



SALINAN

BUPATI REMBANG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI REMBANG

NOMOR 53 TAHUN 2022

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI REMBANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mencapai kinerja yang baik bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang diperlukan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang memadai;
- b. bahwa untuk maksud tersebut dalam huruf a diperlukan 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 Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;
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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5586) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6537);
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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

5. Peraturan Menteri Negara 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 Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
9. Peraturan Bupati Rembang Nomor 28 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati (Berita Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2017 Nomor 28) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Rembang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 28 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati (Berita Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021 Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Rembang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.

3. Bupati adalah Bupati Rembang.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dijabat oleh Bupati.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dijabat oleh Sekretaris Daerah.
6. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.
7. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Rembang.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Rembang.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
11. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
12. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
13. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
14. 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.

15. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
16. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
17. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan.
18. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
19. Rencana Pengembangan Kompetensi PNS adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi PNS yang ditetapkan oleh PPK untuk satu tahun anggaran berikutnya.
20. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
21. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
22. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran pengembangan kompetensi yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Maksud dari Peraturan Bupati ini adalah sebagai acuan pengembangan kompetensi PNS.

Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bagi PNS Pemerintah Daerah.

Pasal 4

Ruang lingkup pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan kompetensi;

- c. evaluasi pengembangan kompetensi; dan
- d. pemanfaatan teknologi informasi.

BAB III

PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk 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 sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Bagian Kedua

Tahapan Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 6

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.

Pasal 7

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi memperhatikan:

- a. dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah; dan
- b. standar kompetensi jabatan.

Pasal 8

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dilaksanakan oleh Perangkat Daerah berdasarkan usulan kebutuhan pengembangan kompetensi setiap PNS.
- (3) Identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang.
- (4) Hasil inventarisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PyB melalui Kepala BKD untuk dilakukan verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

- (5) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
- a. profil PNS
 - b. profil kompetensi PNS;
 - c. data hasil analisis kesenjangan kompetensi
 - d. data hasil analisis kesenjangan kinerja;
 - e. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - f. bentuk dan jalur pengembangan kompetensi;
 - g. penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - h. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - i. kebutuhan anggaran; dan
 - j. jumlah JP.

Pasal 9

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf a terdiri atas:

- a. nama;
- b. nomor Induk Pegawai;
- c. pangkat/golongan ruang;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat jabatan;
- f. riwayat pengembangan kompetensi;
- g. riwayat hasil penilaian kinerja.

Pasal 10

- (1) Profil kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf b diperoleh melalui uji kompetensi yang dilakukan oleh asesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan asesor independen.
- (2) Dalam hal uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dilakukan, maka dapat menggunakan metode penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan.
- (3) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung PNS untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
- (4) Format Penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 11

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf c diperoleh dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Analisis kesenjangan kompetensi mencakup informasi kesenjangan pada tiap nama kompetensi akan diatur lebih lanjut dengan keputusan kepala BKD.

Pasal 12

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf d diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki.
- (2) Analisis kesenjangan kinerja mencakup informasi kesenjangan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Jenis kompetensi yang perlu dikembangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf e meliputi:

- a. kompetensi manajerial;
- b. kompetensi sosial kultural; dan
- c. kompetensi teknis.

Pasal 14

Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf f terdiri atas:

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

Pasal 15

Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal yang lebih tinggi jenjangnya dari pendidikan terakhir PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b terdiri atas:

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

Pasal 17

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;

k. sosialisasi; dan/atau

l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 18

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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*);
 - 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 19

Bentuk dan jalur pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dan Pasal 18 beserta konversinya tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 20

Penyelenggara pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf g yaitu:

- a. Perangkat Daerah;
- b. instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan
- c. lembaga penyelenggara pelatihan independen.

Pasal 21

Kebutuhan anggaran atas pengembangan kompetensi tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan BKD dan/atau Perangkat Daerah berdasarkan validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c dengan tetap memprioritaskan pelatihan yang mendukung pencapaian visi dan misi Daerah.

