



BUPATI TABALONG
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR 18 TAHUN 2020

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TABALONG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pengembangan Kompetensi merupakan hak Pegawai Negeri Sipil dalam upaya pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa dalam rangka terwujudnya efisiensi dan kedayagunaan pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong, diperlukan pengaturan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 45);
4. 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);

5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 05, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 02);
13. Peraturan Bupati Tabalong Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 63);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

[Handwritten signature]

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tabalong.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut sebagai Bupati adalah Bupati Tabalong.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. 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.
10. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selanjutnya disingkat BKPP adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tabalong.
11. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
12. Instansi Teknis adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab atas pembinaan pelatihan teknis sesuai dengan tugas dan fungsi instansi yang bersangkutan dalam mengelola dan mengerjakan suatu bidang tugas teknis tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan.
13. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJPD serta memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).
14. Instansi Pembina JF yang selanjutnya disebut Instansi Pembina JF adalah Instansi Pemerintah yang bertugas membina suatu JF berdasarkan peraturan perundang-undangan.

15. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
16. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara.
17. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
18. 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.
19. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
20. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
21. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
23. 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.
24. Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dikonstruksi dari ilmu pemerintahan meliputi kebijakan desentralisasi, hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.
25. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
26. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
27. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
28. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
29. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi

PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.

30. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
31. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
32. Ukuran Kinerja Jabatan adalah ukuran kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian dan/atau biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*).
33. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
34. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
35. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
36. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
37. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok PNS yang tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
38. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
39. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh Pyb kepada PNS yang memenuhi ketentuan dan persyaratan untuk mengikuti pendidikan formal kejenjang pendidikan yang lebih tinggi atas biaya Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tabalong atau dari Instansi/Lembaga penyanggah dana di luar Pemerintah Kabupaten Tabalong.
40. Izin Prinsif adalah izin yang diberikan oleh PPK kepada PNS untuk mengikuti seleksi masuk Perguruan Tinggi dalam rangka penunjukan dan pemberian tugas belajar dan izin belajar.
41. Izin Belajar adalah izin yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tabalong yang berkeinginan untuk mengikuti pendidikan pada Perguruan Tinggi atau Lembaga Pendidikan Formal lainnya di luar jam kerja atas biaya sendiri dan tetap melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.
42. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.

43. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
44. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
45. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
46. Wilayah/Desa Terpencil adalah Desa Sungai Kumap dan Salikung Kecamatan Muara Uya, dan Desa Panaan, Dambung, Hegarmanah dan Sei Misim Kecamatan Bintang Ara.
47. Akreditasi dari lembaga yang berkompeten adalah rekomendasi atau izin dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Kementerian Pendidikan Nasional (Mendiknas) dan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) maupun oleh Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah XI (Kalimantan) terhadap lembaga pendidikan yang beroperasi di lingkungan wilayahnya.
48. Pendidikan adalah proses pembelajaran yang diikuti pada lembaga pendidikan formal yang terakreditasi.
49. Pelatihan Dasar CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
50. Pelatihan Kepemimpinan adalah pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan bagi aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
51. Pelatihan Fungsional adalah pelatihan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
52. Pelatihan Teknis adalah pelatihan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil.
53. Pelatihan Pola Kontribusi adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh Instansi lain Lembaga pelatihan yang telah terakreditasi yang biaya pelaksanaan Pelatihan ditanggung oleh Pemerintah Kabupaten Tabalong.
54. Pelatihan Pola Fasilitasi adalah Pelatihan yang dilaksanakan oleh BKPP Kabupaten Tabalong yang biaya pelaksanaannya ditanggung oleh Pemerintah Kabupaten Tabalong sedangkan instansi Instansi lain/Lembaga Pelatihan sebagai fasilitator.
55. Pelatihan Pola Swakelola adalah Pelatihan yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Tabalong melalui BKPP meliputi perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan pekerjaan, pengawasan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaannya.

Pasal 2

Pengembangan kompetensi PNS bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

/ e 96

Pasal 3

Pengembangan kompetensi dilakukan melalui tahapan :

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

BAB II
PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilaksanakan oleh PyB.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan Pemerintah Daerah.

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan :
 - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
 - b. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN.

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam setiap Perangkat Daerah.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit :
 - a. Profil PNS;
 - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.

- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen RPJMD; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 8

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat Pengembangan Kompetensi;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 9

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (3) Apabila belum dapat dilakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 10

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan kualifikasi:
 - a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
 - b. rendah, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah $\frac{3}{4}$ (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
 - c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar kompetensi jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
 - d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku.

- (2) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 12

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 mencakup informasi dengan kualifikasi:

- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja PNS paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
- b. rendah, apabila hasil penilaian kinerja PNS memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);
- c. sedang, apabila hasil penilaian kinerja PNS memperoleh nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75,99 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan); atau
- d. tinggi, apabila hasil penilaian kinerja PNS memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

Pasal 13

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Atasan Langsung PNS memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Pemerintah Daerah.
- (4) Pimpinan Perangkat Daerah setingkat JPT Pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) disampaikan kepada PyB.

Pasal 14

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PyB.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
- dokumen RPJMD;
 - Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - Manajemen Talenta.

Pasal 15

Apabila Pemerintah Daerah telah melaksanakan Manajemen Talenta harus memperhatikan kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 16

- Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), PyB membentuk tim yang terdiri atas:
 - unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan sumber daya manusia; dan
 - unsur pimpinan.
- Unsur pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - unsur pimpinan unit JPT Madya pada instansi pusat; dan
 - unsur pimpinan unit Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah.
- Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Keputusan Bupati dan dibantu oleh Admin dan Pembantu Admin pada BKPP dan Perangkat Daerah.

Pasal 17

- Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - Jabatan yang akan dikembangkan;
 - jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
 - jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi;
 - kebutuhan anggaran; dan
 - jumlah JP.
- Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Pemerintah Daerah dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk Pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur pelatihan.
- PyB menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Pasal 18

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) PPK melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh PyB.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi pada Perangkat Daerah untuk anggaran tahun berikutnya.
- (4) Validasi oleh PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh Tim Validasi yang dibentuk dengan Keputusan Bupati.

