



**WALIKOTA PEKANBARU
PROVINSI RIAU**

**PERATURAN WALIKOTA PEKANBARU
NOMOR 31 TAHUN 2018
T E N T A N G**

PEDOMAN PENYUSUNAN ANALISA KEBUTUHAN DIKLAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PEKANBARU,

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk mewujudkan Penataan Diklat yang dapat menjawab kebutuhan kerja organisasi dan mengurangi diskrepansi kompetensi jabatan, perlu adanya Penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM);
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19);
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
6. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru (Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN ANALISA KEBUTUHAN DIKLAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Pekanbaru.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Pekanbaru.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Walikota Pekanbaru.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru yang menyelenggarakan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara.

7. Instansi Pembina Pendidikan dan Pelatihan adalah Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI).
8. Instansi lainnya adalah lembaga pemerintah yang ada di daerah.
9. Instansi vertikal adalah perangkat pemerintah pusat dari kementerian atau lembaga bukan kementerian.
10. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan adalah lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan baik pemerintah pusat atau pemerintah daerah maupun swasta yang telah mendapatkan akreditasi dari Instansi Pembina Teknis.
11. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
12. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
13. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga Negara Indonesia yang melamar, lulus seleksi dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
14. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
15. Pengembangan kompetensi pegawai ASN adalah upaya peningkatan karakteristik dan kemampuan kerja pegawai ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
16. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
18. 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.
19. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.
20. Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan yang selanjutnya disebut Diklat Dalam Jabatan adalah Pendidikan dan Pelatihan untuk mengembangkan Pengetahuan, Keterampilan dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
21. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklat Kepemimpinan adalah Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan bagi aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan vertikal.
22. Pelatihan Fungsional adalah Pelatihan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
23. Pelatihan Teknis adalah Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan yang dilakukan secara berjenjang.
24. Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan nilai-nilai keagamaan yang selanjutnya disebut Diklat Peningkatan nilai-nilai keagamaan adalah Pendidikan dan Pelatihan untuk mencapai peningkatan nilai keimanan dan ketaqwaan sesuai ajaran nilai-nilai keagamaan.

25. Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan nilai-nilai etika dan moral yang selanjutnya disebut Diklat Peningkatan nilai-nilai etika dan moral adalah Pendidikan dan Pelatihan untuk mencapai peningkatan pemahaman dan kesadaran terhadap nilai etika dan moral yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat.
26. Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan nilai-nilai budaya dan wawasan kebangsaan yang selanjutnya disebut Diklat Peningkatan nilai-nilai budaya dan wawasan kebangsaan untuk mencapai peningkatan pemahaman keragaman budaya sehingga meningkatkan wawasan kebangsaan yang berguna untuk perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
27. Analisa Kebutuhan Diklat selanjutnya disebut AKD adalah proses identifikasi kebutuhan terhadap Diklat pada Satuan/Unit Kerja dalam lingkup Pemerintah Kota Pekanbaru.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) dimaksudkan sebagai acuan (benchmark) bagi penyusunan kebutuhan diklat seluruh satuan kerja di lingkungan BKPSDM secara komprehensif, relevan dengan kebutuhan dan melembaga serta untuk mengidentifikasi secara jelas kebutuhan Diklat bagi pegawai yang

akan dilatih agar pelatihan yang dilaksanakan betul-betul memenuhi kebutuhan peserta, jabatan dan organisasi.

Pasal 3

Penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan/diklat memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan selama diklat benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu serta jenis pelatihan/diklat dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan.

BAB III

STRUKTUR KURIKULUM, MATA DIKLAT, METODE DAN MEDIA

Pasal 4

Struktur umum sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan bagi pejabat/staf yang akan melaksanakan AKD, maka standar kurikulum sebagai berikut :

- a. wawasan;
- b. kemampuan Analisis Kebutuhan Diklat; dan
- c. aktualisasi.

Mata diklat Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) sebagai berikut :

- a. kebijakan perencanaan diklat aparatur
- b. dasar – dasar organisasi
- c. diklat bersistem
- d. konsep dasar analisis kebutuhan diklat
- e. analisis kinerja
- f. pendekatan analisis kebutuhan diklat
- g. teknik analisis kebutuhan diklat i
- h. teknik analisis kebutuhan diklat ii
- i. teknik penyusunan laporan dan presentasi hasil analisis kebutuhan diklat
- j. dinamika kelompok
- k. teknik penyusunan proposal diklat

Metode Pembelajaran :

- a. ceramah
- b. diskusi
- c. tanya jawab

Media :

- a. Pewayang Pandang (OHP).
- b. Terawangan (OHT).
- c. Flip Chart.
- d. White Board.
- e. LCD.

BAB IV
JENIS ANALISA KEBUTUHAN DIKLAT

Pasal 5

Jenis Analisa Kebutuhan Diklat terdiri dari :

- a. Analisis Kebutuhan
- b. Analisis Konteks
- c. Analisis User
- d. Analisis Kerja
- e. Analisis Konten
- f. Analisis Kesesuaian

Pasal 6

FUNGSI DAN MANFAAT ANALISA Kebutuhan Diklat Fungsi analisa kebutuhan diklat adalah :

- a. mengumpulkan informasi tentang skill knowledge dan feeling pekerja.
- b. mengumpulkan informasi tentang job content dan job context.
- c. mendefinisikan kinerja standar dan kinerja aktual dalam rincian yang operasional.
- d. melibatkan stakeholder dan membentuk dukungan.
- e. memberi data untuk keperluan perencanaan.

