



GUBERNUR SULAWESI UTARA

PERATURAN GUBERNUR SULAWESI UTARA  
NOMOR 59 TAHUN 2020

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PROVINSI SULAWESI UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SULAWESI UTARA,

- Menimbang : a. bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi;
- b. bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;
- c. bahwa perlu adanya payung hukum untuk menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Utara;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Utara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara-Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1960 Nomor 151, Tambahan Lembaran Negara 2102) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 47 Prp Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara-Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan-Tenggara Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara 2687);
2. 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);

| Paraf Koordinasi : Biro Hukum |         |           |
|-------------------------------|---------|-----------|
| Ketua                         | Asisten | Paralegal |
| f                             | o       | h         |

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. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
6. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL PROVINSI SULAWESI UTARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Utara.
3. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat BPSDMD adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tipe A Provinsi Sulawesi Utara.
4. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Tipe A Provinsi Sulawesi Utara.

| Paraf Koordinasi : Biro Hukum |                           |    |
|-------------------------------|---------------------------|----|
| Kanwil                        | Kabag. Perundang-Undangan | CS |
| f                             | o                         | b  |

5. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan Daerah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
10. Kompetensi Manajerial adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk mengelola unit organisasi dalam mencapai tujuan.
11. Kompetensi Fungsional adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang jabatan fungsional.
12. Kompetensi Teknis Inti adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis inti jabatan.
13. Kompetensi Sosial Kultural adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi di antara 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.

| Paraf Koordinasi : Biro Hukum |                           |   |
|-------------------------------|---------------------------|---|
| Kabupaten                     | Kabag. Perundang-Undangan |   |
| f                             | o                         | b |

14. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi standar kemampuan yang dimiliki seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku dalam melaksanakan tugas jabatan.
15. Pengembangan Kompetensi adalah suatu sistem manajemen pengembangan kompetensi atau talenta ASN yang meliputi perumusan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemberdayaan dan evaluasi.
16. Manajemen Talenta ASN adalah sistem pengembangan potensi dan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Utara termasuk penyelenggaraan Akuisisi dan Pengembangan Talenta secara terintegrasi.
17. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian serta pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintah Dalam Negeri Provinsi Sulawesi Utara yang selanjutnya disingkat LSP-PDN Provinsi adalah pelaksana sertifikasi/uji kompetensi dan pusat *Assessment* yang dibentuk melalui Keputusan Gubernur untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja bidang urusan Pemerintahan Daerah bagi pegawai ASN di lingkungan pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Sulawesi Utara.
19. Tempat Uji Kompetensi yang selanjutnya disingkat TUK adalah tempat kerja dan/atau lembaga yang memiliki sarana dan prasarana sesuai materi dan metode uji kompetensi yang telah ditetapkan LSP-PDN untuk melaksanakan uji kompetensi.
20. *Assessment* adalah suatu proses penilaian dengan menggunakan berbagai metode/cara untuk mendapatkan serangkaian informasi tentang kemampuan Pegawai ASN dalam menjalankan tugas jabatan sesuai kompetensi yang dimiliki.
21. *Memorandum of Understanding* yang selanjutnya disingkat MoU adalah dokumen nota kesepakatan yang ditandatangani pihak-pihak yang melakukan kerja sama penyelenggaraan Pelatihan dengan BPSDMD.
22. Pelatihan Manajerial adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai pemimpin dan/atau pengelola unit organisasi serta pimpinan daerah.
23. Pelatihan Fungsional adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang spesifik berkaitan dengan jabatan fungsional.

| Paralel Koordinasi : Biro Hukum |                            |         |
|---------------------------------|----------------------------|---------|
| Kesimpulan                      | Tanggal Pengantar Undangan | Paralel |
| f                               | o                          | b       |

