



BUPATI MAROS

PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI MAROS

NOMOR 118 TAHUN 2022

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAROS,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 21 dan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak memperoleh pengembangan kompetensi;

b. bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang kompeten dan profesional, perlu mengatur pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);

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) 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 6573);

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
8. 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 6364);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Maros Nomor 7).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAROS.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Maros.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Maros.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Maros.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
11. Pengembangan Kompetensi Pegawai yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

12. Kompetensi Teknis adalah Kompetensi yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
13. Kompetensi Manajerial adalah Kompetensi untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
14. Kompetensi Sosial Kultural adalah Kompetensi yang 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 Pegawai untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
15. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi Kompetensi yang diperlukan seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas Jabatan.
16. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
17. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat PPTP adalah Pegawai yang menduduki Jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan Jabatan eselon II.A dan eselon II.B.
18. Pejabat Administrasi adalah Pegawai yang menduduki jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan pada Pemerintah Daerah terdiri atas Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana.
19. Pejabat Fungsional adalah Pegawai yang melaksanakan fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu pada Pemerintah Daerah.
20. Profil Pegawai adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Pegawai.
21. Profil Kompetensi Pegawai adalah informasi mengenai kompetensi Pegawai yang termuat dalam Profil Pegawai.
22. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan Profil Kompetensi Pegawai 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 evaluasi kinerja Pegawai.
24. Evaluasi Kinerja Pegawai adalah proses revidi yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap keseluruhan hasil kerja dan Perilaku Kerja Pegawai selama waktu tertentu dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
25. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor independen terhadap Pegawai yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugas Jabatan.
26. Ukuran Kinerja Jabatan adalah ukuran kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, dan/atau biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*).

27. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja yang harus dipenuhi seorang Pegawai berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
28. Penilaian Kinerja Pegawai adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku Pegawai yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
29. Atasan Langsung Pegawai adalah pejabat yang karena Jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
30. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
31. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok Pegawai yang tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
32. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian serta pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara.
33. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh LAN.
34. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh PyB kepada Pegawai untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun diluar negeri yang dibiayai oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, instansi atau lembaga pemerintah maupun organisasi swasta yang sah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
35. Tugas Belajar Baiya Mandiri adalah Tugas Belajar yang dibiayai sendiri oleh Pegawai.
36. Pelatihan Klasikal adalah bentuk Pengembangan Kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
37. Pelatihan Nonklasikal adalah bentuk Pengembangan Kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
38. Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang selanjutnya disebut Instansi Pembina JF adalah Instansi Pemerintah yang bertugas membina suatu Jabatan Fungsional berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
39. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

- (1) Maksud dibentuknya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan dibentuknya Peraturan Bupati ini adalah untuk:
 - a. mengelola Pengembangan Kompetensi yang terintegrasi dan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi;
 - b. memenuhi hak Pegawai untuk memperoleh pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun;
 - c. memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh Pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi; dan
 - d. mencegah dan menangani kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB III
RUANG LINGKUP
Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini, meliputi:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- c. evaluasi pengembangan kompetensi; dan
- d. pemanfaatan teknologi informasi.

BAB IV
PENYUSUNAN KEBUTUHAN
DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, dilaksanakan oleh PyB dan secara teknis dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - 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.
- (4) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g, Pemerintah Daerah menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
 - (5) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan untuk pengembangan kompetensi teknis melalui jalur pelatihan.
 - (6) Pemerintah Daerah menyediakan pembiayaan yang memadai sesuai kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Bagian Kedua Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap Pegawai;
 - b. verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Bagian Ketiga Inventarisasi Jenis Kompetensi yang Perlu Dikembangkan dari Setiap Pegawai

Pasal 6

- (1) Inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi pada setiap Perangkat Daerah.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi kepegawaian pada setiap Perangkat Daerah.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan terhadap setiap Pegawai yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (4) Atasan Langsung Pegawai memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan secara

berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja pada setiap Perangkat Daerah.

- (6) Kepala Perangkat Daerah memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
- (7) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disampaikan kepada PyB.