Pasal 19

Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

BAB III PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 20

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

- a. pendidikan; dan/atau
- b. pelatihan.

Pasal 21

Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar dan izin belajar pada pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal; dan
- b. pelatihan nonklasikal.

Pasal 23

- (1) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;

- g. *workshop* atau lokakarya;
- h. kursus;
- i. penataran;
- j. bimbingan teknis;
- k. sosialisasi; dan/atau
- l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 24

- (1) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. melatih/mengajar (*coaching*);
 - b. proses berbagi pengalaman dan pengetahuan (*mentoring*);
 - c. pembelajaran yang berbasis elektronik (*e-learning*);
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara PNS 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/praktik kerja; dan
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 25

Bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi beserta konversinya tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis instansi, kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme tugas belajar dan izin belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh BKPP sebagai penyelenggara pelatihan di Daerah;

- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

BAB IV PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PENDIDIKAN FORMAL

Bagian Kesatu Tugas Belajar

Pasal 28

- (1) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 melalui pemberian tugas belajar dan izin belajar adalah dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya aparatur di daerah, dengan menunjuk dan menugaskan kepada PNS untuk mengikuti pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri atau Lembaga Pendidikan Formal lainnya yang terakreditasi.
- (2) Hasil analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) disusun setiap tahun anggaran sebagai dasar kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PNS melalui Jalur Pendidikan Formal.

Pasal 29

Pemberian tugas belajar dan izin belajar bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan akademik dan atau profesi keterampilan dan sikap PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah agar lebih mampu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan kedinasan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 30

Tugas belajar dapat diberikan kepada PNS yang memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- a. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai PNS.
- b. Bidang ilmu yang akan ditempuh disesuaikan dengan kebutuhan dan formasi pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan formal.
- c. Adanya jaminan biaya pendidikan ditanggung oleh Pemerintah Daerah, Kementerian atau lembaga lainnya di luar Pemerintah Daerah.
- d. Tidak sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin dan atau tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin dalam 3 (tiga) tahun terakhir.
- e. Nilai Prestasi Kerja PNS dalam 1 (satu) tahun terakhir minimal bernilai baik.
- f. Sehat jasmani dan rohani.
- g. Program studi yang dipilih minimal akreditasi B.

Pasal 31

Persyaratan administratif Tugas Belajar meliputi :

- a. Pemberian Tugas Belajar dapat diberikan atas permohonan PNS, penawaran dari Perguruan Tinggi yang disampaikan melalui BKPP atau permintaan

langsung dari Perangkat Daerah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dana yang tersedia;

- b. Usia untuk program Diploma I, II, III, IV dan Strata 1 (S1) atau setara paling tinggi 50 tahun;
- c. Usia untuk program Strata II (S2) atau setara paling tinggi 52 tahun;
- d. Usia untuk program Strata III (S3) atau setara paling tinggi 52 tahun;
- e. Serendah-rendahnya memiliki ijazah yang telah diakui secara sah dalam data kepegawaian adalah :
 - 1) Ijazah SLTA atau sederajat untuk program DI, DII, DIII, DIV/S1;
 - 2) Ijazah DIV/S1 untuk program Magister (S2);
 - 3) Ijazah S2 untuk program Doktor (S3);
- f. Surat Pengantar dari Perangkat Daerah;
- g. Surat permohonan yang bersangkutan;
- h. Surat rekomendasi dari pimpinan Perangkat Daerah secara berjenjang;
- i. Fotokopi sah Surat Keputusan Pangkat Terakhir (legalisir);
- j. Fotokopi sah Nilai Prestasi Kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir (legalisir);
- k. Fotokopi sah ijazah terakhir (legalisir);
- l. Fotokopi Akreditasi Program Studi dari BAN-PT atau yang dikeluarkan oleh Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan tinggi;
- m. Surat Keterangan Uraian tugas jabatan PNS oleh Kepala Perangkat Daerah.
- n. Daftar riwayat hidup yang diketahui oleh Kepala Perangkat Daerah.
- o. Surat jaminan pembiayaan dari penyandang dana/sponsor.
- p. Surat keterangan kesehatan dari Rumah Sakit Pemerintah.
- q. Surat keterangan tidak sedang dalam proses hukuman disiplin atau sedang dijatuhi hukuman disiplin oleh Kepala Perangkat Daerah, format surat keterangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- r. Surat pernyataan PNS yang bersangkutan masing-masing :
 - 1) Surat pernyataan sanggup menyelesaikan pendidikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan di atas kertas bermaterai Rp. 6.000,- , format surat pernyataan sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - 2) Surat pernyataan sanggup mengabdikan pada Pemerintah Daerah setelah menyelesaikan pendidikan di atas kertas bermaterai Rp. 6.000,-, format surat pernyataan sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - 3) Surat pernyataan sanggup mengganti biaya pendidikan yang telah diterima apabila tidak dapat menyelesaikan pendidikan karena kelalaian PNS yang bersangkutan di atas kertas bermaterai Rp. 6.000,-, format surat pernyataan sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- s. PNS yang akan mengikuti seleksi tugas belajar terlebih dahulu wajib membuat permohonan sebagaimana persyaratan tersebut di atas untuk mendapatkan rekomendasi dan izin prinsip dari PPK. Jika yang bersangkutan dinyatakan lulus seleksi tugas belajar maka yang bersangkutan akan mendapatkan surat keputusan tugas belajar.

Pasal 32

Program Profesi adalah Pendidikan Tinggi setelah program pendidikan Sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Usia untuk Program Profesi disesuaikan dengan ketentuan lembaga pendidikan yang menawarkan Program Profesi;

(Handwritten signature and initials)

- b. Telah memiliki ijazah DIV/S1 ;
- c. Masa pendidikan Program Profesi paling lama 2 tahun 6 bulan dan dapat diperpanjang selama 2 (dua) semester atau 1 (satu) tahun;
- d. Setelah menyelesaikan pendidikan DIV/S1 dapat langsung mengikuti Program Profesi jika program pendidikan tersebut menjadi satu paket dengan program DIV/S1 dan atau terpisah sesuai dengan Program Profesi yang ditawarkan oleh Kementerian melalui Program Khusus dan lembaga pendidikan lainnya;
- e. Setelah menyelesaikan Program Profesi wajib mengabdikan dan bekerja kembali pada Pemerintah Daerah minimal 5 tahun.