Pasal 22

Kebutuhan anggaran atas pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan Perangkat Daerah meliputi:

- a. pelatihan jabatan fungsional yang memiliki pertimbangan strategis bagi kinerja Perangkat Daerah;
- b. pelatihan teknis yang memiliki pertimbangan strategis bagi kinerja Perangkat Daerah;

- c. pelatihan klasikal berupa seminar, konferensi, sarasehan, workshop atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya; dan
- d. semua jenis pelatihan nonklasikal.

Pasal 23

Penganggaran pelatihan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dikoordinasikan dengan BKD, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Bagian Ketiga Tahapan Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 24

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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:
 - a. dokumen rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan dokumen rencana strategis Perangkat Daerah;
 - b. standar kompetensi jabatan; dan
 - c. manajemen talenta.

Pasal 25

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), PyB membentuk tim yang terdiri atas unsur:

- a. BKD;
- b. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; dan
- c. Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Pasal 26

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) PyB menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Bagian Keempat Validasi dan Pengesahan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 27

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c merupakan kegiatan

pengesahan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi oleh PPK.

- (2) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi untuk anggaran yang direncanakan.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang telah divalidasi, disahkan oleh PPK pada triwulan ketiga tahun n-2.
- (4) Rencana pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan, dilaksanakan dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

BAB IV

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 28

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS mengacu pada rencana pengembangan kompetensi PNS tahunan yang ditetapkan oleh PPK.

Pasal 29

PPK melakukan pemantauan pelaksanaan pengembangan kompetensi Perangkat Daerah.

Pasal 30

Pengembangan kompetensi dapat diselenggarakan secara:

- a. mandiri oleh masing-masing Perangkat Daerah;
- b. pola kerja sama dengan pemerintah Daerah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan;
- c. pola kerja sama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen; dan
- d. pola pengiriman ke pemerintah Daerah lain yang memiliki akreditasi dan lembaga penyelenggara pelatihan independen.

Bagian Kedua Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi oleh BKD

Pasal 31

Pengembangan kompetensi PNS melalui pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh BKD adalah semua jenis pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dan Pasal 18.

Pasal 32

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 terdiri atas:

- a. pelatihan yang diselenggarakan secara mandiri antara lain melalui seminar/konferensi/sarasehan, workshop atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi atau jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya;

- b. pelatihan melalui pola kerja sama dengan instansi pemerintah lain dan lembaga penyelenggara pelatihan independen meliputi bimbingan teknis, sosialisasi, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, dan pelatihan fungsional, atau pengembangan kompetensi lainnya; dan
- c. pelatihan melalui pola pengiriman ke instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi dan lembaga penyelenggara pelatihan independen.

Bagian Ketiga

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi oleh Perangkat Daerah

Pasal 33

Pengembangan kompetensi PNS yang dapat dilaksanakan Perangkat Daerah adalah semua jenis pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) dan pelatihan klasikal berupa seminar, konferensi, sarasehan, *workshop* atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi atau jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya dengan ketentuan:

- a. jumlah JP maksimal 24 (dua puluh empat) dan waktu pelaksanaan maksimal tiga hari; dan
- b. tema kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

Pasal 34

Pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 dilaksanakan setelah mendapatkan rekomendasi penyelenggaraan pelatihan dari PyB.

Pasal 35

- (1) Tata cara pengajuan rekomendasi pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. Perangkat Daerah mengajukan surat permohonan rekomendasi pengembangan kompetensi PNS dilampiri dengan kerangka acuan kerja dan disampaikan kepada PyB melalui BKD satu bulan sebelum jadwal kegiatan;
 - b. BKD melakukan verifikasi terhadap kesesuaian pengembangan kompetensi PNS yang diusulkan dengan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Perangkat Daerah, dan mendukung pencapaian kinerja Perangkat Daerah;
 - c. BKD mengajukan rekomendasi atas pengembangan kompetensi PNS kepada PyB;
 - d. PyB memberikan rekomendasi pengembangan kompetensi PNS sebagai dasar untuk menyelenggarakan kegiatan; dan
 - e. Perangkat Daerah melaporkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS kepada BKD dengan melampirkan sertifikat pelatihan sebagai bukti pengembangan kompetensi untuk dilaporkan kepada PPK melalui PyB.
- (2) Format surat permohonan rekomendasi pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Format kerangka acuan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 36

