



SALINAN

PERATURAN GUBERNUR SULAWESI BARAT

NOMOR 30 TAHUN 2023

TENTANG

PERATURAN PELAKSANAAN ATAS PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG PENYELENGGARAAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SULAWESI BARAT,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 13 ayat (3), Pasal 14 ayat (3), Pasal 15 ayat (3), Pasal 19 ayat (2), Pasal 34 ayat (5), Pasal 36 ayat (2), Pasal 37 ayat (6), Pasal 38 ayat (2), Pasal 39 ayat (2), Pasal 42 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
 3. Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 5. 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);

6. Peraturan ...

6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
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 Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 324) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 566);
11. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 110);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG PENYELENGGARAAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Barat.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan

Urusan ...

Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

6. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BPSDM adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
7. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Kepala BPSDM adalah Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. 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 diserahin tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
10. 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.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
12. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
13. Pelatihan Teknis adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas sebagai bagian integral dari sistem pembinaan karier dan prestasi kerja.
14. Pelatihan Fungsional adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk memenuhi persyaratan kompetensi sesuai jabatan fungsional masing-masing yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
15. Pelatihan Struktural Kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
16. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pelatihan Dasar CPNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar yang merupakan syarat pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil.
17. Pelatihan Pegawai PPPK adalah pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi PPPK sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 2

Maksud pembentukan Peraturan Gubernur ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pengembangan karier Pegawai ASN terhadap penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan guna meningkatkan kualitas Pegawai ASN.

Pasal 3

Pembentukan Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk mewujudkan Pegawai ASN yang profesional dan berkarakter serta memiliki kemampuan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan yang diembannya, sehingga mampu melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas

pembangunan ...

pembangunan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Daerah.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Gubernur ini meliputi :

- a. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PPPK;
- c. pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural;
- d. penyelenggaraan pelatihan lainnya;
- e. tata cara pemberian penghargaan bagi ASN yang telah melaksanakan Pengembangan Kompetensi;
- f. pendanaan;
- g. sanksi administratif; dan
- h. monitoring dan evaluasi.

BAB II

TAHAPAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

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

Pasal 6

Pengembangan Kompetensi PNS dilakukan melalui tahapan:

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

Bagian Kedua

Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Umum

Pasal 7

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dilaksanakan oleh Kepala BPSDM.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh Gubernur melalui Sekretaris Daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan.

Pasal 8 ...

Pasal 8

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur.

Pasal 9

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam Perangkat Daerah.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. profil PNS;
 - b. data hasil analisis kesenjangan kompetensi; dan
 - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Daerah; dan
 - b. standar kompetensi jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 10

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

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

Pasal 11

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui uji kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal Pemerintah Daerah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (3) Bagi Perangkat Daerah yang belum melakukan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam sistem informasi Pengembangan Kompetensi aparatur.

(4) Dialog ...

- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung PNS untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 12

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama kompetensi dengan kualifikasi:
- tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama kompetensi dengan standar kompetensi jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
 - rendah, apabila hasil perbandingan nama kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah $\frac{3}{4}$ (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
 - sedang, apabila hasil perbandingan nama kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
 - 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Data hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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:

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

Pasal 15

- Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam sistem informasi Pengembangan Kompetensi aparatur.
- Kepala Perangkat Daerah memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan Perangkat Daerah.
- Kepala BPSDM memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

(5) Hasil ...

- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Sekretaris Daerah.

Pasal 16

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Kepala BPSDM.
- (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 per tahun;
 - 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 Pemerintah Daerah;
 - b. standar kompetensi jabatan; dan
 - c. manajemen talenta.
- (5) Dalam hal telah dilaksanakan manajemen talenta, Pemerintah Daerah harus memperhatikan kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi kelompok rencana suksesi.

Pasal 17

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

- a. BPSDM;
- b. Perangkat Daerah yang menyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perencanaan;
- c. Perangkat Daerah yang menyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang keuangan; dan
- d. unsur pimpinan Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah.

Pasal 18

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - b. jabatan yang akan dikembangkan;
 - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
 - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - g. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi;
 - h. kebutuhan anggaran; dan

i. jumlah ...

i. jumlah JP.

- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Perangkat Daerah 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) Kepala BPSDM menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah untuk dilakukan validasi.

Pasal 19

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah.
- (2) Gubernur melalui Sekretaris Daerah melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh Kepala BPSDM.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi tingkat Perangkat Daerah untuk anggaran tahun berikutnya.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 20

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 21

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b terdiri atas:
 - a. pelatihan klasikal; dan
 - b. pelatihan non klasikal.

Pasal 22

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dan/atau secara *online*.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. Pelatihan Kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. Pelatihan Teknis;

d. Pelatihan ...

- 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 23

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 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;
 - f. pembelajaran alam terbuka;
 - g. patok banding;
 - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik Daerah;
 - i. belajar mandiri;
 - j. komunitas belajar;
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 24

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

Pasal 25

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

- a. mandiri oleh Perangkat Daerah penyelenggara pelatihan di Pemerintah Daerah yang terakreditasi;

b. bersama ...

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

Pasal 26

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan secara mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a dilaksanakan oleh BPSDM.

Paragraf 2

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 27

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b mengacu pada rencana Pengembangan Kompetensi PNS tahunan yang ditetapkan Gubernur.

Pasal 28

Gubernur melakukan pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Perangkat Daerah.

Bagian Keempat

Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 29

Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan standar Kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 30

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 31

Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dilakukan oleh Kepala BPSDM dan dilaporkan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PPPK

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 32

Pengembangan Kompetensi PPPK bertujuan untuk:

- a. pengayaan pengetahuan PPPK dalam lingkup Kompetensi Teknis;

b. pemenuhan ...

- b. pemenuhan tuntutan kebijakan; dan/atau
- c. penghargaan terhadap kinerja PPPK.

Pasal 33

- (1) Setiap PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan Pengembangan Kompetensi pada Perangkat Daerah dan/atau hasil penilaian kinerja PPPK yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan:
 - a. penugasan tertulis dari Sekretaris Daerah; dan
 - b. sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 34

- (1) Selain Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) dimungkinkan bagi PPPK untuk melakukan pengembangan kapasitas secara mandiri.
- (2) Pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang dilakukan:
 - a. dalam jam kerja, berdasarkan atas izin dan penugasan tertulis dari atasan langsung paling rendah setingkat jabatan pimpinan tinggi pratama; dan/atau
 - b. di luar jam kerja, dengan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada atasan langsung.

Bagian Kedua

Tahapan Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Umum

Pasal 35

- (1) Pengembangan Kompetensi PPPK dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. perencanaan Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Perencanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 36

- (1) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

(3) Atas ...

- (3) Atas pertimbangan kebutuhan organisasi yang tidak terencana sebelumnya, dapat dilakukan Pengembangan Kompetensi di luar perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 37

Penyusunan perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui tahapan:

- a. inventarisasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. verifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi; dan
- c. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 38

Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf a dapat disusun berdasarkan pada:

- a. profil PPPK;
- b. data hasil penilaian kinerja;
- c. kebijakan Pemerintah Daerah; dan
- d. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Perangkat Daerah.

Pasal 39

Profil PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf a terdiri atas:

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

Pasal 40

- (1) Data sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf b diperoleh berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PPPK.

Pasal 41

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap dokumen rancangan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan paling banyak 24 (dua puluh empat) jam pelajaran bagi setiap PPPK dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

Pasal 42

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. nama dan nomor induk PPPK;
 - b. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - c. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - d. lembaga penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
 - e. jadwal atau waktu pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
 - f. kebutuhan anggaran; dan
 - g. jumlah jam pelajaran.
- (3) Perangkat Daerah dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 43

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf c merupakan kegiatan pengesahan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Dalam hal dinilai sudah valid, Sekretaris Daerah menetapkan dokumen akhir kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi untuk anggaran tahun berikutnya.

Paragraf 3

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 44

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf b disesuaikan dengan kebutuhan Perangkat Daerah.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada dokumen akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2).

Pasal 45

Bentuk pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 46

- (1) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Jalur pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui:
 - a. pelatihan/seminar/konferensi/sarasehan;
 - b. *workshop* atau lokakarya;
 - c. kursus;
 - d. penataran;
 - e. bimbingan teknis; dan/atau
 - f. sosialisasi.