Pasal 33

Jangka waktu pelaksanaan tugas belajar :

- a. Program Diploma I (DI) paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor;
- b. Program Diploma II (DII) paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor;
- c. Program Diploma III (DIII) paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor;
- d. Program Diploma IV (setara S1) dan Strata Satu (S1) paling lama 4 (empat) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor;
- e. Program Strata Dua (S2) paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor. Kecuali untuk Program Dokter Spesialis disesuaikan dengan ketentuan lembaga pendidikan;
- f. Program Strata Tiga (S3) paling lama 4 (empat) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor.

Pasal 34

- (1) PNS tugas belajar dapat diberikan biaya pendidikan melalui APBD, dana sharing dengan pemberi beasiswa atau sesuai dengan perjanjian awal perkuliahan dan ketentuan yang berlaku.
- (2) Batas waktu toleransi pemberian bantuan dana pendidikan adalah 1 (satu) semester (6 bulan) dari batas normal studi untuk masing-masing jenjang pendidikan atau program yang diikuti kecuali untuk Dokter Spesialis disesuaikan dengan ketentuan lembaga pendidikan.

Pasal 35

PNS yang mengikuti tugas belajar pada Perguruan Tinggi dan lembaga pendidikan formal lainnya diberhentikan dari jabatan strukturalnya dan dibebaskan sementara dari jabatan fungsionalnya.

Pasal 36

- (1) PNS yang mengikuti pendidikan diwajibkan belajar sungguh-sungguh untuk dapat menyelesaikan pendidikan dalam waktu yang ditentukan.

- (2) Dalam PNS yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan pendidikannya dalam batas waktu normal, maka atas permintaan yang bersangkutan dan diketahui oleh lembaga pendidikannya, PPK dapat memperpanjang waktu studinya paling lama 2 (dua) semester dari batas maksimal pendidikan sesuai jenjang pendidikan atau program yang diikuti, apabila keterlambatan tersebut disebabkan sesuatu hal di luar kesalahan PNS yang bersangkutan.
- (3) Jika sesudah waktu yang ditentukan, PNS yang bersangkutan belum juga dapat menyelesaikan studinya, maka PPK dapat mencabut keputusan tugas belajarnya.
- (4) PNS yang tidak dapat menyelesaikan pendidikan karena kelalaian yang bersangkutan, dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Pasal 37

- (1) PNS yang mengikuti tugas belajar wajib menyampaikan laporan dan perkembangan pendidikan (Kartu Hasil Studi) yang ditempuhnya secara periodik per semester kepada Bupati melalui BKPP.
- (2) Selama mengikuti tugas belajar tidak diperbolehkan untuk mengikuti seleksi tugas belajar dari lembaga pendidikan lain.
- (3) Setelah yang bersangkutan menyelesaikan pendidikan dan kembali ke daerah, segera menyerahkan surat pengembalian dari lembaga pendidikan, ijazah yang dilegalisir dan laporan akhir/karya tulis (Karya Tulis Ilmiah/Skripsi/Tesis/Disertasi) kepada PPK melalui BKPP.

Pasal 38

- (1) PNS yang sedang menjalankan tugas belajar sewaktu-waktu dapat diperiksa kesehatannya.
- (2) Jika berdasarkan hasil pemeriksaan dokter keadaan kesehatan PNS yang bersangkutan sakit dan dinyatakan tidak dapat lagi melanjutkan atau menyelesaikan studi dalam waktu yang ditentukan maka dapat diberhentikan dari tugas belajar oleh PPK.
- (3) Jika PNS tugas belajar terlibat dalam penyalahgunaan narkoba, tersangkut tindak pidana umum dan tindak pidana korupsi maka Bupati dapat mencabut keputusan tugas belajar yang bersangkutan.

Pasal 39

- (1) PNS yang telah menyelesaikan tugas belajar wajib mengabdikan dan bekerja kembali pada Pemerintah Daerah :
 - a. Untuk jenjang DI, DII, DIII dan DIV/S1 minimal 5 tahun;
 - b. Untuk jenjang S2 dan Dokter Spesialis minimal 8 tahun; dan
 - c. Untuk jenjang S3 minimal 10 tahun.
- (2) PNS yang telah menyelesaikan tugas belajar untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi harus mengabdikan dan bekerja kembali pada Daerah sekurang-kurangnya dua kali masa tugas belajar (n) atau dalam rumus $(2 \times n)$. Sebagai contoh untuk masa belajar 4 tahun maka kewajiban kerja adalah $2 \times 4 = 8$ tahun kecuali untuk izin belajar.

- (3) Pemberian tugas belajar dapat diberikan berkelanjutan, tanpa kewajiban kerja dengan ketentuan khusus :
- Mendapat rekomendasi melanjutkan pendidikan dari lembaga pendidikan;
 - Prestasi pendidikan sangat memuaskan;
 - Jenjang pendidikan bersifat linier;
 - Dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah.

Pasal 40

- PNS yang mengikuti tugas belajar dapat dikenakan tindakan administratif dan atau hukuman disiplin apabila :
 - Berhenti dari tugas belajar atas permintaan sendiri;
 - Diberhentikan oleh Perguruan Tinggi disebabkan kesalahan yang bersangkutan seperti melakukan perkelahian, narkoba, dan/atau pelanggaran hukum lainnya berdasarkan laporan dan evaluasi dari lembaga pendidikan atau pihak yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - Setelah lulus pendidikan tidak bersedia ditempatkan kembali pada instansi tertentu.
- PNS tugas belajar berkewajiban mengembalikan biaya tugas belajar yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah apabila dikenakan tindakan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan dibayar sekaligus (tunai) atau melalui pemotongan gaji tiap bulan sebesar 25% (dua puluh lima persen) sampai lunas.