24. Pelatihan Sosial Kultural adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat dikembangkan terkait pengalaman berinteraksi dengan masyarakat oleh setiap pemegang jabatan.
25. Pelatihan Kepemimpinan adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai seorang pemimpin.
26. Seminar/Konferensi/Sarasehan adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur melalui suatu pembahasan ilmiah untuk menambah wawasan tentang permasalahan tertentu dengan menghadirkan narasumber ahli dan/atau praktisi.
27. *Workshop* atau lokakarya adalah pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karir yang diberikan oleh pakar/praktisi.
28. Kursus adalah kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat.
29. Bimbingan Teknis selanjutnya disingkat bimtek adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur dalam rangka memberikan bantuan berupa tuntunan untuk menyelesaikan masalah yang bersifat teknis.
30. *Outbound* atau pembelajaran alam terbuka adalah pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar ASN mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan dan bekerja sama, sinergi dalam mencapai keberhasilan bersama.
31. *Coaching Clinic* adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.
32. *Capacity Building* adalah suatu strategi untuk meningkatkan kemampuan pegawai ASN dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.
33. Studi lapangan adalah salah satu kegiatan pengungkapan fakta-fakta melalui pengamatan dan wawancara dalam proses memperoleh data dengan cara terjun langsung ke lapangan.
34. *Benchmarking* atau patok banding adalah kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.
35. Sosialisasi adalah proses penanaman atau transfer kebiasaan, nilai, dan aturan tertentu sehingga menjadi dikenal, dipahami, dihayati oleh aparatur.

| Paraf Koordinasi : Biro Hukum |                         |     |
|-------------------------------|-------------------------|-----|
| Kesubag                       | Kabag. Perencanaan/Umum | Keu |
| f                             | o                       | h   |

36. Magang/praktik kerja adalah proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu.
37. Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Utara.

#### Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi:

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

### BAB II

#### PENYUSUNAN KEBUTUHAN KEBIJAKAN TEKNIS DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Pasal 3

- (1) Penyusunan kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dilaksanakan oleh BPSDMD.
- (2) Penyusunan kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - b. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. validasi rencana Pengembangan Kompetensi.

#### Pasal 4

BPSDMD dalam melaksanakan penyusunan kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 berkoordinasi dengan Perangkat Daerah.

#### Pasal 5

- (1) Tahapan inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a berupa identifikasi terhadap:
  - a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan; dan
  - b. jalur Pengembangan Kompetensi.
- (2) Dalam pelaksanaan tahapan inventarisasi, Perangkat Daerah memberikan pertimbangan terkait kegiatan inventarisasi kepada BPSDMD.
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan secara tertulis paling lama 10 (sepuluh) hari terhitung sejak surat BPSDMD terkait tahapan inventarisasi diterima.

| Paraf Koordinasi : Biro Hukum |                           |     |
|-------------------------------|---------------------------|-----|
| Korutab                       | Kabag. Perundang-Undangan | BPP |
| f                             | D                         | b   |

## Pasal 6

- (1) Tahapan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b dilaksanakan untuk menganalisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) BPSDMD dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan;
  - b. standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. manajemen talenta.

## Pasal 7

- (1) Hasil tahapan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 berupa dokumen kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Dokumen kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
  - a. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - b. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  - c. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  - d. jadwal atau waktu pelaksanaan;
  - e. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum instansi pembina kompetensi;
  - f. kebutuhan anggaran; dan
  - g. jumlah JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, BPSDMD menyusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk Pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur pelatihan.

## Pasal 8

- (1) Tahapan validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana program Pengembangan Kompetensi PNS Daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (2) Pengesahan kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebelum penyusunan rencana kerja anggaran.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengesahan kebutuhan, kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

| Pasar Koordinasi : Biro Hukum |                  |      |
|-------------------------------|------------------|------|
| Kesubag                       | Subbag Penunjang | Unit |
| 1                             | 2                | 3    |

BAB III  
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 9

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS Daerah sebagai bagian dari manajemen talenta dilakukan sesuai dengan kebijakan teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS Daerah yang telah ditetapkan oleh PPK.

Pasal 10

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS Daerah merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS Daerah dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.
- (2) Setiap PNS Daerah berhak mengikuti Pengembangan Kompetensi.
- (3) Hak PNS Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan memperhatikan:
  - a. hasil penilaian kinerja; dan
  - b. penilaian kompetensi.