- (1) PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi menyusun Rencana Tindak Lanjut dan melakukan presentasi atau menyebarluaskan hasilnya kepada PNS lain.
- (2) Format rencana tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 37

Kebutuhan anggaran pengembangan kompetensi PNS yang tidak tersedia di dokumen pelaksanaan anggaran Perangkat Daerah dapat diusulkan ke BKD dengan ketentuan:

- a. pelatihan sesuai dengan tugas dan jabatan peserta;
- b. pelatihan yang diusulkan memiliki pertimbangan strategis bagi kinerja Perangkat Daerah;
- c. mendukung pencapaian visi dan misi Daerah; dan
- d. anggaran tersedia.

Pasal 38

- (1) Tata cara pengajuan permohonan biaya pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. Perangkat Daerah mengajukan surat permohonan bantuan biaya pelatihan;
 - b. BKD melakukan verifikasi dengan memperhatikan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Perangkat Daerah;
 - c. BKD memberikan bantuan pelatihan sesuai dengan ketersediaan anggaran; dan
 - d. Peserta pelatihan melaporkan hasil pelaksanaan pelatihan kepada Kepala BKD dilampiri dengan sertifikat pelatihan.
- (2) Format surat permohonan bantuan biaya pelatihan sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 39

Evaluasi pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 40

Evaluasi pengembangan kompetensi 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 41

Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dilakukan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.

BAB VI

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 42

- (1) Pemanfaatan teknologi informasi dapat digunakan dalam Pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) BKD mengembangkan aplikasi sistem informasi pengembangan kompetensi secara bertahap dan berkelanjutan.
- (3) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apabila diperlukan dapat menggunakan sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran dengan teknologi informasi (*e-learning*) dan sebagainya yang telah dikembangkan oleh kementerian/Lembaga/pemerintah provinsi.
- (4) Penyebarluasan hasil pengembangan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui website dan media sosial resmi.

BAB VII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 43

Dalam hal terdapat pengembangan kompetensi PNS yang dibutuhkan dalam mendukung pencapaian kinerja Perangkat Daerah tetapi tidak tercantum dalam rencana pengembangan kompetensi yang telah ditetapkan, Pemerintah Daerah dapat menyelenggarakan pengembangan kompetensi tersebut dengan mengubah dokumen rencana pengembangan kompetensi.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Rembang
pada tanggal 21 Desember 2022

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ

Diundangkan di Rembang
pada tanggal 21 Desember 2022

SEKRETARIS Daerah
KABUPATEN REMBANG

ttd

FAHRUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN REMBANG TAHUN 2022 NOMOR 53

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Bagian Hukum

Setda Kabupaten Rembang



DEDHY NUGRAHA, S.H., M.Si

Pembina

NIP. 19791206 200604 1 006

LAMPIRAN I
 PERATURAN BUPATI REMBANG
 NOMOR 53 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENGEMBANGAN
 KOMPETENSI BAGI PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DAERAH

PENILAIAN YANG DILAKUKAN OLEH ATASAN LANGSUNG PNS

DIALOG ATASAN DAN BAWAHAN
 (UNTUK MENILAI KOMPETENSI)

NAMA :
 NIP :
 JABATAN :
 UNIT KERJA :

No	Kode Kompetensi SKJ/ Kompetensi Pelaksanaan Tugas	Hasil Penilaian Kompetensi					Keterangan
		Sangat Mampu	Mampu	Cukup Mampu	Kurang Mampu	Tidak Mampu	
1.							
2.							
3.							