Pasal 41

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 tidak berlaku bagi PNS tugas belajar apabila :

- Meninggal dunia pada saat sedang mengikuti tugas belajar; atau
- Berdasarkan pemeriksaan dokter, kondisi kesehatan jasmani dan rohaninya tidak memungkinkan lagi melanjutkan pendidikan tugas belajarnya.

Bagian Kedua Izin Belajar

Pasal 42

Izin belajar dapat diberikan kepada PNS apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- Bersatus PNS, dikecualikan CPNS Tenaga Pendidik atau Guru yang pengangkatannya dari tenaga honorer;
- Nilai Prestasi Kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
- Pendidikan dilaksanakan di luar jam kerja, bukan perkuliahan kelas jauh kecuali pendidikan jarak jauh yang diakui sesuai ketentuan yang berlaku;
- Tidak mengganggu kelancaran tugas kedinasan;
- Biaya pendidikan ditanggung oleh PNS yang bersangkutan;
- Perguruan tinggi yang diikuti dengan program studi yang dipilih telah mendapat persetujuan/akreditasi minimal B dari lembaga yang berwenang;
- Pendidikan yang akan ditempuh dapat mendukung pelaksanaan tugas jabatan pada unit organisasi;
- PNS yang menempuh pendidikan tidak berhak menuntut penyesuaian ijazah, peningkatan pendidikan dan pencantuman gelar; dan

- i. Bagi CPNS yang masih dalam proses perkuliahan harus mengajukan cuti kuliah dan setelah 1 (satu) tahun diangkat menjadi PNS bisa mengajukan Ijin Belajar.

Pasal 43

PNS yang akan mengikuti pendidikan dengan status izin belajar harus memenuhi ketentuan dan persyaratan sebagai berikut :

- a. Jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)/ sederajat :
 1. Memiliki ijazah Sekolah Dasar atau sederajat dan telah tercantum dalam data kepegawaian;
 2. Berusia maksimal 50 tahun; dan
 3. Pangkat/Golongan Ruang minimal Juru Muda (I/a) dengan masa kerja golongan minimal 1 (satu) tahun.
- b. Jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat :
 1. Memiliki ijazah minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat dan telah tercantum dalam data kepegawaian;
 2. Berusia maksimal 50 tahun; dan
 3. Pangkat/Golongan Ruang minimal Juru Muda Tingkat I (I/b) dengan masa kerja golongan minimal 1 (satu) tahun.
- c. Program Diploma II/III :
 1. Memiliki ijazah minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau sederajat dan tercantum dalam data kepegawaian;
 2. Usia maksimal 50 tahun;
 3. Pangkat/Golongan Ruang minimal Pengatur Muda (II/a) dengan masa kerja golongan minimal 1 (satu) tahun;
 4. Telah mengabdikan pada Pemerintah Daerah minimal 2 (dua) tahun; dan
 5. Telah mengabdikan 1 (satu) tahun setelah menyelesaikan pendidikan SLTA/ sederajat.
- d. Program Diploma IV atau setara Sarjana (S1) :
 1. Memiliki ijazah minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau sederajat dan telah tercantum dalam data kepegawaian;
 2. Usia maksimal 50 tahun;
 3. Pangkat/Golongan Ruang minimal Pengatur Muda Tingkat I (II/b) dengan masa kerja golongan minimal 1 (satu) tahun;
 4. Telah mengabdikan pada Pemerintah Daerah minimal 4 (empat) tahun;
 5. Telah mengabdikan 1 (satu) tahun setelah menyelesaikan pendidikan SLTA/ sederajat dan Diploma II/III; dan
 6. Setelah menyelesaikan pendidikan Diploma IV/S1 dapat langsung mengikuti Program Profesi jika program pendidikan tersebut menjadi satu paket dengan program DIV/S1 dan atau terpisah sesuai dengan Program Profesi yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan.
- e. Program Magister (S2) :
 1. Memiliki ijazah minimal Diploma IV/S1 dan telah tercantum dalam data kepegawaian;
 2. Usia maksimal 52 tahun;
 3. Pangkat/Golongan Ruang minimal Penata Muda Tk. I (III/b);
 4. Telah mengabdikan pada Pemerintah Daerah minimal 4 (empat) tahun; dan
 5. Telah mengabdikan 1 (satu) tahun setelah menyelesaikan program Diploma IV/S1.
- f. Program Doktor (S3) :
 1. Memiliki ijazah minimal Magister (S2) dan telah tercantum dalam data kepegawaian;
 2. Usia maksimal 52 tahun;

Handwritten signature/initials

3. Pangkat/Golongan Ruang minimal Penata Tk. I (III/d);
4. Telah mengabdikan pada Pemerintah Daerah minimal 6 (enam) tahun; dan
5. Telah mengabdikan 2 (dua) tahun setelah menyelesaikan program Magister (S2).

Pasal 44

PNS yang akan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui izin belajar pada jenjang pendidikan formal, diberikan secara berjenjang sesuai dengan pangkat dan ijazah yang dimiliki dan telah dicantumkan/diakui dalam data kepegawaian.

Pasal 45

PNS yang mengikuti pendidikan dengan status izin belajar pada perguruan tinggi atau lembaga pendidikan formal harus mendapat rekomendasi Pimpinan Unit Kerja/Perangkat Daerah, untuk diteruskan kepada PPK melalui BKPP.

Pasal 46

PNS yang akan mengikuti pendidikan dengan status izin belajar harus mendapatkan izin prinsip/persetujuan PPK sebelum mendaftarkan diri pada lembaga pendidikan.

Pasal 47

Permohonan usul izin belajar harus melampirkan :

- a. Surat permohonan izin belajar oleh yang bersangkutan;
- b. Surat rekomendasi dari pimpinan Perangkat Daerah secara berjenjang;
- c. Surat pengantar dari pimpinan Perangkat Daerah;
- d. Fotokopi sah DP3 atau Nilai Prestasi Kerja PNS dalam 2 (dua) tahun terakhir (legalisir);
- e. Fotokopi sah ijazah terakhir (legalisir);
- f. Fotokopi Akreditasi Program Studi dari BAN-PT atau yang dikeluarkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan tinggi;
- g. Fotokopi sah SK Pangkat Terakhir (legalisir);
- h. Uraian tugas jabatan PNS yang bersangkutan yang ditandatangani oleh kepala Perangkat Daerah;
- i. Daftar riwayat hidup;
- j. Surat pernyataan :
 - Surat keterangan tidak sedang dalam proses hukuman disiplin atau tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin, format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - Surat pernyataan melaksanakan pendidikan di luar jam kerja, format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - Surat pernyataan sanggup menanggung biaya pendidikan, format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - Surat pernyataan tidak akan menuntut penyesuaian ijazah, format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 48

Bagi PNS yang telah mendaftar dan dinyatakan lulus oleh Lembaga Pendidikan wajib menyerahkan Surat Keterangan Lulus sebagai bahan untuk proses pemberian Surat Ijin Belajar.