Pasal 11

- (1) Selain PNS Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), Pengembangan Kompetensi mengikutsertakan PPPK atau disebut dengan nama lain.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi kepada PPPK atau disebut dengan nama lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Bentuk dan Jalur  
Pengembangan Kompetensi

Pasal 12

Pengembangan Kompetensi PNS Daerah dapat dilaksanakan dalam bentuk:

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

Pasal 13

- (1) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS Daerah melalui pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi.
- (2) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.

| Paraf Koordinasi : Biro Hukum |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| No. Resubdit                  | Kabag. Perundang-Undangan   | Korwil  |
| 1                             |  |  |



- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 14

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a dikoordinasikan oleh BKD.

Pasal 15

Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b terdiri atas:

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

Pasal 16

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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. seminar/konferensi/sarasehan;
  - g. *workshop* atau lokakarya;
  - h. kursus, *capacity building*;
  - i. penataran;
  - j. bimbingan teknis; dan/atau
  - k. sosialisasi.
- (3) Selain dilakukan melalui jalur sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dapat dilaksanakan dengan bentuk lainnya.

Pasal 17

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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;

| Paraf Koordinasi : Biro Hukum |                                   |           |              |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------|--------------|
| Ket. Hukum                    | Ket. Perencanaan dan Pengembangan | Ket. Umum | Ket. Lainnya |
| f                             | J                                 |           |              |

- e. detasering (*secondment*);
  - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
  - g. patok banding (*benchmarking*), *capacity building*;
  - 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; dan
  - l. magang/praktik kerja.
- (3) Selain dilakukan melalui jalur sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal dapat dilaksanakan dengan bentuk lainnya.

#### Pasal 18

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b diselenggarakan oleh BPSDMD.
- (2) BPSDMD dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melaksanakan secara mandiri, bekerja sama dengan instansi pemerintah lain yang terakreditasi, atau bekerja sama dengan lembaga independen lainnya.

#### Pasal 19

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan dengan cara bekerja sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) dilakukan melalui:
  - a. pola *sharing*;
  - b. pola fasilitasi; dan/atau
  - c. pola kontribusi.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan dengan cara bekerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen Kesepakatan Bersama.

### Bagian Ketiga Penetapan Calon Peserta

#### Pasal 20

- (1) Calon peserta Pengembangan Kompetensi diusulkan oleh BKD setelah memperhatikan kriteria yang ditetapkan Kepala BPSDMD.
- (2) Calon peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Gubernur.
- (3) Apabila calon peserta yang telah ditetapkan dalam Keputusan Gubernur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhalangan karena alasan yang sah, BKD mengusulkan calon pengganti.

|                        |   |
|------------------------|---|
| Staf Koordinasi : Biro |   |
| 1                      | 2 |

- (4) Apabila calon peserta yang telah ditetapkan dalam Keputusan Gubernur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak melaksanakan penugasan tanpa alasan yang sah, dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 21

- (1) Calon peserta Pengembangan Kompetensi yang berasal dari Kabupaten/Kota diusulkan oleh kepala perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (2) Ketentuan mengenai tahapan pengusulan, pemanggilan calon peserta yang berasal dari Kabupaten/Kota dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 22

- (1) PNS Daerah yang akan mengikuti Pengembangan Kompetensi di luar Daerah ditetapkan dengan penugasan Gubernur.
- (2) Penugasan Gubernur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setelah mendapatkan rekomendasi Kepala BPSDMD.

### Bagian Keempat Sertifikasi

#### Pasal 23

- (1) Setiap capaian atas pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dinyatakan dalam bentuk sertifikat.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk:
- ijazah;
  - sertifikat kompetensi;
  - surat tanda tamat pengembangan kompetensi; atau
  - sertifikat lainnya.
- (3) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan bentuk pengakuan atas capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan bukti capaian kompetensi yang dimiliki melalui pengembangan kompetensi dan pengalaman kerja.
- (5) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diperoleh melalui uji kompetensi.
- (6) Surat tanda tamat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan bentuk pengakuan telah menyelesaikan seluruh program pelatihan dengan kualifikasi tertentu sesuai capaian pembelajaran individual.

| Pusat Koordinasi : Biro Hukum |                           |   |
|-------------------------------|---------------------------|---|
| Kabupaten                     | Kabup. Perundang-undangan |   |
| f                             | o                         | b |

- (7) Sertifikat lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, merupakan bukti telah mengikuti jenis pengembangan kompetensi yang tidak mensyaratkan uji kompetensi.
- (8) Sertifikat kompetensi, surat tanda tamat pengembangan kompetensi, dan sertifikat lainnya ditandatangani oleh Kepala BPSDMD.