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 memerlukan paling sedikit:
 - a. profil pegawai;
 - b. data hasil analisis kesejangan kompetensi; dan
 - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. rencana pembangunan jangka menengah daerah;
 - b. rencana startegis Perangkat Daerah; dan
 - c. standar kompetensi jabatan.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan kompetensi.

Pasal 8

Profil Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, 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 9

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b, dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi Pegawai yang diperoleh melalui uji kompetensi dengan standar kompetensi jabatan Pegawai.
- (2) Dalam hal belum dilakukan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), profil kompetensi Pegawai diperoleh melalui dialog antara Pegawai dengan atasan langsung Pegawai yang dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi aparatur.
- (3) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung Pegawai untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 10

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, mencakup informasi tingkat kesenjangan pada setiap 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 seluruh indikator perilaku; atau
 - d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama kompetensi dengan standar kompetensi jabatan kurang dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari seluruh indikator perilaku.
- (2) Nama kompetensi, standar kompetensi jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c, diperoleh berdasarkan hasil evaluasi kinerja Pegawai pada tahun sebelumnya.
- (2) Data hasil analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mencakup informasi dengan kualifikasi:
 - a. tidak ada kesenjangan, apabila predikat kinerja tahunan Pegawai pada kategori sangat baik;
 - b. rendah, apabila predikat kinerja tahunan Pegawai pada kategori baik;
 - c. sedang, apabila predikat kinerja tahunan Pegawai pada kategori butuh perbaikan; dan
 - d. tinggi, apabila predikat kinerja tahunan Pegawai pada kategori kurang/*misconduct* atau sangat kurang.

Bagian Keempat

Verifikasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 12

- (1) Verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b, merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (3) Tim Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit terdiri atas:
 - a. PyB;

- b. para Kepala Perangkat Daerah
 - c. unsur Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia;
 - d. unsur Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan; dan
 - e. unsur Perangkat Daerah yang membidangi keuangan.
- (4) Tim Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 13

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), dilakukan terhadap:
- 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.
- (2) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memperhatikan:
- a. rencana pembangunan jangka menengah daerah;
 - b. rencana strategis Perangkat Daerah;
 - c. standar kompetensi jabatan;
 - d. manajemen talenta; dan
 - e. kebutuhan pengembangan kompetensi bagi kelompok rencana suksesi.
- (3) Tim Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi menyerahkan hasil verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Bagian Kelima

Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 14

- (1) Validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c, merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) PPK melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pada Pemerintah Daerah untuk tahun anggaran berikutnya.

Pasal 15

- (1) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

- (2) Penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bahan penyusunan rencana pengembangan kompetensi Pegawai tingkat nasional.

BAB V PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 16

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, meliputi:
 - a. pendidikan; dan/atau
 - b. pelatihan.

Bagian Kedua Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan

Pasal 17

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a, terdiri atas :

- a. tugas belajar; dan
- b. tugas belajar biaya mandiri.

Pasal 18

- (1) Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a, diberikan kepada Pegawai yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan pada jenjang pendidikan tertentu sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) Informasi mengenai program Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dari institusi pendidikan tinggi dapat dihimpun oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, untuk selanjutnya disebarluaskan kepada Perangkat Daerah.
- (3) Pemberian Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 19

- (1) Tugas Belajar Biaya Mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, dapat diberikan kepada Pegawai yang mengikuti pendidikan formal pada lembaga pendidikan tertentu dengan biaya sendiri.
- (2) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia mengelola tugas belajar biaya mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Pemberian Tugas Belajar Biaya Mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 20

Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pemberian Tugas Belajar dan Tugas Belajar Biaya Mandiri bagi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 , diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

Bagian Ketiga Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan

Pasal 21

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b, bagi setiap Pegawai dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun, dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah.
- (2) Setiap Pegawai yang memenuhi persyaratan berhak mengembangkan Kompetensi melalui pelatihan.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. pelatihan klasikal; dan
 - b. pelatihan nonklasikal.