Pasal 49

- (1) PNS yang mengikuti pendidikan dan telah memiliki izin belajar dapat dipertimbangkan untuk transfer ke lembaga pendidikan yang lain sepanjang tetap dalam program studi yang sama dan selanjutnya akan diberikan surat keterangan dari PPK sebagai keterangan tambahan atas surat izin belajar yang telah dimiliki.
- (2) Bagi PNS yang mutasi dari luar Pemerintah Daerah dan telah memiliki izin belajar dari instansi asal, maka izin belajar tersebut dapat diberikan surat pengukuhan izin belajar jika memenuhi Peraturan Bupati ini dan ketentuan lainnya.

Pasal 50

- (1) PNS yang memiliki izin belajar dapat diberikan bantuan Karya Tulis Ilmiah, Skripsi, Tesis, Disertasi dan yudisium/wisuda dengan besaran sesuai dengan Keputusan Bupati Tabalong.
- (2) Jika terdapat permohonan bantuan diluar Keputusan Bupati yang menetapkan Bantuan bagi PNS izin belajar, maka bantuan dapat diberikan setelah mendapat pertimbangan/persetujuan dari PPK.

BAB V

MONITORING PNS TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR

Pasal 51

- (1) BKPP dapat memonitor terhadap pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar PNS Daerah.
- (2) Monitoring terhadap pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar dapat dilakukan untuk mengetahui :
 - a. Keberhasilan pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar berkaitan dengan nilai prestasi dan waktu tugas belajar dan izin belajar;
 - b. Hambatan pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar;
 - c. Disiplin belajar bagi PNS tugas belajar dan izin belajar;
 - d. Penyaluran / pembayaran biaya pendidikan; dan
 - e. Hal lain yang mungkin timbul selama proses pendidikan berjalan.
- (3) Hasil monitoring dapat dijadikan bahan evaluasi jika dalam proses pendidikan yang bersangkutan mengalami hambatan.

BAB VI

PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN

Pasal 52

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 melalui pelatihan dilaksanakan berdasarkan hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan telah mendapat validasi PPK.

- (2) Hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) disusun setiap tahun anggaran sebagai dasar kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PNS melalui pelatihan.

Pasal 53

Jenis kompetensi PNS adalah :

- a. Kompetensi teknis;
- b. Kompetensi Manajerial;
- c. Kompetensi Sosio Kultural, dan
- d. Kompetensi Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.

Pasal 54

Mekanisme penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS melalui pelatihan dilaksanakan melalui :

- a. pola kontribusi;
- b. pola fasilitasi; dan
- c. pola swakelola.

Pasal 55

- (1) Penyelenggaraan pelatihan PNS pola kontribusi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf a yaitu melalui kontribusi kepada penyelenggara pelatihan yang telah terakreditasi / instansi pemerintah.
- (2) Jenis penyelenggaraan pelatihan PNS melalui pola kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut :
 - a. pelatihan dasar CPNS;
 - b. pelatihan kepemimpinan madya, pratama, administrator dan pengawas;
 - c. pelatihan fungsional;
 - d. pelatihan teknis;
 - e. pelatihan sosial kultural; dan
 - f. pelatihan kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri.
- (3) Standar pembiayaan pengembangan kompetensi PNS pola kontribusi sebagaimanan dimaksud pada ayat (2), sebagai berikut :
 - a. Pelatihan dasar CPNS dan pelatihan kepemimpinan, berpedoman pada Standar Biaya Umum LAN-RI dan standar biaya umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan;
 - b. Pelatihan kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, berpedoman pada Standar Biaya yang ditetapkan Kementerian Dalam Negeri dan standar biaya umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan;
 - c. Pelatihan fungsional dan teknis berpedoman pada standar biaya instansi pelaksana dan standar biaya umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan.
- (4) Pemerintah Daerah selaku instansi pengirim dalam penyelenggaraan pelatihan PNS melalui pola kontribusi mempunyai tanggungjawab dalam hal sebagai berikut :
 - a. pengiriman peserta pelatihan sesuai jenis dan jenjang pelatihan yang telah dituangkan dalam naskah perjanjian kerjasama; dan
 - b. pembiayaan penyelenggaraan pelatihan yang dialokasikan dalam APBD sesuai mekanisme pengelolaan keuangan daerah.

- (5) Lembaga Pelatihan / Instansi lain selaku penyelenggara pelatihan PNS pola kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tanggung jawab dalam hal sebagai berikut :
- pelaksanaan program/penetapan kurikulum/silabi dan modul;
 - penetapan tenaga pengajar/widyaiswara;
 - standarisasi dan sertifikasi;
 - persiapan peserta;
 - persiapan akomodasi dan konsumsi;
 - penyediaan anggaran dan fasilitasi pembelajaran;
 - operasionalisasi penyelenggaraan meliputi kegiatan pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi;
 - pembukaan dan penutupan; dan
 - monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kompetensi PNS.

Pasal 56

- Penyelenggaraan pelatihan PNS pola fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf b, yaitu melalui fasilitasi oleh instansi lain/lembaga pelatihan terakreditasi.
- Jenis pelatihan PNS pola fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :
 - pelatihan dasar CPNS;
 - pelatihan kepemimpinan pengawas;
 - pelatihan fungsional;
 - pelatihan teknis; dan
 - pelatihan sosial kultural.
- Standar pembiayaan pelatihan PNS pola kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagai berikut :
 - Pelatihan dasar CPNS dan pelatihan kepemimpinan, berpedoman pada Standar Biaya Umum LAN-RI dan standar biaya umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan;
 - Pelatihan kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, berpedoman pada Standar Biaya yang ditetapkan Kementerian Dalam Negeri dan standar biaya umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan; dan
 - Pelatihan fungsional dan teknis berpedoman pada standar biaya instansi pelaksana dan standar biaya umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan.