Pasal 47 ...

Pasal 47

- (1) Pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Jalur Pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. Pelatihan jarak jauh;
 - e. belajar mandiri; dan/atau
 - f. komunitas belajar.

Pasal 48

Ketentuan mengenai bentuk dan jalur pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 47 beserta konversinya berlaku mutatis mutandis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pengembangan Kompetensi PNS.

Pasal 49

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dilaksanakan oleh BPSDM.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara:
 - a. mandiri; dan/atau
 - b. bekerja sama dengan lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi yang terakreditasi.

Pasal 50

- (1) Kepala BPSDM melakukan pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan secara tertulis pada Sekretaris Daerah

Paragraf 4

Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 51

Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara tahapan perencanaan Pengembangan Kompetensi dengan tahapan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan hasil pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dengan peningkatan kinerja PPPK.

Pasal 52

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilakukan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Kepala BPSDM melaporkan secara tertulis hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 53 ...

Pasal 53

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dipergunakan untuk penyempurnaan tahapan Pengembangan Kompetensi.

Pasal 54

- (1) Bagi PPPK yang dinilai melaksanakan Pengembangan Kompetensi dan mempunyai kinerja sangat baik, dapat menjadi pertimbangan untuk perpanjangan perjanjian kerja.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimungkinkan sepanjang formasi jabatannya masih tersedia, sesuai kebutuhan organisasi dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

BAB IV

PELAKSANAAN PELATIHAN STRUKTURAL KEPEMIMPINAN

Pasal 55

Pelatihan Struktural Kepemimpinan terdiri atas:

- a. pelatihan kepemimpinan nasional tingkat I;
- b. pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II;
- c. pelatihan kepemimpinan administrator; dan
- d. pelatihan kepemimpinan pengawas.

Pasal 56

- (1) Untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan nasional I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf a, peserta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. telah menduduki jabatan dalam:
 1. jabatan pimpinan tinggi madya;
 2. jabatan pimpinan tinggi pratama paling rendah pangkat pembina utama muda dan golongan ruang IV/c; atau
 3. jabatan fungsional jenjang ahli utama dengan masa kerja paling singkat 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan.
 - b. telah mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan tingkat II, kecuali bagi peserta yang:
 1. telah menduduki dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a angka 1 atau angka 3; atau
 2. telah menduduki dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a angka 2 dan baru pertama kali mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelatihan kepemimpinan nasional tingkat I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57

- (1) Untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan nasional II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf b, peserta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. telah menduduki jabatan dalam:
 1. jabatan pimpinan tinggi pratama;
 2. jabatan fungsional jenjang ahli utama;

3. jabatan ...

3. jabatan administrator, paling rendah pangkat pembina dan golongan ruang IV/a dengan masa kerja dalam perangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan; atau
 4. jabatan fungsional jenjang ahli madya, paling rendah pangkat pembina dan golongan ruang IV/a dengan masa kerja dalam pangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan.
- b. telah mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan administrator, kecuali bagi peserta yang:
1. telah menduduki dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a angka 1, angka 2 atau angka 4; atau
 2. telah menduduki dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a angka 3 dan baru pertama kali mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf c, peserta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. telah menduduki jabatan dalam:
1. jabatan administrator;
 2. jabatan fungsional jenjang ahli madya;
 3. jabatan pengawas paling rendah pangkat penata dan golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam perangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan;
 4. jabatan fungsional yang setingkat jabatan pengawas, paling rendah dengan pangkat penata dan golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam pangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan; atau
 5. jabatan pelaksana yang memiliki pengalaman dalam jabatan pengawas dan paling rendah dengan pangkat penata dan golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam pangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan.
- b. telah mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan pengawas, kecuali bagi peserta yang:
1. menduduki dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a angka 1, angka 2, angka 4 atau angka 5; atau
 2. menduduki dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a angka 3 dan baru pertama kali mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 59

- (1) Untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf d, peserta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. telah menduduki jabatan dalam jabatan pengawas;

b. menduduki ...

