



BUPATI SUMEDANG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI SUMEDANG

NOMOR 108 TAHUN 2020

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUMEDANG,

- Menimbang : a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 21 huruf e Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh pengembangan kompetensi;
- b. bahwa pengembangan kompetensi aparatur merupakan upaya untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang berintegritas, kompeten dan profesional;
- c. bahwa agar penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pegawai negeri sipil dapat terintegrasi dan terprogram, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, sertifikasi, monitoring dan evaluasi, perlu menetapkan regulasi daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Terintegrasi bagi Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2851);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. 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);
4. Pemerintah 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Pemerintah Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 11);
8. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 22);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Sumedang.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonomi.
3. Bupati adalah Bupati Sumedang.
4. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak PNS dalam suatu satuan organisasi.
9. Rekomendasi adalah naskah dinas dari pejabat yang berwenang berisi keterangan atau catatan tentang sesuatu hal yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kedinasan.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
11. Pengembangan Kompetensi PNS selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS dengan standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
12. Pengembangan Kompetensi Terintegrasi bagi PNS adalah Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, sertifikasi, monitoring dan evaluasinya terintegrasi dan terkoordinasi oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat 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.
16. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
17. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat Instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
18. 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.
19. 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.
20. 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 dan/atau Kompetensi lainnya dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
21. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi ukuran kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
22. 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.

23. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
24. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
25. 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.
26. Jam Pelajaran adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
27. 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.
28. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disebut APBD, adalah rencana keuangan tahunan Daerah kabupaten yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten.
29. Koordinasi adalah mekanisme hubungan kerja antara Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dengan Perangkat Daerah Kabupaten terkait program pendidikan dan pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, sertifikasi dan evaluasi Pengembangan Kompetensi serta dengan Lembaga Pemerintah atau swasta.
30. Izin Belajar adalah izin yang diberikan oleh Bupati, Sekretaris Daerah atau Kepala Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian sesuai kewenangan kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi pada suatu lembaga pendidikan tertentu yang pelaksanaannya dilakukan di luar jam kerja dan biaya pendidikan bersumber sepenuhnya dari biaya sendiri.
31. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan Sekretaris Daerah pada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti program pendidikan formal yang lebih tinggi sesuai kompetensi dan formasi baik di dalam maupun diluar negeri.
32. Surat Keterangan Telah Mengikuti Pendidikan adalah surat keterangan yang diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sebagai pengganti surat izin mengikuti Pendidikan.
33. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten adalah tim yang memiliki fungsi melakukan *assessment*/penilaian terhadap aparatur sipil negara yang dicalonkan menduduki suatu Jabatan, baik yang diusulkan maupun yang tidak diusulkan oleh kepala Perangkat Daerah Kabupaten.

34. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
35. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai Kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
36. Pendidikan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi yang dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar atau Izin Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
37. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi yang terdiri atas Pelatihan klasikal, Pelatihan nonklasikal, dan campuran antara Pelatihan klasikal dan Pelatihan nonklasikal.

Pasal 2

Sasaran Pengembangan Kompetensi Terintegrasi bagi PNS dalam rangka mewujudkan pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS sesuai dengan rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karir bagi PNS yang terintegrasi mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, sertifikasi dan evaluasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.

BAB II PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 3

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam Pengembangan Kompetensi baik Pendidikan dan Pelatihan, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*).

Pasal 4

- (1) Pengembangan Kompetensi bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan setiap tahun, dengan tahapan:
 - a. penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diinformasikan melalui aplikasi pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan *e-office*.

Pasal 5

- (1) Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, memiliki fungsi Koordinasi, fasilitasi, sertifikasi, monitoring dan evaluasi dalam rangka Pengembangan Kompetensi Terintegrasi bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (2) Kegiatan Pengembangan Kompetensi pada Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikelola oleh bidang Pengembangan Kompetensi aparatur.
- (3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi pada masing-masing Perangkat Daerah Kabupaten dikelola oleh unit kerja yang mempunyai tugas pengelolaan kepegawaian.

BAB III PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh PyB.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada waktu penyusunan rencana kerja Perangkat Daerah Kabupaten dan rencana kerja Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (3) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Bagian Kedua Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1 Umum

Pasal 7

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi 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) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 2
Inventarisasi

Pasal 8

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS pada Perangkat Daerah Kabupaten.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
- Profil PNS;
 - Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
 - Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
- dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Instansi Pemerintah; dan
 - Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 9

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- data personal;
- kualifikasi;
- rekam jejak Jabatan;
- Kompetensi;
- riwayat Pengembangan Kompetensi;
- riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 10

Pengisian Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, dilaksanakan oleh setiap PNS.