Pasal 57

- Pemerintah Daerah selaku penyelenggara pelatihan PNS melalui pola fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf b, mempunyai tanggungjawab dalam hal sebagai berikut :
 - persiapan peserta;
 - persiapan akomodasi dan konsumsi;
 - penyediaan anggaran dan fasilitasi pembelajaran;
 - operasionalisasi penyelenggaraan meliputi kegiatan pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi; dan
 - pembukaan dan penutupan.
- Lembaga penyelenggara pelatihan selaku fasilitator penyelenggaraan pelatihan melalui pola fasilitasi, mempunyai tanggung jawab dalam hal sebagai berikut :
 - pengarahan program/ penetapan kurikulum/silabi dan modul;
 - penetapan tenaga pengajar/widyaiswara;

- c. standarisasi dan sertifikasi; dan
 - d. monitoring dan evaluasi penyelenggaraan diklat.
- (3) Untuk melaksanakan tanggung jawab Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pelatihan pola fasilitasi dengan Instansi / lembaga pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk Panitia Pelaksana Pelatihan yang susunannya disesuaikan dengan keperluan masing-masing pelatihan.
 - (4) Susunan Panitia Pelaksana Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.


Pasal 58

- (1) Penyelenggaraan pelatihan PNS pola swakelola sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 huruf c, yaitu melalui pengelolaan sendiri oleh Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pelatihan.
- (2) Pemerintah Daerah selaku penyelenggara pelatihan PNS pola swakelola bertanggung jawab atas seluruh penyelenggaraan pelatihan dalam hal :
 - a. pelaksanaan program/penetapan kurikulum/silabi dan modul;
 - b. penetapan tenaga pengajar/widyaiswara;
 - c. standarisasi dan sertifikasi;
 - d. persiapan peserta;
 - e. persiapan akomodasi dan konsumsi;
 - f. penyediaan anggaran dan fasilitas pembelajaran;
 - g. operasionalisasi penyelenggaraan meliputi kegiatan pelaksanaan dan pengendalian;
 - h. pembukaan dan penutupan; dan
 - i. monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan PNS.
- (3) Untuk melaksanakan tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk Panitia Pelaksana Pelatihan yang susunannya disesuaikan dengan keperluan masing-masing pelatihan.
- (4) Susunan Panitia Pelaksana Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VII PENDELEGASIAN WEWENANG

Pasal 59

- (1) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah baik melalui pendidikan formal dan pelatihan didelisasikan kepada BKPP.
- (2) Pendelegasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. Perencanaan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi instansi Pemerintah Daerah;
 - b. penandatanganan Naskah Perjanjian Kerjasama penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS dengan lembaga pendidikan formal dan / atau instansi / lembaga pelatihan.
 - c. pertanggungjawaban seluruh penggunaan anggaran secara teknis dan administrasi atas kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS sesuai mekanisme pengelolaan anggaran.



- (3) BKPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai kewajiban melakukan koordinasi secara teknis dan administrasi terhadap seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS.
- (4) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berkewajiban menyampaikan informasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, pelaksanaan dan evaluasi kepada Kepala BKPP baik jalur pendidikan formal maupun pelatihan.

BAB VIII KETENTUAN LAIN -LAIN

Pasal 60

- (1) PNS yang menduduki jabatan fungsional dapat diangkat kembali dalam jabatannya setelah selesai melaksanakan tugas belajar sepanjang tersedia formasi.
- (2) PNS tugas belajar yang diberhentikan dari jabatan struktural dapat diangkat kembali dalam jabatan struktural sesuai dengan ketentuan kepegawaian yang berlaku sepanjang tersedia formasi.

Pasal 61

- (1) Bagi PNS yang sudah ditetapkan sebagai PNS tugas belajar sebelum ditetapkannya Peraturan ini dianggap masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Bupati ini.
- (2) Bagi PNS yang sudah mendapatkan tugas belajar dan izin belajar sebelum peraturan ini diberlakukan, tetap berlaku sampai berakhirnya tugas dan izin belajar dimaksud.

Pasal 62

- (1) Bagi PNS yang telah atau sedang mengikuti pendidikan namun tidak memiliki izin belajar sampai saat ditetapkan Peraturan Bupati ini dapat diberikan Surat Keterangan Pengganti Izin Belajar oleh pejabat yang bewenang dengan terlebih dahulu menyampaikan permohonan oleh yang bersangkutan dan diketahui oleh pimpinan Perangkat Daerah kepada Bupati Tabalong Up. Kepala BKPP.
- (2) Penyampaian permohonan sebagaimana dimaksud ayat (1) dengan melampirkan persyaratan yang ditetapkan oleh BKPP.
- (3) Surat Keterangan Pengganti Izin Belajar dibuat menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran IX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 63

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Tabalong Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2014 Nomor 17), sebagaimana telah diubah

C Q H /

dengan Peraturan Bupati Tabalong Nomor 08 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Tabalong Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2015 Nomor 08) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 64

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tabalong.

Ditetapkan di Tanjung
pada tanggal 20 Mei 2020

BUPATI TABALONG,

ttk

ANANG SYAKHFIANI

Diundangkan di Tanjung
pada tanggal 20 Mei 2020.

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TABALONG,

ttk

ABDUL MUTHALIB SANGADJI

BERITA DAERAH KABUPATEN TABALONG TAHUN 2020 NOMOR 20.

