cross-Function Competencies** merupakan kompetensi yang menjadi tugas dan fungsi utama Kementerian Keuangan sebagai Pengelola Keuangan Negara, serta kompetensi bidang lain yang mendukung (Ekonomi Politik; Manajemen SDM, Organisasi dan Keuangan; Komunikasi Publik; Transformasi Digital)

## D. Jabatan Fungsional



\*\*\* sesuai dengan Jabatan Fungsional masing-masing



## E. Leadership Development Program

### 1. Jabatan Struktural

Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientasi CPNS</li> <li>▪ Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS</li> </ul>	

#### ❖ Pelaksana Level 1

Program Mandatory	Program Berdasarkan Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i></li> <li>▪ Pengembangan terkait Teknis Jabatan</li> <li>▪ Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada Jabatan saat ini:               <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Kompetensi Teknis</li> <li>❖ Kompetensi Manajerial/Potensi</li> <li>❖ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> <li>• Pada Jabatan Target:               <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Kompetensi Teknis</li> <li>❖ Kompetensi Manajerial</li> <li>❖ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Basic Mentality for Personal</i></li> <li>▪ <i>Leading Self with Purpose</i></li> <li>▪ <i>Interpersonal Savvy</i></li> <li>▪ <i>Tolerating Ambiguity</i></li> <li>▪ <i>Self Time Management Discipline</i></li> </ul>	

Keterangan:

Program	Defenisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi pelaksana dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi ( <i>Cross Function Competency</i> ) level pelaksana
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi individu agar dapat berkontribusi dengan maksimal yang diperuntukan bagi pelaksana.
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi individu agar dapat berkontribusi

Program	Defenisi
	dengan maksimal yang diperuntukan bagi pelaksana.
<i>Leading Self with Purpose</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar lebih memahami diri mereka sendiri sehingga mereka bisa memiliki self leadership yang lebih efektif bagi pelaksana.
<i>Delivering Results</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar lebih memahami diri mereka sendiri sehingga mereka bisa memiliki self leadership yang lebih efektif bagi pelaksana.
<i>Interpersonal Savvy</i>	Program pelatihan agar setiap pelaksana memiliki kapabilitas sebagai individu yang tangguh dan memiliki kemampuan interpersonal yang memuaskan.
<i>Tolerating Ambuigity</i>	Program Pelatihan yang bertujuan agar setiap pelaksana mampu bertoleransi terhadap perubahan dan memastikan perubahan yang terjadi tidak membuatnya menjadi apatis.
<i>Self Time Management dan Discipline</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang pelaksana dapat memiliki time management yang baik dan disiplin kerja yang baik.

❖ **Jabatan Pengawas Level II**

Leading Others	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diklatpim IV</li> <li>• Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i></li> <li>• Pengembangan terkait Teknis Jabatan</li> <li>• Pengembangan terkait <i>work value</i> dan <i>time application</i>:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Komptensi Sosial Kultural</li> <li>✚ Kinerja</li> </ul> </li> <li>• Pada Jabatan target:</li> </ul>

Leading Others	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Basic Team Achievement</i></li> <li>▪ <i>Learning to delegate</i></li> <li>▪ <i>Building and Maintaining Relationships</i></li> <li>▪ <i>Time Management</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajeral</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul>

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi eselon 4 dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi ( <i>Cross Function Competency</i> )
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan jabatan eselon 4 melalui pelatihan teknis jabatannya
<i>Basic Mentality for Leading Others</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar agar dapat memimpin dengan maksimal yang diperuntukan bagi eselon 4
<i>Leading Team Achievements</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar dapat memimpin tim, terutama pada saat transformasi/ change untuk menghasilkan kinerja yang optimal yang diperuntukan bagi eselon 4
<i>Learning to Delegate</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seorang eselon 4 dapat mendelegasikan tugas kepada timnya dengan tugas dan tanggung jawabnya.
<i>Building and Maintaining Relationships</i>	Program untuk membangun dan memelihara hubungan kerja yang baik para eselon 4 untuk lebih terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi.
<i>Time Management</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang eselon 4 dapat memiliki time management yang optimal.

❖ **Jabatan Adminstrasi Level III**

Leading Others	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diklatpim III</li> <li>• Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i></li> <li>• Pengembangan terkait Teknis Jabatan</li> <li>• Pengembangan terkait <i>work value</i> dan <i>time application</i>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Basic Mentality for Leading Teams</i></li> <li>▪ <i>Managing Dispersed Teams</i></li> <li>▪ <i>Implementing Change</i></li> <li>▪ <i>Building Resilitency</i></li> <li>▪ <i>Leading Functional Complexity</i></li> <li>▪ <i>Negotiating Adeptly</i></li> <li>▪ <i>Thinking and Acting Systematically</i></li> <li>▪ <i>Selecting and Development Others</i></li> <li>▪ <i>Resolving Conflict</i></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada jabatan saat ini:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Komptensi Sosial Kultural</li> <li>✚ Kinerja</li> </ul> </li> <li>• Pada Jabatan target:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajeral</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> </ul>