Pasal 11

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 *assesor* internal Pemerintah Daerah Kabupaten atau bekerjasama dengan lembaga *assessment* yang terakreditasi.

- (3) Pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
- (4) Pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat difasilitasi oleh Perangkat Daerah lainnya dan berkoordinasi dengan Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
- (5) Dalam hal Pemerintah Daerah Kabupaten belum melakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam aplikasi pengembangan kompetensi.
- (6) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
- (7) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 13

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil Penilaian Kinerja PNS dengan Target Kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 14

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 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
- b. tinggi, apabila Hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

Pasal 15

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam aplikasi pengembangan Kompetensi yang terintegrasi dengan *e-office*.
- (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 Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (4) Pimpinan Perangkat Daerah Kabupaten setingkat jabatan pimpinan tinggi Pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) disampaikan kepada PyB.

Paragraf 3
Verifikasi

Pasal 16

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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) Jam Pelajaran Pengembangan Kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
- a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan instansi pemerintah;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - b. Manajemen Talenta.

Pasal 17

Dalam hal telah melaksanakan Manajemen Talenta harus memperhatikan kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 18

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), PyB membentuk tim yang terdiri atas:

- a. unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan sumber daya manusia; dan
- b. unsur Kepala Perangkat Daerah Kabupaten.

Pasal 19

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - b. Jabatan yang akan dikembangkan;
 - b. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - c. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - d. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
 - e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - f. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina Kompetensi;
 - g. kebutuhan anggaran; dan
 - h. jumlah Jam Pelajaran.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk Pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur Pelatihan.
- (5) PyB menyerahkan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Paragraf 4
Validasi

Pasal 20

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.

- (2) PPK melakukan validasi terhadap kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh PyB.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi untuk anggaran tahun berikutnya.

Paragraf 5
Penyampaian

Pasal 21

Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

BAB IV
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 22

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:
a. Pendidikan; dan/atau
b. Pelatihan.

Pasal 23

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b terdiri atas:
a. Pelatihan klasikal;
b. Pelatihan nonklasikal; dan
c. campuran Pelatihan klasikal dan Pelatihan nonklasikal.

Pasal 25

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi 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. Pelatihan pemerintahan;
- g. seminar/konferensi/sarasehan;
- h. workshop atau lokakarya;
- i. kursus;
- j. penataran;
- k. bimbingan teknis;
- l. sosialisasi; dan/atau
- m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 26

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. coaching;
 - b. mentoring;
 - c. e-learning;
 - d. Pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - b. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
 - c. belajar mandiri (*self development*);
 - d. komunitas belajar (*community of practices*);
 - e. bimbingan di tempat kerja;
 - f. magang/praktik kerja; dan
 - g. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 27

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf c merupakan gabungan dari bentuk Pelatihan klasikal dan Pelatihan non klasikal dengan jalur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 26 ayat (2).

Bagian Kedua
Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 28

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 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 29

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara Pelatihan di Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten yang terakreditasi atau Perangkat Daerah Kabupaten;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan Pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara Pelatihan independen yang terakreditasi.

Pasal 30

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan oleh Perangkat Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a berdasarkan hasil kegiatan analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan oleh Perangkat Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
 - a. pembiayaan penyelenggaraan pelatihan tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran satuan kerja Perangkat Daerah;
 - b. pelaksanaan Pelatihan harus mendapatkan Rekomendasi dan membuat laporan hasil kegiatan kepada Bupati melalui Kepala Perangkat daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian;
 - c. penyelenggaraan Pelatihan berupa workshop, lokakarya, bimbingan teknis, seminar, training dan/atau istilah sejenisnya, yang waktu penyelenggaraannya tidak lebih dari 3 (tiga) hari, dan/atau memenuhi ketentuan 20 Jam Pelajaran; dan
 - d. Pelatihan yang telah diatur regulasinya oleh instansi pemerintah pusat dapat dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Kabupaten dan melaporkan hasil kegiatan kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

Pasal 31

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan bersama dengan instansi pemerintah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b dilakukan dengan cara:
 - a. kerja sama dengan instansi pemerintah lain untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi tertentu, yaitu pelaksanaannya dilakukan oleh Perangkat Daerah Kabupaten atau Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian melalui fasilitas akademis dan/atau fasilitas bidang lain yang dikerjasamakan; dan
 - b. pengiriman pada instansi pemerintah lain untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi tertentu, yaitu dilakukan dengan cara membayar biaya Pelatihan kepada instansi penyelenggara Pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola pengiriman dan/atau kerja sama dilakukan melalui perjanjian antara Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian atau perangkat daerah pengiriman dengan instansi penyelenggara Pelatihan.