Pasal 22

- (1) Pembiayaan Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, dapat bersumber dari:
 - a. anggaran pendapatan dan belanja negara;
 - b. anggaran pendapatan dan belanja Daerah;
 - c. biaya dari pihak penyelenggara;
 - d. *cost sharing* (pembagian pembiayaan); dan/atau
 - e. biaya mandiri.
- (2) Lama waktu pemberian biaya pelatihan didasarkan pada program pelatihan.
- (3) Pembiayaan pelatihan yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat dianggarkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia atau Perangkat Daerah terkait.
- (4) Pembiayaan pelatihan fungsional dasar, kenaikan jenjang, dan Uji Kompetensi dianggarkan pada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia dan Perangkat Daerah terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) merencanakan penganggaran pengembangan kompetensi berdasarkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sesuai kemampuan keuangan Pemerintah Daerah.

- (6) Kebutuhan pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang bersifat insidentil dan tidak teridentifikasi atau tidak terprogram sebelumnya, dapat dibiayai sepanjang tersedia anggaran pada Perangkat Daerah terkait dengan memperhatikan asas efektifitas dan efisiensi.
- (7) Komponan biaya pelatihan dibayarkan sesuai ketentuan dalam Peraturan Bupati tentang Standar Biaya Masukan.

Pasal 23

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dapat dilaksanakan secara:
 - a. mandiri diselenggarakan oleh Perangkat Daerah terkait;
 - b. pola kerja sama atau fasilitasi dengan lembaga, instansi atau pemerintah daerah lain;
 - c. pola pengiriman/penyertaan ke lembaga, instansi atau pemerintah daerah lain; dan/atau
 - d. pola lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, wajib mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (4) Pengembangan Kompetensi melalui pola kerja sama atau fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja sama antara Pemerintah Daerah dengan lembaga, instansi atau pemerintah daerah lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pengembangan kompetensi melalui pengiriman/penyertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan berdasarkan surat tugas dari Kepala Perangkat Daerah atau Bupati yang ditembuskan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (6) Hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) dilaporkan kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Bagian Keempat Pelatihan Klasikal

Paragraf 1 Jalur Pelatihan Klasikal

Pasal 24

Jalur pelatihan kasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) huruf a, meliputi:

- a. pelatihan struktural kepemimpinan;

- b. pelatihan manajerial;
- c. pelatihan teknis;
- d. pelatihan fungsional;
- e. pelatihan sosial kultural;
- f. pelatihan penunjang, meliputi:
 - 1. seminar/konferensi/sarasehan;
 - 2. *workshop* atau lokakarya;
 - 3. kursus;
 - 4. penataran;
 - 5. bimbingan teknis;
 - 6. sosialisasi; dan/atau
- g. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Klasikal lainnya.

Paragraf 2

Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Pasal 25

- (1) Pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a, terdiri atas:
 - a. pelatihan kepemimpinan PPTP;
 - b. pelatihan kepemimpinan pejabat administrator; dan
 - c. pelatihan kepemimpinan pejabat pengawas.
- (2) Pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan untuk pemenuhan Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif dalam pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diprioritaskan bagi PPTP, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang telah menduduki jabatan struktural selama lebih dari 2 (dua) tahun.
- (4) Pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.

Paragraf 3

Pelatihan Manajerial

Pasal 26

- (1) Pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b, dilaksanakan untuk pemenuhan Kompetensi Manajerial melalui proses pembelajaran secara intensif dalam pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan.
- (2) Pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PPTP, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang telah menduduki jabatan struktural selama lebih dari 2 (dua) tahun.
- (3) Pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.

Paragraf 4
Pelatihan Teknis

Pasal 27

- (1) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf c, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk pemenuhan penugasan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja.
- (3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Paragraf 5
Pelatihan Fungsional

Pasal 28

- (1) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf d, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- (3) Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diperuntukkan bagi Pegawai yang telah menduduki jabatan fungsional.
- (4) Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan untuk pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan fungsional.
- (5) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi melalui pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) didasarkan pada kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Paragraf 6
Pelatihan Sosial Kultural

Pasal 29

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf e, dilaksanakan untuk pemenuhan Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif dalam pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan.

- (2) Pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PPTP, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang telah menduduki jabatan struktural selama lebih dari 2 (dua) tahun.
- (3) Pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.

Paragraf 7
Pelatihan Penunjang

Pasal 30

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf f, dilaksanakan untuk menunjang pemenuhan kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial Kultural dan pemenuhan pengetahuan serta penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja Pegawai.
- (2) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi melalui pelatihan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Pasal 31

Pemerintah Daerah dapat mengembangkan jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Klasikal lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf g, sepanjang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati ini dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Pelatihan Nonklasikal

Paragraf 1
Jalur Pelatihan Nonklasikal

Pasal 32

Jalur Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) huruf b, meliputi:

- 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 Pegawai;
- 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.