- b. menduduki jabatan paling rendah JF yang setingkat jabatan pelaksana dengan pangkat paling rendah penata muda dan golongan ruang III/a dengan masa dalam pangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan; atau
 - c. jabatan pelaksana paling rendah dengan pangkat penata muda dan golongan ruang III/a dengan masa kerja sebagai PNS paling singkat 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 60

Persyaratan pangkat, golongan ruang, dan/atau masa kerja bagi:

- a. jabatan pimpinan tinggi pratama atau jabatan fungsional jenjang ahli utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) huruf a angka 2 atau angka 3;
 - b. jabatan administrator dan jabatan fungsional jenjang ahli madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1) huruf a angka 3 atau angka 4;
 - c. jabatan pengawas, jabatan fungsional yang setingkat jabatan pengawas, atau jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) huruf a angka 3, angka, 4 atau angka 5; dan
 - d. paling rendah jabatan fungsional yang setingkat pelaksana atau jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 huruf b atau huruf c,
- dapat dikecualikan atas persetujuan tertulis dari kepala lembaga yang menyelenggarakan urusan administrasi negara atau ke deputian yang membidangi kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN dengan mempertimbangkan kebutuhan karier dan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENYELENGGARAAN PELATIHAN LAINNYA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 61

Pelatihan lainnya dapat berupa kegiatan:

- a. bimbingan teknis;
- b. orientasi;
- c. *workshop*;
- d. *mentoring*;
- e. *coaching*; dan
- f. *benchmarking*;

Bagian Kedua

Bimbingan Teknis

Pasal 62

- (1) Bimbingan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf a, berupa layanan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan oleh tenaga ahli atau yang profesional dibidangnya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia ASN;

(2) Pelaksanaan ...

- (2) Pelaksanaan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh masing-masing Perangkat Daerah dikoordinasikan dengan BPSDM, berupa:
 - a. pemberian rekomendasi; dan
 - b. penerbitan sertifikat;
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, untuk mengetahui diantaranya :
 - a. data peserta;
 - b. narasumber;
 - c. materi pembelajaran;
 - d. jumlah jam pelajaran.
- (4) Penerbitan Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan bukti formal yang menunjukkan ASN telah menyelesaikan bimbingan teknis;
- (5) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditandatangani oleh Kepala BPSDM atas nama Gubernur.

Bagian Ketiga

Orientasi

Pasal 63

- (1) Orientasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf b diselenggarakan oleh BPSDM atau lembaga lain yang terakreditasi.
- (2) Orientasi dapat dilaksanakan secara daring dan luring.
- (3) Tenaga pengajar orientasi adalah
 - a. widyaiswara;
 - b. profesional;
 - c. praktisi;
 - d. tenaga ahli; dan/atau
 - e. tenaga lain,yang telah memiliki sertifikasi kompetensi untuk mengampu materi orientasi.
- (4) BPSDM dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan lain yang terakreditasi untuk menyelenggarakan orientasi, dalam hal:
 - a. tidak tersedia tenaga pengajar; atau
 - b. tidak tersedia sarana dan prasarana pelatihan.
- (5) BPSDM dapat memfasilitasi pelaksanaan orientasi dari pemerintah Kabupaten dan instansi vertikal yang membutuhkan.
- (6) Orientasi dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi.
- (7) Tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditetapkan dengan Keputusan Kepala BPSDM.

Bagian Keempat

Workshop

Pasal 64

- (1) *Workshop* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf c diselenggarakan oleh BPSDM atau lembaga lain yang memiliki kualifikasi dan telah terakreditasi dalam rangka pengembangan kompetensi SDM ASN.

(2) Tenaga ...

- (2) Tenaga Pengajar *workshop* adalah :
 - a. widyaiswara
 - b. ahli;
 - c. profesional;
 - d. akademisi; dan/atau
 - e. tenaga lain,yang memiliki sertifikasi kompetensi untuk mengampu materi *workshop*.
- (3) BPSDM dapat bekerja sama dengan lembaga lain yang terakreditasi untuk menyelenggarakan *workshop* dalam hal :
 - a. tidak tersedia tenaga pengajar; atau
 - b. tidak tersedia sarana dan prasarana pelatihan.
- (4) *Workshop* dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi.
- (5) Tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Kepala BPSDM.