CATATAN :

REKOMENDASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- Bentuk Pengembangan Kompetensi : Pendidikan/Pelatihan
- Jenjang Pendidikan (untuk pengembangan kompetensi melalui Pendidikan)
 Jenjang : Jurusan/Prodi :
- Bentuk Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan : Klasikal/Non Klasikal

No	Nama Pelatihan	Jalur Pengembangan Kompetensi	Jumlah JP

Mengetahui
 Kepala Perangkat Daerah

Atasan Langsung

Nama
 NIP

Nama
 NIP

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI REMBANG
 NOMOR 53 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENGEMBANGAN
 KOMPETENSI BAGI PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DAERAH

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
A	Pelatihan Klasikal			
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan	Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan Kompetensi Teknis.	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja

4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan pengembangan karier. 	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF
5.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap Perilaku PNS terkait Kompetensi Sosial Kultural b. Persyaratan Jabatan 	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS
6.	Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan sesuai topik seminar/konferensi/sarasehan c. Pengembangan karier PNS 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS

7.	<i>Workshop</i> atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ ketrampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau lokakarya c. Pengembangan karier PNS 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier PNS 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Pengembangan karier PNS 	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja

10.	Bimbingan teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/ masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi c. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Kebutuhan organisasi/ pengembangan Karier PNS	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja

B	Pelatihan Non-Klasikal			
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang ata ukejenuhan b. Kebutuhan pengembangan karier	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan Karier
2.	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	a. Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/ keahlian dan pengalaman. b. Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan Pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan

3.	<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	<p>a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis.</p> <p>b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i>.</p> <p>c. Pengembangan Karier PNS</p>	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
4.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	<p>a. Kesenjangan kinerja</p> <p>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan</p> <p>c. Pengembangan karier PNS</p>	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
5.	Detasering (<i>secondment</i>)	Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	<p>a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara</p> <p>b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i>, keahlian (<i>skill</i>) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru</p>	Pengalaman dan Peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru
6.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: <ul style="list-style-type: none"> . menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan . memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain . memaknai pentingnya peran 	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja

		kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama		
7.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik Daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i> c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
9.	Belajar mandiri (<i>selfdevelopment</i>)	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas
10.	Komunitas belajar/ <i>community practices/ networking</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama

11.	Magang/ praktik kerja	<p>Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang</p>	<p>a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b. Kesenjangan kinerja</p>	<p>Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang</p>
-----	-----------------------	--	---	---

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN

A. Pelatihan 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% 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.	<i>Workshop</i> / 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

B. Nonklasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
1.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik Daerah	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setaradengan 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 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP
3.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 20 (dua puluh) JP
4.	Pelatihan jarak jauh	JP	Sesuai dengan JP program pelatihnannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihnannya
5.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setaradengan 2 (dua) JP. maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP. maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
6.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> 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 <i>mentoring</i> setaradengan 4 (empat) JP. Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
7.	Detasering (<i>secondMent</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setaradengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya
8.	<i>E-learning</i>	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan

9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (<i>self development</i>)
10.	Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (<i>community of practices</i>)
11.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI REMBANG
NOMOR 53 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DAERAH

Contoh surat permohonan rekomendasi

Rembang, 2022

Nomor : 890/ /2022
Lampiran : 1 bendel
Perihal : Permohonan Rekomendasi
Penyelenggaraan

Kepada
Yth. Bupati Rembang
Cq. Kepala Badan
Kepegawaian Daerah
Kabupaten Rembang
di

REMBANG

Dalam rangka meningkatkan kompetensi ASN
.....(*tuliskan unit kerja*) untuk mendukung kinerja organisasi,
kami bermaksud untuk menyelenggarakan pengembangan
kompetensi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan:

- a. Bentuk Pengembangan Kompetensi : Sosialisasi/Bintek/Seminar dlll
- b. Nama Pelatihan :
- c. Jumlah JP :
- d. Jumlah Peserta :
- e. Tanggal Pelaksanaan :
- f. Tempat Pelaksanaan :

2. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon diberikan rekomendasi penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud.