Paragraf 2
Coaching

Pasal 33

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur *coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf a, dilaksanakan untuk menunjang pemenuhan pengetahuan dan penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja, serta menemukan strategi untuk pemecahan masalah yang dihadapi Pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dengan mengoptimalkan potensi diri.
- (2) Pelaksanaan *coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara individu maupun kolektif dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan atau permasalahan yang dihadapi Pegawai.
- (3) Pengembangan Kompetensi melalui jalur *coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan oleh atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus.
- (4) *Coaching* yang dilaksanakan oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (5) *Coaching* yang dilaksanakan oleh pihak lain yang diberikan penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) difasilitasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (6) Pihak lain yang diberikan penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dapat berasal dari:
 - a. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. pegawai pada instansi pemerintah lain;
 - c. akademisi;
 - d. praktisi; atau
 - e. pegawai swasta.

Pasal 34

Sebelum melaksanakan *coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33, atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus menyusun program pelaksanaan *coaching*, yang meliputi:

- a. tujuan pelaksanaan *coaching*;
- b. metode pelaksanaan *coaching*;
- c. materi *coaching* sesuai bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan atau permasalahan yang dihadapi Pegawai;
- d. jadwal dan tempat pelaksanaan *coaching*;
- e. ukuran keberhasilan *coaching*; dan
- f. metode evaluasi hasil pelaksanaan *coaching*.

Pasal 35

- (1) Dalam hal *coaching* dilaksanakan oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (4), Atasan Langsung menyampaikan permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* beserta program pelaksanaan *coaching* kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* dan program pelaksanaan *coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* diterima.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia dapat melakukan penyesuaian dan perbaikan terhadap program pelaksanaan *coaching* yang disusun oleh atasan langsung atau menolak permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* dengan memperhatikan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi serta efisiensi dan efektivitas pelaksanaan *coaching*.
- (4) Dalam hal tidak dilakukan penyesuaian dan perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menerbitkan rekomendasi pelaksanaan *coaching* paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* diterima.
- (5) Dalam hal dilakukan penyesuaian dan perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, menyerahkan hasil evaluasi terhadap permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* dan program pelaksanaan *coaching* kepada atasan langsung untuk ditindaklanjuti paling lama 4 (empat) hari kerja sejak hasil evaluasi diterima oleh atasan langsung.
- (6) Atasan langsung menyerahkan tindak lanjut hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia untuk mendapatkan rekomendasi pelaksanaan *coaching*.
- (7) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menerbitkan rekomendasi pelaksanaan *coaching* paling lambat 3 (tiga) hari sejak tindak lanjut hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diterima.
- (8) Dalam hal permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* ditolak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan secara tertulis kepada atasan langsung disertai alasan penolakan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan *coaching* diterima.

Pasal 36

- (1) Dalam hal *coaching* dilaksanakan oleh pihak lain yang diberikan penugasan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (5), atasan langsung menyampaikan permohonan fasilitasi *coaching* kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia disertai deskripsi bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan atau permasalahan yang dihadapi Pegawai sebagai bahan penyusunan program pelaksanaan *coaching*.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan fasilitasi *coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan fasilitasi *coaching* diterima.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menetapkan pihak lain yang diberikan penugasan khusus untuk melaksanakan *coaching* dengan memperhatikan kesiapan, kompetensi dan pengalaman yang dimiliki.
- (4) Berdasarkan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pihak lain yang diberikan penugasan khusus melakukan penyusunan program pelaksanaan *coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (5) Program pelaksanaan *coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia untuk kemudian diserahkan kepada atasan langsung Pegawai sebagai bahan persiapan pelaksanaan *coaching*.
- (6) Dalam hal permohonan fasilitasi *coaching* ditolak, Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan secara tertulis kepada atasan langsung disertai alasan penolakan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan fasilitasi *coaching* diterima.