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi eselon 4 dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi ( <i>Cross Function Competency</i> )
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan jabatan eselon 4 melalui pelatihan teknis jabatannya
<i>Basic Mentality for Leading Others</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar agar dapat memimpin dengan maksimal yang diperuntukan bagi eselon 4
<i>Managing Dispersed Teams</i>	Program elatihan yang bertujuan agar dapat memimpin tim yang tersebar untuk menghasilkan kinerja yang optimal yang diperuntukan bagi eselon 3.
<i>Implementing Change</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar dapat mengelola perubahan sehingga

Program	Definisi
	anggota tim yang ada dibawahnya dapat mengikuti perubahan yang ada.
<i>Building Resiliency</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan ketahanan pemimpin eselon 3 dalam menghadapi tekanan, stress dan tantangan pekerjaan.
<i>Leading Functional Complexity</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan memimpin Eselon 3 agar mampu mengelola kompleksitas di unit/ fungsi kerjanya.
<i>Negotiating Adeptly</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk membekali eselon 3 dengan kemampuan untuk melakukan negosiasi secara berintegritas dan smart, untuk kepentingan organisasi.
<i>Thinking and Acting Systemically</i>	Program untuk melengkapi pimpinan eselon 3 dalam menfokuskan waktu kerja untuk berpikir dan bertindak secara sistematis.
<i>Resolving Conflict</i>	Program untuk mengembangkan kemampuan Eselon 3 untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja.

❖ **JPT Pratama**

Leading Function	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diklatpim II/ <i>Reformed Leadership Academy</i></li> <li>• <i>Executive Training</i></li> <li>• Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i></li> <li>• Pengembangan terkait Teknis Jabatan</li> <li>• Pengembangan terkait <i>work value</i> dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚Kompetensi Teknis</li> <li>✚Kompetensi Manajerial</li> <li>✚Komptensi Sosial Kultural</li> <li>✚Kinerja</li> </ul> </li> <li>• Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> </ul> </li> </ul>

Leading Function	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<i>time application:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Basic Mentality for Leading Teams</i></li> <li>▪ <i>Creating Engagement for Leading</i></li> <li>▪ <i>Driving Results</i></li> <li>▪ <i>Working Across Boundaries</i></li> <li>▪ <i>Being Visionary</i></li> <li>▪ <i>Strategic Thinking and Acting</i></li> <li>▪ <i>Leading with Global Mindset</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Manajeral</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul>

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi Pelaksana dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi ( <i>Cross Function Competency</i> ) level eselon 2.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan jabatan eselon 2 melalui pelatihan teknis jabatannya
<i>Basic Mentality for Leading Others</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar agar dapat memimpin dengan maksimal yang diperuntukan bagi eselon 2.
<i>Creating Engagement</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para eselon 2 agar mampu menggugah keterlibatan aktif dan membangkitkan motivasi untuk berkarya dan memberikan yang terbaik dari unit kerjanya.
<i>Driving Results</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para eselon 2 agar mampu mentransformasikan divisinya atas perubahan yang terjadi di era VUCA (Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous) World dan memastikan peningkatan peningkatn kinerja unit kerjanya dalam melewati perubahan tersebut.
<i>Work Accros Boundaries</i>	Program pelatihan untuk mengembangkn

Program	Definisi
	kemampuan eselon 2 agar mampu bekerja dengan tim yang berlainan lokasi kerja, berbeda fungsi kerja, bahkan berbeda fungsi kerja, bahkan berbeda region/Negara.
<i>Being Visionary and Acting</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan fokus pekerjaan pada area berpikir strategis dan mengimplementasikannya menjadi program aksi bagi eselon 2.
<i>Leading with Global Mindset</i>	Program pelatihan untuk membekali pemimpin eselon 2 agar dalam berpikir secara global.

## 2. Jabatan Fungsional

### ❖ Calon Pejabat Fungsional

Leading Function	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pelatihan Fungsional (Persyaratan Peningkatan JF)</li> <li>▪ Uji Kompetensi</li> </ul>	

### ❖ JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia (Kelompok Jabatan Fungsional Keterampilan)

Leading Function	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i></li> <li>• Pengembangan terkait Teknis Jabatan</li> <li>• Pengembangan terkait <i>work value</i> dan <i>time application</i>: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ <i>Basic Mentality for Personal</i></li> <li>✚ <i>Leading Self with Purpose</i></li> <li>✚ <i>Delivering Results</i></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> <li>• Pada jabatan Target: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> </ul>

<i>Leading Function</i>	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ <i>Interpersonal Savvy</i></li> <li>✚ <i>Tolerating Ambiguity</i></li> <li>✚ <i>Self Time Management and Discipline</i></li> </ul>	

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi Pelaksana dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi ( <i>Cross Function Competency</i> ) untuk JF Ahli Muda, JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis Jabatan JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia.
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi JF, Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia, agar dapat berkontribusi dengan optimal.
<i>Leading Self With Purpose</i>	Suatu program pelatihan bertujuan agar JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia lebih memahami tujuan dalam bekerja.
<i>Delivering Results</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia dapat memberikan hasil yang terbaik sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
<i>Interpersonal Savvy</i>	Program pelatihan agar setiap JF Pelaksana, JF Pelaksana, JF Pelaksana, JF Pelaksana



Program	Definisi
	Lanjutan, JF Penyelia memiliki kapabiloutas sebagai individu yang tangguh dan memiliki kemampuan interpersonal.
<i>Tolerating Ambuigity</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar setiap JF Pelaksana, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia mampu bertoleransi terhadap perubahan dan memastikan perubahan yang terjadi tidak membuatnya menjadi pribadi yang apatis.
<i>Self Time Management dan Discipline</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia dapat memiliki pengelolaan waktu dan disiplin kerja yang baik.