Pasal 24

- (1) PNS Daerah yang telah selesai mengikuti Pengembangan Kompetensi melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada BKD.
- (2) Berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BKD menugaskan kembali PNS Daerah yang bersangkutan pada Perangkat Daerah asal untuk pemberdayaan lebih lanjut sesuai kompetensi yang diperoleh.
- (3) PNS Daerah yang tidak menyelesaikan proses Pengembangan Kompetensi dan/atau tidak berhasil, dapat diberikan kesempatan mengikuti Pengembangan Kompetensi yang sama berdasarkan penugasan berikutnya.

BABIV

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 25

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

Pasal 26

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pendidikan dilakukan oleh BKD.

Pasal 27

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan oleh BPSDMD.

BABV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal28

- (1) BPSDMD selaku LSP-PDN Provinsi berwenang:
  - a. membentuk tim uji kompetensi di lingkungan pemerintah Provinsi;
  - b. melaksanakan pembinaan dan penugasan tenaga asesor kompetensi pemerintahan di lingkungan pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
  - c. menyusun program dan anggaran sertifikasi kompetensi;



- d. merencanakan penyelenggaraan uji kompetensi berdasarkan skema sertifikasi yang ditetapkan oleh LSP-PDN;
  - e. menetapkan peserta sertifikasi kompetensi;
  - f. menentukan TUK atau TUK sewaktu-waktu lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota;
  - g. mengajukan surat permohonan rencana pelaksanaan uji kompetensi kepada LSP-PDN;
  - h. menyelenggarakan sertifikasi kompetensi di TUK atau TUK sewaktu-waktu;
  - i. menerapkan sistem pengendalian pelaksanaan sertifikasi kompetensi pemerintahan;
  - j. membuat berita acara pelaksanaan uji kompetensi yang disampaikan kepada penanggung jawab LSP-PDN Provinsi;
  - k. melaporkan penyelenggaraan uji kompetensi kepada unit pembina;
  - l. mengusulkan penerbitan sertifikat kompetensi kepada Kepala BPSDMD;
  - m. menyelenggarakan ketatausahaan dan anggaran, pengelolaan data dan informasi serta mendokumentasikan penyelenggaraan sertifikasi;
  - n. mengusulkan pencabutan/pembatalan sertifikat kompetensi;
  - o. melaporkan hasil penyelenggaraan uji kompetensi kepada kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri melalui Kepala BPSDMD;
  - p. merencanakan dan/atau menetapkan biaya asesmen kompetensi pemerintahan;
  - q. memberikan sanksi kepada asesor kompetensi pemerintahan, LSP-PDN Provinsi, TUK Provinsi dan TUK Kabupaten/Kota yang melanggar kode etik dan aturan; dan
  - r. mengusulkan revisi standar kompetensi atau pengembangan standar kompetensi baru kepada kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri melalui Kepala BPSDMD.
- (2) Penyelenggaraan wewenang BPSDMD selaku LSP-PDN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 29

Tahapan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang telah dilakukan sebelum Peraturan Gubernur ini berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Gubernur ini.



BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

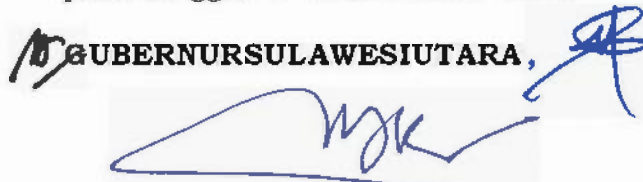
Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, semua Peraturan Gubernur terkait dengan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS Daerah, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Gubernur ini.

Pasal 31

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Ditetapkan di Manado  
pada tanggal 8 September 2020

 GUBERNUR SULAWESI UTARA,

**OLLY DONDOKAMBEY**

Diundangkan di Manado  
pada tanggal 8 September 2020

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA,

  
EDWIN HARMINTO SILANGEN

BERITA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA TAHUN 2020 NOMOR 59