Bagian Kelima

Mentoring

Pasal 65

- (1) *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf d dilaksanakan oleh mentor dan *mentee* pada masing-masing instansi Perangkat Daerah.
- (2) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan seseorang yang bertugas untuk membimbing dan mengembangkan kompetensi *mentee* sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- (3) *Mentee* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan ASN pada Pemerintah Daerah yang bertalenta dan membutuhkan bimbingan dan arahan terkait dengan penyelesaian pekerjaan.
- (4) Penetapan mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diprioritaskan bagi atasan langsung *mentee*.

Pasal 66

- (1) Mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) bertugas :
 - a. memberi contoh teladan kepada *mentee* dalam menerapkan nilai budaya kerja organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik;
 - b. memotivasi *mentee* untuk selalu mengembangkan kepribadian dan karakternya secara berkesinambungan sebagai bekal kepemimpinan;
 - c. memberi tips dan saran berdasarkan contoh praktek keberhasilan dari pengalaman dan rekam jejak;
 - d. memperlihatkan titik-titik kritis dalam proses bisnis yang berpotensi menimbulkan permasalahan atau menjadi kendala dalam penyelesaian pekerjaan;
 - e. memberi wawasan kepada *mentee* tentang jenis kompetensi yang dibutuhkan untuk mengembangkan karier;
 - f. membimbing dan memberi dukungan kepada pegawai untuk menyusun rencana pengembangan karier;
 - g. mengembangkan kecerdasan emosional dan keterampilan sosial *mentee*; dan

h. mendiskusikan ...

h. mendiskusikan dan merumuskan mekanisme kerja baru yang lebih baik.

(2) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berperan :

- a. sebagai advisor, yang memberikan saran profesional dan nasehat kepada *mentee* tentang sikap/perilaku berkarakter dan berbudaya kerja;
- b. sebagai konsultan, yang memberikan masukan dan pertimbangan sesuai dengan pengalaman dan rekam jejak serta praktek terbaik; dan
- c. memberikan bimbingan keterampilan sosial menjadi kader pemimpin di masa depan.

Pasal 67

Mentoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 dilaksanakan dengan mekanisme:

- a. mentor menerima permohonan *mentee* yang ingin dibimbing;
- b. menyamakan persepsi tentang aspek yang ingin didiskusikan selama proses *mentoring*;
- c. melakukan proses *mentoring* dengan perhitungan 1 (satu) kali pertemuan setara dengan 2 (dua) jam pelajaran maksimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan;
- d. mendokumentasikan kegiatan selama proses *mentoring*; dan
- e. melakukan evaluasi pelaksanaan *mentoring*.

Bagian Keenam

Coaching

Pasal 68

Coaching sebagaimana dimaksud pada Pasal 60 huruf e dilaksanakan oleh *coach* terhadap *coachee* dengan mekanisme:

- a. *coaching* yang dilakukan secara individu dapat dilakukan dalam hal *coachee* yang bingung memutuskan pilihan jabatan fungsional tertentu dalam mengembangkan karirnya; dan
- b. *coaching* yang dilakukan secara berkelompok dengan agenda yang berbeda dari setiap *coachee*, namun memiliki tujuan umum yang sama, diantaranya ketika *coachee* ingin melakukan perubahan, topiknya berbeda-beda namun tujuan umumnya sama yaitu peningkatan perbaikan pelayanan publik.

Pasal 69

Coach sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 bertugas :

- a. mendampingi *coachee* dalam memecahkan permasalahan kompetensi dan mengoptimalkan potensi diri.
- b. membantu *coachee* untuk melihat tujuan pekerjaan jangka pendek yang akan dicapai dan hasil kinerja yang akan diperoleh;
- c. membangun kesepakatan dengan *coachee* untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kinerja;
- d. membimbing dan memfasilitasi *coachee* dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja;
- e. memotivasi *coachee* untuk meningkatkan kompetensi demi terciptanya ide baru dan inovasi yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan;
- f. membimbing *coachee* dalam mengurai permasalahan dan mengembangkan alternatif solusi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan;
- g. mengajak ...

- g. mengajak dan menggali *coachee* untuk berpikir, membuka wawasan, merumuskan gagasan/ide, dan menstrukturkan narasinya;
- h. membantu *coachee* untuk memperkaya dan mempertajam gagasan; dan
- i. memastikan *coachee* melakukan apa yang telah *coach* pikirkan dan hal-hal yang akan dilakukan.