❖ **JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya (Jenjang Fungsional Kelompok I)**

<i>Leading Function</i>	
Program Mandatory	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i></li> <li>• Pengembangan terkait Teknis Jabatan</li> <li>• Pengembangan terkait <i>work value</i> dan <i>time application</i>: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ <i>Basic Mentality for Personal</i></li> <li>✚ <i>Leading Self with Purpose</i></li> <li>✚ <i>Delivering Results</i></li> <li>✚ <i>Interpersonal Savvy</i></li> <li>✚ <i>Tolerating Ambiguity</i></li> <li>✚ <i>Self Time Management and Discipline</i></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> <li>• Pada jabatan Target: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> </ul>

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi Pelaksana dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi ( <i>Cross Function Competency</i> ) untuk JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis Jabatan JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya.
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi JF Ahli Pertama, JF Ahli Madya Lebih Memahami tujuan dalam bekerja.
<i>Leading Self With Purpose</i>	Suatu program pelatihan bertujuan agar JF Ahli Pertama, JF Ahli memahami tujuan dalam bekerja.
<i>Delivering Results</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli kemampuan untuk beradaptasi dan mampu bekerja dalam setiap situasi yang terus berubah.
<i>Embracing Change</i>	Program pelatihan untuk JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya yang mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dan mampu bekerja dalam setiap situasi yang terus berubah.
<i>Innovating Problem Solving</i>	Program pelatihan yang mengeksplorasi bagaimana menerapkan inovasi dan kreativitas dalam proses terstruktur yang memberikan solusi untuk tantangan yang teridentifikasi dan muncul dihadapi JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya di tempat kerja,
<i>Self Time Management and Discipline</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF ahli pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya dapat memiliki pengelolaan waktu dan disiplin kerja yang baik.

❖ JF Utama (Jenjang Fungsional Keahlian Kelompok II)

<i>Leading Function</i>	
<i>Program Mandatory</i>	Program Berdasarkan Kesenjangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan terkait Cross-Function Competencies</li> <li>• Pengembangan terkait Teknis Jabatan</li> <li>• Pengembangan terkait <i>work value</i> dan <i>time application</i>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ <i>Basic Mentality for Personal</i></li> <li>✚ <i>Leading Self with Purpose</i></li> <li>✚ <i>Driving Results</i></li> <li>✚ <i>Negotiating Adeptly</i></li> <li>✚ <i>Innovative Problem Solving</i></li> <li>✚ <i>Self Time Management and Discipline</i></li> <li>✚ <i>Building and Maintaining Relationships</i></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada jabatan saat ini:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> <li>• Pada jabatan Target:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kompetensi Teknis</li> <li>✚ Kompetensi Manajerial</li> <li>✚ Kompetensi Sosial Kultural</li> </ul> </li> </ul>

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi Pelaksana dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi ( <i>Cross Function Competency</i> ) untuk JF Utama.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis Jabatan JF Utama.
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi JF Utama agar dapat berkontribusi dengan optimal.
<i>Leading Self With Purpose</i>	Suatu program pelatihan bertujuan agar JF Utama lebih memahami tujuan dalam bekerja yang dapat menjadi inspirasi bagi orang lain.
<i>Delivering Results</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Utama agar berorientasi

Program	Definisi
	pada peningkatan kinerja diri dan lingkungannya.
<i>Negotiating Adeptly</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk membekali JF Utama dengan kemampuan untuk melakukan negosiasi secara cakap dan berintegritas untuk kepentingan organisasi.
<i>Implementing Change</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar dapat berperan sebagai pembawa perubahan.
<i>Innovative Problem Solving</i>	Program pelatihan yang mengeksplorasi bagaimana menerapkan inovasi dan kreativitas dalam proses terstruktur yang membantu memberikan solusi untuk tantangan yang teridentifikasi dan muncul yang JF Ahli Utama hadapi di tempat kerja.
<i>Self Time Management and Discipline</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seseorang JF Ahli Utama dapat memiliki pengaturan time management yang baik dan disiplin kerja yang baik.
<i>Building and Maintaining</i>	Program pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan JF Ahli Utama dalam membangun dan memelihara hubungan kerja yang baik.

Kupang, Juli 2021

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan,  
 Penelitian dan Pengembangan Daerah  
 Provinsi NTT



**KOSMAS D. LANA, SH., M.Si**  
 Pembina Utama Madya  
 NIP. 196509271990111004