Pasal 32

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan bersama dengan lembaga penyelenggara Pelatihan independen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf c dilakukan dengan pola pembantuan dan/atau pendampingan dengan lembaga Pengembangan Kompetensi yang independen.

Pasal 33

- (1) Pengembangan Kompetensi Pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b dilaksanakan melalui pelatihan struktural, yang terdiri atas:
 - a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;
 - b. Pelatihan Kepemimpinan Administrator;
 - c. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.
- (2) Perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan evaluasi Pelatihan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian bekerjasama dengan LAN atau lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bagi pejabat struktural, apabila dalam 2 (dua) tahun tidak melaksanakan pelatihan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Pemerintah Daerah Kabupaten melalui Tim Penilai Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Sumedang dapat melaksanakan evaluasi pengembangan karir dengan PPK.

- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikecualikan bagi pejabat struktural yang tidak mengikuti Pelatihan struktural dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (5) Akreditasi Pelatihan struktural dilaksanakan oleh LAN.

Pasal 34

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Fungsional Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pengembangan Kompetensi fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing

Pasal 35

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf e dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan oleh LAN.
- (2) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan.

Pasal 36

Pengembangan Kompetensi Pelatihan Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf f dilaksanakan melalui standar Kompetensi yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri.

Pasal 37

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan PPK.

Pasal 38

PPK melakukan pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

Bagian Ketiga Sertifikasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 39

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten wajib memiliki bukti Pengembangan Kompetensi yang dikeluarkan oleh instansi atau lembaga penyelenggara, baik dalam bentuk ijazah, surat tanda tamat belajar, surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan, sertifikat, surat keterangan dan atau sejenisnya, yang didalamnya mencantumkan data peserta, instansi penyelenggara atau kerjasama instansi penyelenggara, waktu dan tempat penyelenggaraan, materi/kurikulum serta jumlah Jam Pelajaran, dan lainnya.

- (2) Bagi Perangkat Daerah Kabupaten yang melaksanakan Pengembangan Kompetensi, tanda bukti Pengembangan Kompetensi dikeluarkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang berwenang dalam Pengelolaan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB V EVALUASI DAN MONITORING PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 40

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 41

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Pasal 42

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 41 dilakukan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.
- (2) Dalam melakukan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PyB membentuk tim evaluasi dan difasilitasi oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
- (3) Hasil evaluasi tim dimuat dalam kesepakatan rumusan hasil kegiatan.
- (4) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya.

Pasal 43

Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian melaksanakan monitoring Pengembangan Kompetensi PNS.

BAB VI PEMBIAYAAN

Pasal 44

- (1) Pembiayaan Pelatihan bagi PNS bersumber dari:
 - a. biaya sendiri (sesuai peraturan perundang-undangan);
 - b. biaya dari pihak penyelenggara;

- c. biaya sebagian dari pihak penyelenggara dan sebagian lain dari pihak Pemerintah Daerah Kabupaten (*cost sharing*); dan
 - d. biaya sepenuhnya oleh Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (2) Komponen biaya Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. biaya akomodasi dan konsumsi;
 - b. biaya kontribusi Pelatihan;
 - c. uang saku/kepesertaan;
 - d. biaya penyusunan laporan akhir Pelatihan; dan
 - e. biaya lainnya sesuai kebutuhan dan ketentuan dengan besaran disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah sebagaimana tercantum dalam standar biaya dan standar satuan harga Pemerintah Daerah Kabupaten pada tahun berjalan.

Pasal 45

- (1) Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian merencanakan dan menganggarkan kegiatan Pengembangan Kompetensi dalam APBD sesuai kemampuan keuangan daerah.
- (2) Penganggaran Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari pembiayaan:
 - a. perencanaan Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (3) Perangkat Daerah Kabupaten dapat menganggarkan belanja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sepanjang memenuhi ketentuan dalam Pasal 31.
- (4) Ketentuan besaran biaya Pengembangan Kompetensi bagi PNS mengacu pada ketentuan yang berlaku dan/atau sesuai dengan kebutuhan daerah, yang dituangkan dalam standar biaya dan standar satuan harga Pemerintah Daerah Kabupaten pada tahun berjalan.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumedang
pada tanggal 29 September 2020



Diundangkan di Sumedang
pada tanggal 29 September 2020



BERITA DAERAH KABUPATEN SUMEDANG NOMOR 108 TAHUN 2020