MANFAAT ANALISA Kebutuhan Diklat adalah :

- a. menghasilkan program diklat yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu
- b. sebagai dasar penyusunan program diklat yang tepat
- c. menambah motivasi peserta diklat dalam mengikuti diklat karena sesuai dengan minat kebutuhannya.

BAB V

LANGKAH - LANGKAH ANALISA KEBUTUHAN DIKLAT

Pasal 7

1. Merancang Analisis Kebutuhan Diklat dengan merumuskan masalah dan tujuannya melalui model-model analisis kebutuhan diklat.

Model analisis kebutuhan diklat tersebut adalah :

- a. Model Internal

Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada model ini dilihat dari dalam organisasi. Aktifitas dimulai dengan

analisis kesenjangan antara tingkah laku dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

b. Model Eksternal

Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada model ini dilihat dari luar organisasi. Aktifitas dimulai dengan melihat manfaat dari hasil didik bagi masyarakat atau organisasinya.

c. Model Gabungan

Model ini mengacu pada model sistem organisasi bahwa sesuatu terjadi di dalam organisasi tidak dapat lepas dari apa yang terjadi di luar organisasi

2. Menyusun instrumen. Data yang harus didapat melalui instrumen ini adalah uraian tugas pokok, kompetensi kerja standar dan kompetensi kerja nyata dari masukan atasan (pimpinan), bawahan, teman sejawat, dst, serta tingkat kesulitan, kepentingan, keseringan dari pekerjaan.

3. Mengumpulkan dan menganalisis data dengan menggunakan teknik dan metode yang tepat.

Teknik yang dapat digunakan dalam melaksanakan aktivitas ini, yaitu :

- a. berdasarkan perencana Pendidikan dan Pelatihan yang secara intuitif merencanakan kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan pada kebutuhan riil organisasi atau berdasarkan ulasan pimpinan.
- b. analisis data sekunder yaitu upaya menemukan kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan dengan cara mempelajari dokumen (catatan-catatan/laporan pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan, tata kerja dan struktur organisasi, serta perencanaan tenaga kerja).
- c. analisis litingring adalah analisis yang berdasarkan pada analisis jabatan dengan memperhatikan tingkat kesulitan, tingkat kepentingan dan tingkat keseringan.
- d. pendekatan kompetensi dengan mencari diskrepansi kinerja yaitu selisih antara kinerja standar dan kinerja yang dimiliki.
- e. Rapid Rural Appraisal (RRA) atau Participatory Rural Appraisal (PRA). RRA adalah bentuk kegiatan pengumpulan data/informasi yang dilaksanakan oleh orang dari luar organisasi. PRA adalah bentuk kegiatan pengumpulan data/informasi dan menganalisisnya dengan supervisi dari luar organisasi.
- f. fokus group dan nominatif group. Fokus group adalah upaya penilaian kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan secara

kualitatif dengan cara memusatkan pada kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan apa dalam satu kelompok sasaran. Nominatif group adalah penelusuran Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan pada materi Pendidikan dan Pelatihan yang diunggulkan dalam satu kelompok sasaran penilaian kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan. Semakin banyak data dan informasi yang bisa dikumpulkan dalam analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan maka akan semakin mudah bagi perancang program Pendidikan dan Pelatihan untuk menggambarkan persyaratan-persyaratan yang diinginkan oleh organisasi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang ada dengan yang diharapkan serta bagaimana cara terbaik untuk menghilangkan kesenjangan tersebut.

4. Menyusun laporan.

Laporan analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan berisi fokus kegiatan analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, tujuan kegiatan, metoda serta peralatan yang digunakan, kerangka kerja, tahapan kerja dan teknik analisis data, interpretasi dan formulasi kesimpulan serta saran analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan. Laporan ini digunakan untuk menetapkan jenis kegiatan Pendidikan dan Pelatihan. Laporan ini juga sebagai alat monitoring pelaksanaan kegiatan analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, alat pengawasan dan pengendalian. Kualifikasi laporan yang baik dan benar mengikuti persyaratan sebagai berikut :

- a. isi laporan harus benar dan objektif;
- b. bahasa laporan harus jelas dan mudah dimengerti;
- c. laporan harus langsung mengenai sasaran atau inti permasalahan;
- d. laporan harus lengkap dalam segala segi laporan tertulis;
- e. uraian isi laporan harus tegas dan konsisten;
- f. waktu pelaporan harus tepat; dan
- g. penerima laporan harus tepat.

BAB VI

EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 8

- (1) Evaluasi atas penyelenggaraan penyusunan analisis kebutuhan diklat pegawai ASN dilakukan oleh BKPSDM.
- (2) BKPSDM wajib menyampaikan laporan atas penyelenggaraan AKD pegawai ASN kepada Walikota setelah kegiatan selesai dilaksanakan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Pekanbaru.

Ditetapkan di Pekanbaru
pada tanggal *13 Juni 2018*

Plt. WALIKOTA PEKANBARU,

ttd.

AYAT CAHYADI

Diundangkan di Pekanbaru
pada tanggal *13 Juni 2018*

SEKRETARIS DAERAH KOTA PEKANBARU,

ttd.

MOHD. NOER MBS

BERITA DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2018 NOMOR *81*

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,


SYAMSUWIR

NIP. 196810281995031001