Pasal 70

Coach harus memenuhi syarat:

- a. berstatus sebagai Pegawai ASN;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. memiliki rekam jejak yang baik sebagai seorang Pegawai ASN;
- d. bagi yang berstatus sebagai PNS, tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dan tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;
- e. bersedia menyimpan rahasia *coachee*; dan
- f. bersedia dan berkomitmen melaksanakan program *coaching* dengan menandatangani surat pernyataan.

Pasal 71

(1) *Coachee* harus memenuhi syarat:

- a. telah memiliki agenda yang akan di *coaching*-kan;
- b. meluangkan waktu untuk sesi *coaching* selama 90 (sembilan puluh) menit minimal sebanyak 2 (dua) sesi.

(2) *Coaching* dilaksanakan dengan:

- a. melakukan kesepakatan untuk memulai proses *coaching* terhadap pelaksanaan suatu kegiatan spesifik;
- b. menyamakan persepsi tentang tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari kegiatan;
- c. melakukan proses *coaching* dengan perhitungan 1 (satu) kali pertemuan setara dengan 2 (dua) jam pelajaran;
- d. *coaching* maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam kurung waktu 1(satu) bulan;
- e. mendokumentasikan kegiatan selama proses *coaching*; dan
- f. melakukan evaluasi pelaksanaan *coaching*.

Bagian Ketujuh

Benchmarking

Pasal 72

(1) Pelaksanaan *Benchmarking* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 huruf f bertujuan:

- a. mengurangi biaya karena kesalahan, menurunkan pencegahan sebelum kesalahan terjadi dan menyederhanakan proses;
- b. untuk menentukan kunci atau rahasia sukses dari organisasi mitra yang paling unggul;
- c. perubahan organisasi yang lebih baik;
- d. terjadinya perbaikan kinerja; dan
- e. meningkatnya kemampuan Pegawai ASN.

(2) *Benchmarking* ...

- (2) *Benchmarking* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tahapan:
- a. memilih program kegiatan yang akan dibandingkan;
 - b. mengidentifikasi kunci atau rahasia sukses dari program kerja tersebut;
 - c. memilih organisasi mitra sebagai pembanding;
 - d. mengumpulkan prakteknya;
 - e. melakukan analisis untuk mendapatkan peluang guna perbaikan,
 - f. adaptasi; dan
 - g. mengimplementasikan praktek-praktek terbaik.
- (3) Dalam pelaksanaan *benchmarking* sebagaimana dimaksud pada ayat (2), para peserta diharapkan mampu mengadopsi dan mengadaptasi *best practice* bidang pengelolaan program kegiatan yang menjadi sasaran *benchmarking* serta dapat berfokus terhadap pengelolaan program kegiatan.

Pasal 73

Penjabaran atas pelaksanaan *benchmarking* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (2) dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. pengumpulan, pengolahan data dan informasi mitra *benchmarking*, terdiri dari:
 1. menyusun daftar pertanyaan;
 2. mengumpulkan informasi dari mitra *benchmarking* atau informasi dari sumber lain berupa dokumentasi;
 3. melakukan pengecekan dan uji kebenaran atas informasi yang diperoleh; dan
 4. menyusun daftar pertanyaan final untuk menentukan lingkup yang akan di *benchmarking*.
- b. analisis *best practice*, terdiri dari:
 1. melakukan pengolahan data dan informasi;
 2. melakukan pengendalian kualitas informasi yang diperoleh;
 3. mengoreksi terhadap unsur yang di *benchmarking*; dan
 4. memanfaatkan hasil analisis.
- c. Kunjungan ke mitra *benchmarking*, terdiri dari:
 1. melakukan kunjungan ke mitra *benchmarking* untuk melakukan pengamatan dan mempelajari *best practice* mereka; dan
 2. melakukan identifikasi praktek terbaik untuk keunggulan instansi terkait dalam pengelolaan program di masa datang.
- d. identifikasi perbedaan praktek mitra untuk keunggulan organisasi, terdiri dari:
 1. melakukan pertukaran informasi;
 2. mengoreksi terhadap unsur yang di *benchmarking*; dan
 3. memanfaatkan hasil analisis.
- e. memanfaatkan hasil pembelajaran dan mengelaborasi ke dalam rencana instansi terkait, terdiri dari:
 1. menguji kejelian para peserta *benchmarking* dalam proses mengadaptasi; dan
 2. mengadopsi guna diterapkan dalam program yang sama atau program lainnya untuk meningkatkan kinerja organisasi.
- f. mempersiapkan rencana perubahan pengelolaan program instansi terkait, terdiri dari:
 1. menetapkan ...