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR TAHUN 2020
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI NEGERI SIPIL

KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1	Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3	Semester	Satu Semester 20 (dua puluh) JP	

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1	Pelatihan struktural kepemimpinan	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
2	Pelatihan di tingkat nasional	JP	Sesuai JP program pelatihan	
3	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program pelatihan
4	Pelatihan teknis	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program pelatihan
5	Pelatihan fungsional	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program pelatihan
6	Pelatihan Sosial Kultural	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program pelatihan
7	Seminar / Konferensi / Sarasehan / Sosialisasi	Hari	Satu Hari Setara dengan 4 (empat) JP	Satu Hari Setara dengan 6 (enam) JP
8	Workshop / Lokakarya	Hari	Satu Hari Setara dengan 5 (lima) JP	Satu Hari Setara dengan 7 (tujuh) JP

9	Kursus	JP	Sesuai JP Program Kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP kursus
10	Penataran	JP	Sesuai JP Program Penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP penataran
11	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP Program Bimbingan Teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP bimbingan teknis

2. Non Klasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta / badan usaha milik negara / badan usaha milik daerah	kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
2	Magang / praktik kerja	kegiatan	Satu kali kegiatan magang / praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP	Satu kali kegiatan magang / praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
3	Patok banding (benchmarking)	kegiatan	Satu kali kegiatan patok banding (benchmarking) setara dengan 10 (sepuluh) JP	Satu kali kegiatan patok banding (benchmarking) setara dengan 20 (dua puluh) JP
4	Pelatihan jarak jauh	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program pelatihannya
5	Coaching	kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 2 (dua) JP • Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 4 (empat) JP • Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan

6	Mentoring	kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 2 (dua) JP • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 4 (empat) JP • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan
7	Detasering (secondment)	kegiatan	1 (satu) kali kegiatan detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program dataseringnya
8	e-Learning	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	JP akses pembelajaran secara dalam jaringan
9	Belajar mandiri (self development)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program belajar mandiri (self development)
10	Komunitas belajar (community of practices)	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program komunitas belajar (community of practices)
11	Pembelajaran alam terbuka (outbond)	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)	Ditambahkan 20% (dua puluh) persen dari JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI TABALONG
 NOMOR TAHUN 2020
 TENTANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 PEGAWAI NEGERI SIPIL

KOP DINAS

**SURAT KETERANGAN
 TIDAK PERNAH DIJATUHI HUKUMAN DISIPLIN DAN
 TIDAK SEDANG MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
 NIP :
 Pangkat / Gol.Ruang :
 Jabatan :
 Satuan Kerja :

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama :
 NIP :
 Pangkat / Gol.Ruang :
 Jabatan :
 Satuan Kerja :

Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta yang bersangkutan menunjukkan loyalitas dan prestasi kerja yang baik.

Demikian Surat Keterangan ini saya buat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung,
 Pimpinan /
 Kepala PERANGKAT DAERAH

Nama Lengkap
 Pangkat
 NIP.

αBUPATI TABALONG,

ktd

ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR TAHUN 2020
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI NEGERI SIPIL

KOP DINAS

**SURAT PERNYATAAN
SANGGUP MENYELESAIKAN PENDIDIKAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
NIP :
Tempat, tanggal lahir :
Pangkat / Gol.Ruang :
Jabatan :
Satuan Kerja :
Tugas Belajar pada :
Program Studi / Jurusan:
Tahun terdaftar / Akademik :

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa :

1. Saya akan mematuhi terhadap ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati Tabalong yang menyangkut ketentuan Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.
2. Saya senantiasa akan belajar dengan baik serta menyelesaikan studi tepat pada waktunya sesuai jadwal yang ditentukan dan apabila melalaikan tugas sebagai Pegawai Tugas Belajar / tidak dapat menyelesaikan pendidikan maka saya bersedia ditindak / dijatuhi sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Selama mengikuti pendidikan saya akan melaporkan hasil kemajuan studi secara periodik dan hal-hal yang berkaitan dengan keikutsertaan saya selaku Pegawai Negeri Sipil Tugas Belajar.
4. Setelah menyelesaikan pendidikan saya akan kembali melaksanakan tugas dan mengabdikan pada Pemerintah Kabupaten Tabalong sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat atas dasar kemauan sendiri dengan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan dari pihak lain dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui :

an. BUPATI TABALONG
Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan,

Tanjung,
Yang membuat
pernyataan,

Materai
Rp 6.000,-

Nama Lengkap
Pangkat
NIP.

Nama Lengkap
Pangkat
NIP.

BUPATI TABALONG,

td

ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN IV
 PERATURAN BUPATI TABALONG
 NOMOR TAHUN 2020
 TENTANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 PEGAWAI NEGERI SIPIL

KOP DINAS

**SURAT PERNYATAAN
 SANGGUP MENGABDI PADA PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG
 SELESAI TUGAS BELAJAR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
 NIP :
 Tempat, tanggal lahir :
 Pangkat / Gol.Ruang :
 Jabatan :
 Satuan Kerja :
 Tugas Belajar pada :
 Program Studi / Jurusan :
 Tahun terdaftar / Akademik :

Dengan ini menyatakan bahwa setelah selesai mengikuti pendidikan dengan status Tugas Belajar Program..... pada..... saya menyatakan kesanggupan untuk mengabdikan pada Pemerintah Kabupaten Tabalong minimal selama :

- 5 (lima) tahun bagi Diploma dan Strata 1 (S1)
- 8 (delapan) tahun bagi Strata 2 (S2) dan
- 10 (sepuluh) tahun bagi Strata 3 (S3)

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat untuk diketahui dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan jika saya melanggar maka biaya selama pendidikan yang telah diberikan akan dijadikan dasar pertimbangan untuk dikembalikan pada Pemerintah Kabupaten Tabalong (Kas Daerah) melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tabalong.

Mengetahui :

Kepala BKPP
 Kabupaten Tabalong,

Nama Lengkap
 Pangkat
 NIP.

Tanjung,
 Yang membuat
 pernyataan,

Materai
 Rp 6.000,-

Nama Lengkap
 Pangkat
 NIP.

