



SALINAN

BUPATI SAMBAS

PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI SAMBAS
NOMOR 28 TAHUN 2021

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SAMBAS,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 70 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran;
- b. bahwa sehubungan dengan maksud huruf a di atas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Sambas tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 352) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
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 5587), yang telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

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 Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sambas.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sambas.
3. Bupati adalah Bupati Sambas.
4. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disingkat Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sambas.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekda.
7. Unit kerja pengelola kepegawaian adalah Pelaksana Teknis Kepegawaian di Daerah.
8. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
9. 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.

10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
12. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
13. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
14. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
17. 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.
18. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
19. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat Perangkat Daerah dan Kabupaten untuk 1 (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. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.

23. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
24. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
25. Ukuran Kinerja Jabatan adalah ukuran kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, dan/atau biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*).
26. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
27. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
28. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
29. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
30. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok PNS yang tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
31. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
32. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
33. Model Belajar Lejitkan Etos Kerja yang selanjutnya disebut BelaLEK adalah system pengembangan kompetensi yang memadukan dengan kearifan local sebagai dasar program-program pengembangan kompetensi.

Pasal 2

Peraturan Bupati ini menjadi pedoman bagi:

- a. Kepala Perangkat Daerah untuk menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Perangkat Daerah; dan
- b. Unit kerja pengelola kepegawaian untuk menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi tingkat Daerah.

Pasal 3

- (1) Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui tahapan:
 - a. penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
 - a. Perangkat Daerah; dan
 - b. Daerah.

Pasal 4

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

BAB II

PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Pelatihan Prajabatan dilaksanakan oleh unit kerja pengelola kepegawaian.
- (2) Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.
- (3) 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.
- (4) Kebutuhan dan Rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Bagian Kedua

Inventarisasi Jenis Kompetensi

Pasal 6

- (1) Perangkat Daerah melakukan inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS pada setiap Perangkat Daerah.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. Profil PNS;
 - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Perangkat Daerah; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 7

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 8

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (3) Dalam hal hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum tersedia, dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

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

Pasal 9

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan kualifikasi:
- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
 - b. rendah, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah $\frac{3}{4}$ (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
 - c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
 - d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 11

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 mencakup informasi dengan kualifikasi:

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

Pasal 12

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

Pasal 13

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) 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 perencanaan 5 (lima) tahunan Daerah;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. Manajemen Talenta.

Pasal 14

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), PyB membentuk tim yang terdiri atas unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan sumber daya manusia.

Pasal 15

- (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 JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, 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) PyB mengusulkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Pasal 16

Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi tingkat daerah yang dilakukan oleh PPK untuk anggaran tahun berikutnya.

Pasal 17

Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 18

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 19

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar dan izin belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b terdiri atas:

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

Pasal 21

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 22

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 23

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

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis daerah, kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme tugas belajar dan izin belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

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

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

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 25 dilakukan dengan model BelaLEK.
- (2) Model BelaLEK sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilaksanakan dengan:
 - a. *Sharing knowledge* dalam dan/atau antar komunitas belajar.
 - b. *Sharing knowledge* dalam satu dan/atau antar unit kerja.
 - c. *Sharing knowledge* alumni pelatihan.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi oleh Perangkat Daerah

Pasal 27

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS pada Perangkat Daerah mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi PNS tahunan yang ditetapkan PPK.

Pasal 28

PPK melakukan pemantauan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS di Perangkat Daerah.

BAB IV

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 29

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

Bagian Kedua

Evaluasi Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah

Pasal 30

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat instansi 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

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilakukan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.
- (2) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya melalui Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

BAB V

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 32

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh unit kerja atau Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Pasal 33

- (1) Dalam rangka memperluas kesempatan pemenuhan hak Pengembangan Kompetensi sistem pembelajaran dilakukan

secara dalam jaringan melalui *Learning Management System* e-BelaLEK.

- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sambas
pada tanggal 7 Juni 2021

BUPATI SAMBAS,

TTD

ATBAH ROMIN SUHAILI

Diundangkan di Sambas
pada tanggal 7 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SAMBAS,

TTD

FERY MADAGASKAR

BERITA DAERAH KABUPATEN SAMBAS TAHUN 2021 NOMOR 28

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


MARJUNI, SH
Pembina Tingkat I
NIP. 1968061219971011001

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SAMBAS
NOMOR 28 TAHUN 2021
TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SAMBAS

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
A	Pendidikan			
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/ S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS	a. dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
B	Pelatihan			
1.	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	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	kinerja dan kesenjangan kompetensi teknis	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	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	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.	a. Kesenjangan Kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan 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.	Workshop atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik workshop atau	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		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	loka karya c. Pengembangan karier PNS	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	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	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

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
II	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 atau kejenuhan 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	a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis. b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>elearning</i> . c. Pengembangan Karier PNS	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 pembelajran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan c. Pengembangan karier PNS	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	a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara	Pengalaman dan peningkatan kompetensi

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		tertentu	b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian (skill) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru	menangani tantangan pada unit kerja baru
6.	Pembelajaran alam terbuka (<i>Outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja
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

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
9.	Belajar mandiri (self development)	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/community practices/networking	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	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (learning by doing). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b. Kesenjangan kinerja	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

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

1. Klasikal

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
2.	Pelatihan di tingkat nasional	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
3.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan teknis	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan fungsional	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % 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/sa rasehan/ sosialisasi	Hari	Satu hari Setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
8.	Workshop/ lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
9.	Kursus	JP	Sesuai JP Program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
10.	Penataran	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran
11.	Bimbingan teknis	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis

2. 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 setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
2.	Magang/praktik kerja	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 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	• 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. • maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	• 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	• 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	• 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP. • paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
7.	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
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>)

Catatan:

- Jalur Pengembangan Kompetensi lainnya mengacu pada jalur Pengembangan Kompetensi yang memiliki karakteristik serupa.
- Dasar pertimbangan penentuan jalur Pengembangan Kompetensi yang memiliki karakter serupa dapat mencakup kompetensi yang dikembangkan, tujuan program, kurikulum dan/ atau jumlah JP.

BUPATI SAMBAS,

TTD

ATBAH ROMIN SUHAILI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



NTP 1992061010071011001