1. menetapkan hasil analisis *best practice* dari organisasi mitra yang bisa diadopsi; dan
 2. mengadaptasi hasil sebagaimana dimaksud pada angka 1 untuk kemudian disusun rencana perubahan pengelolaan program organisasi.
- g. mengimplementasikan rencana perubahan pengelolaan program instansi terkait masing-masing dengan melakukan penyesuaian dan mempertimbangkan lingkungan strategis organisasi.

BAB VI

TATA CARA PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PNS YANG TELAH MELAKSANAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 74

Bagi PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi, dapat diberikan penghargaan oleh pimpinan Perangkat Daerah.

Pasal 75

Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75, dapat berupa pemberian:

- a. tanda kehormatan;
- b. kenaikan pangkat istimewa;
- c. kesempatan prioritas untuk Pengembangan Kompetensi pada jenjang berikutnya; dan/atau
- d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Pasal 76

Pemberian penghargaan berupa tanda kehormatan dan kenaikan perangkat istimewa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf a, huruf b dan huruf d, diberikan kepada PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 77

Penghargaan berupa kesempatan tambahan untuk Pengembangan Kompetensi pada jenjang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 huruf c, diberikan kepada PNS yang mempunyai nilai kinerja yang sangat baik, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi dan merupakan tambahan atas Pengembangan Kompetensi.

Pasal 78

Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 75 huruf b dan huruf c diberikan oleh Sekretaris Daerah setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS atas usul pimpinan Perangkat Daerah.

Pasal 79

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 diberikan kepada PNS berdasarkan pada penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas Jabatan.

BAB VII

PENDANAAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 80

- (1) Pendanaan pelaksanaan Peraturan Gubernur ini, bersumber dari:
 - a. anggaran pendapatan belanja Daerah; dan
 - b. sumber lain yang sah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Rincian besaran biaya atas pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bagi ASN ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur yang mengatur mengenai standar harga satuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

PELAKSANAAN SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 81

- (1) Untuk menjamin terlaksananya proses Pengembangan Kompetensi ASN yang berkualitas wajib dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memperhatikan kelayakan dan standar penyelenggaraan pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pejabat penyelenggara Pengembangan Kompetensi ASN yang tidak sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikenai sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa :
 - a. teguran lisan; dan
 - b. teguran tertulis.

Pasal 82

- (1) Setiap PNS wajib mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- (2) PNS yang telah menduduki jabatan struktural wajib mengikuti Pengembangan Kompetensi struktural dengan ketentuan :
 - a. pejabat pimpinan tinggi pratama paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. pejabat administrator dan pejabat pengawas paling lama 2 (dua) tahun; dan
 - c. pejabat fungsional paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf c yang tidak mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai dengan ketentuan dikenai sanksi administratif.
- (4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa :
 - a. teguran lisan; dan/atau
 - b. teguran tertulis.

BAB IX
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 83

- (1) BPSDM berkewajiban melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Gubernur untuk setiap jenis Pelatihan.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 84

Dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur ini, maka Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018 Nomor 10), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 85

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Mamuju
Pada tanggal 15 Desember 2023
Pj. GUBERNUR SULAWESI BARAT,

ttd

ZUDAN ARIF FAKRULLOH

Diundangkan di Mamuju
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT,

ttd

MUHAMMAD IDRIS

BERITA DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT TAHUN 2023 NOMOR 30

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEPALA BIRO HUKUM,

ttd

Dr. SUYUTI MARZUKI, S.Pi, M.T, M.Sc
Pangkat : Pembina Tk.I/IV.b
NIP. : 19690820 199903 1 005