BUPATI TABALONG,

ktd

ANANG SYAKHFIANI

1 2 46 12

LAMPIRAN V
 PERATURAN BUPATI TABALONG
 NOMOR TAHUN 2020
 TENTANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 PEGAWAI NEGERI SIPIL

KOP DINAS

**SURAT PERNYATAAN
 SANGGUP MENGGANTI BIAYA PENDIDIKAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
 NIP :
 Tempat, tanggal lahir :
 Pangkat / Gol.Ruang :
 Jabatan :
 Satuan Kerja :
 Tugas Belajar pada :
 Program Studi / Jurusan :
 Tahun terdaftar / Akademik :

Dengan ini menyatakan bahwa saya sanggup mengganti biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah guna menyelesaikan pendidikan yang dipercayakan pada saya di lembaga pendidikan sebagaimana tersebut diatas, bilamana saya tidak dapat menyelesaikan pendidikan yang telah diatur dan ditentukan dikarenakan kelalaian saya sendiri dan bukan karena hal lain diluar kemampuan saya.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat untuk diketahui dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui :

an. Kepala BKPP
 Kabupaten Tabalong,

Tanjung,
 Yang membuat
 pernyataan,

Materai
 Rp 6.000,-

Nama Lengkap
 Pangkat
 NIP.

Nama Lengkap
 Pangkat
 NIP.

ØBUPATI TABALONG,

td

ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN VI
PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR TAHUN 2020
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI NEGERI SIPIL

KOP DINAS

**SURAT PERNYATAAN
MELAKSANAKAN PENDIDIKAN DI LUAR JAM KERJA**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
NIP :
Tempat, tanggal lahir :
Pangkat / Gol.Ruang :
Jabatan :
Satuan Kerja :
Izin Belajar pada :
Program Studi / Jurusan :
Tahun terdaftar / Akademik :

Sehubungan dengan permohonan saya untuk melanjutkan pendidikan dengan status Izin Belajar, maka dengan ini saya nyatakan bahwa :

1. Bersedia melaksanakan pendidikan diluar jam kerja yang telah ditentukan sebagai PNSD.
2. Sanggup menanggung semua biaya pendidikan sampai selesai.
3. Melaksanakan pendidikan dengan tidak mengganggu kelancaran tugas-tugas dinas.
4. Tidak menuntut penyesuaian ijazah.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya, dan jika saya melanggar maka Surat Izin Belajar yang telah diterbitkan dapat dicabut/dibatalkan.

Mengetahui :

Kepala PERANGKAT DAERAH
Kabupaten Tabalong,

Nama Lengkap
Pangkat
NIP.

Tanjung,
Yang membuat
pernyataan,

Materai
Rp6.000,-

Nama Lengkap
Pangkat
NIP.

BUPATI TABALONG,

td

ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN VII
PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR TAHUN 2020
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI NEGERI SIPIL

KOP DINAS

**SURAT PERNYATAAN
SANGGUP MENANGGUNG BIAYA PENDIDIKAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
NIP :
Tempat, tanggal lahir :
Pangkat / Gol.Ruang :
Jabatan :
Satuan Kerja :
Izin Belajar pada :
Program Studi / Jurusan :
Tahun terdaftar / Akademik :

Dengan ini menyatakan bahwa saya sanggup menanggung sendiri biaya pendidikan Izin Belajar selama mengikuti perkuliahan Program DIII/DIV/S1/S2 Jurusan pada Universitas..... sampai selesai pendidikan, sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan Lembaga Pendidikan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui :

Kepala PERANGKAT DAERAH
Kabupaten Tabalong,

Nama Lengkap
Pangkat
NIP.

Tanjung,
Yang membuat
pernyataan,

Materai
Rp6.000,-

Nama Lengkap
Pangkat
NIP.

BUPATI TABALONG,

td

ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN VIII
 PERATURAN BUPATI TABALONG
 NOMOR TAHUN 2020
 TENTANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 PEGAWAI NEGERI SIPIL

KOP DINAS

**SURAT PERNYATAAN
 TIDAK MENUNTUT PENYESUAIAN IJAZAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
 NIP :
 Tempat, tanggal lahir :
 Pangkat / Gol.Ruang :
 Jabatan :
 Satuan Kerja :
 Izin Belajar pada :
 Program Studi / Jurusan :
 Tahun terdaftar / Akademik :

Dengan ini menyatakan bahwa setelah selesai mengikuti pendidikan dengan status Izin Belajar Program..... pada..... **saya tidak akan menuntut penyesuaian Ijazah.**

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya, dan jika saya melanggar maka Surat Izin Belajar yang telah diterbitkan dapat dicabut/dibatalkan.

Mengetahui :

Kepala PERANGKAT DAERAH
 Kabupaten Tabalong,

Tanjung,
 Yang membuat
 pernyataan,

Materai
 Rp6.000,-

Nama Lengkap
 Pangkat
 NIP.

Nama Lengkap
 Pangkat
 NIP.

✕BUPATI TABALONG,

ttd

ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN IX
 PERATURAN BUPATI TABALONG
 NOMOR TAHUN 2020
 TENTANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 PEGAWAI NEGERI SIPIL
 KOP DINAS

SURAT KETERANGAN PENGGANTI SURAT IZIN BELAJAR

Nomor :

Dasar :

1. Peraturan Bupati Tabalong Nomor :Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.
2. Surat Keterangan Kepala SKPDNomor.....Tanggalyang menerangkan bahwa sdr(i).....NIP.....telah **selesai / sedang*)** mengikuti pendidikan pada Lembaga Pendidikan.....jenjang..... tahun terdaftar.....

Atas dasar tersebut, yang bertandatangan dibawah ini :

Nama :
 NIP :
 Pangkat/Gol. :
 Jabatan : Sekretaris Daerah
 Instansi : Pemerintah Kabupaten Tabalong

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama :
 NIP :
 Pangkat/Gol. :
 Jabatan :
 SKPD :

Telah **selesai / sedang*)** mengikuti pendidikan pada Lembaga Pendidikan.....jenjang.....tahun terdaftar..... tanpa memiliki surat ijin belajar. Surat Keterangan ini diberikan sebagai pengganti surat izin belajar yang bersangkutan pada jenjang dan lembaga pendidikan tersebut diatas. Demikian Surat Keterangan Pengganti Surat Izin Belajar ini diberikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

an. BUPATI TABALONG
 Sekretaris Daerah,

(Nama _____)
 Jabatan
 NIP

Keterangan :

*) pilih salah satu

αBUPATI TABALONG,

ttd

ANANG SYAKHFIANI