3. Sebagai bahan pertimbangan, kami lampirkan Kerangka Acuan Kerja sebagaimana terlampir.

Demikian, atas rekomendasi yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Perangkat Daerah

Nama
NIP

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI REMBANG
NOMOR 53 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DAERAH

KERANGKA ACUAN KERJA
(JUDUL KEGIATAN)

A. LATAR BELAKANG

Latar belakang penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

B. DASAR HUKUM PELAKSANAAN

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Bupati Rembang NomorTahuntentang Pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang;
6. *(Dasar Hukum lainnya yang mendasari pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebutuhan);*
7. Dst

C. TUJUAN

.....(*tuliskan jalur pengembangan kompetensi : sosialisasi/bimbingan teknis/seminar dan temanya*) dilaksanakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu bagi Individu yang merupakan bagian dari organisasi pemerintah sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dilakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Adapun tujuan penyelenggaraan kegiatan ini antara lain :

1. Pemenuhan Hak untuk memperoleh Pengembangan Kompetensi;
2. Meningkatkan kompetensi yang meliputi Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap/Perilaku seorang pegawai yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas dan jabatannya;
3. Pemenuhan kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;
4. *(Tujuan lainnya yang sesuai dengan pelaksanaan pelatihan dimaksud)*

D. SASARAN (sasaran peserta)

Sasaran kegiatan ini adalah PNS.....(*tuliskan unit kerja*).

E. DAFTAR NAMA PESERTA

NO	NAMA	NIP	JABATAN	UNIT KERJA

F. LOKASI KEGIATAN

Pelatihan dilaksanakan di

G. PENGAJAR

(Berisi informasi tentang tenaga pengajar dan materi yang diampu)

H. JADWAL PELAKSANAAN

NO	HARI/TGL	MATERI	JP	WAKTU	PENGAMPU/PENGAJAR

I. RENCANA ANGGARAN BIAYA

J. PENUTUP

KEPALA Perangkat Daerah

Ttd

NAMA

NIP

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ

LAMPIRAN V
 PERATURAN BUPATI REMBANG
 NOMOR 53 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENGEMBANGAN
 KOMPETENSI BAGI PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DAERAH

NAMA :
 NIP :
 UNIT KERJA :
 NAMA PELATIHAN :

No	Kegiatan	Hasil	Metode	Waktu
1*	2*	3*	4*	5*

Atasan Langsung

Nama

()

()

Keterangan

- 1* Tulislah nomor urut.
- 2* Tulislah kegiatan yang akan dilakukan dalam menerapkan hasil pelatihan.
- 3* Tulislah hasil kegiatan yang akan diperoleh, misal : dokumen xxx.
- 4* Tulislah metode untuk mencapai hasil kegiatan, misal : sosialisasi, analisis, diskusi dll.
- 5* Tulislah waktu untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ

LAMPIRAN VI
PERATURAN BUPATI REMBANG
NOMOR 53 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DAERAH

**Contoh surat permohonan Bantuan Biaya
Pelatihan**

Rembang, 2022

Nomor : 890/ /2022
Lampiran : 1 bendel
Perihal : Permohonan Bantuan Biaya
Pelatihan

Kepada
Yth. Bupati Rembang
Cq. Kepala Badan
Kepegawaian Daerah
Kabupaten Rembang
di

REMBANG

Menindaklanjuti surat.....nomor.....tanggal.....tentang penawaran pelatihan sebagaimana terlampir, dalam rangka meningkatkan kompetensi dalam mendukung kinerja organisasi, kami bermaksud untuk mengajukan permohonan bantuan biaya pelatihan dimaksud sebagai berikut :

1. Pelatihan.....dilaksanakan di.....pada tanggal.....;
2. Peserta yang akan kami kirimkan adalah sebagai berikut :

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

2. Sehubungan dengan hal tersebut, kami bermaksud mengajukan bantuan biaya pelatihan.

Demikian, atas bantuan yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Perangkat Daerah

Nama
NIP

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