Pasal 37

- (1) *Coaching* dilaksanakan berdasarkan program pelaksanaan *coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34.
- (2) Hasil pelaksanaan *coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 3

Mentoring

Pasal 38

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur *mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf b, dilaksanakan berdasarkan inisiatif Pegawai sesuai kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagai upaya untuk:
 - a. mempelajari pengetahuan dan keahlian baru yang menunjang pelaksanaan tugas; dan

- b. mengurangi potensi kesalahan yang mungkin dilakukan oleh Pegawai di masa mendatang.
- (2) Pelaksanaan *mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara individu maupun kolektif dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan Pegawai.
- (3) Pengembangan Kompetensi melalui jalur *mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan oleh atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus.
- (4) Pihak lain yang diberikan penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat berasal dari:
 - a. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. pegawai pada instansi pemerintah lain;
 - c. akademisi;
 - d. praktisi; atau
 - e. pegawai swasta.

Pasal 39

- (1) Pegawai yang berinisiatif melakukan pengembangan kompetensi melalui jalur *mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1), mengajukan permohonan pelaksanaan *mentoring* kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia disertai rencana aksi *mentoring* yang meliputi:
 - a. tujuan pelaksanaan *mentoring*;
 - b. keahlian dan/atau keterampilan spesifik apa yang akan dikembangkan;
 - c. langkah-langkah apa yang dilakukan untuk mengembangkan keahlian dan/atau keterampilan tersebut;
 - d. jangka waktu *mentoring*;
 - e. perubahan yang diharapkan dengan adanya *mentoring*; dan
 - f. ukuran keberhasilan *mentoring*.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan pelaksanaan *mentoring* dan rencana aksi *mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan pelaksanaan *mentoring* diterima.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menetapkan atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus untuk melaksanakan *mentoring* dengan memperhatikan kesiapan, kompetensi dan pengalaman yang dimiliki.

Pasal 40

- (1) Pelaksanaan *mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38, dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan sebagai berikut:
 - a. *shadowing events* adalah bentuk *mentoring* dimana Pegawai ikut dilibatkan dalam kegiatan mentor sehingga Pegawai dapat mengamati secara langsung sebagai suatu proses pembelajaran;

- b. *work sharing* adalah bentuk *mentoring* dimana Pegawai berkontribusi secara aktif dalam kegiatan mentor sehingga Pegawai memiliki pengalaman dalam suatu pekerjaan;
 - c. *hand-on-training* adalah bentuk *mentoring* dimana mentor menggali peluang yang dimiliki Pegawai dan memperkenalkan pekerjaan baru kepada Pegawai serta melatih bagaimana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan; atau
 - d. *introducing* adalah bentuk *mentoring* dimana mentor mengenalkan Pegawai kepada pihak-pihak tertentu yang memiliki keahlian dan/atau keterampilan yang ingin dikembangkan Pegawai.
- (2) Setelah pelaksanaan *mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Atasan Langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus, melaporkan hasil pelaksanaan *mentoring* kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 4 *e-learning*

Pasal 41

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur *e-learning* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf c, dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.
- (2) *E-learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh pengajar yang memiliki kompetensi sesuai bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan.
- (3) Pengajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bersal dari:
 - a. pegawai pada instansi pemerintah lain;
 - b. akademisi;
 - c. praktisi; atau
 - d. pegawai swasta.
- (4) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, memfasilitasi pelaksanaan *e-learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (5) Dalam rangka pelaksanaan *e-learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia mengumumkan informasi pelaksanaan *e-learning* kepada seluruh Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (6) Pegawai mendaftarkan diri kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia untuk mengikuti *e-learning* berdasarkan pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (5).

Pasal 42

- (1) Pelaksanaan *e-learning* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, dilakukan dengan metode pembelajaran *asynchronous*.

- (2) *Asynchronous* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah tipe pembelajaran dimana pengajar dan Pegawai tidak berinteraksi secara langsung atau tidak simultan dengan memanfaatkan berbagai media sebagai instrumen pembelajaran seperti video, *e-book*, tutorial, lembar kerja dan/atau media lain yang relevan.
- (3) Pengajar wajib melakukan evaluasi hasil pelaksanaan *e-learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mengetahui tingkat perkembangan pengetahuan dan keterampilan Pegawai.
- (4) Setelah pelaksanaan *e-learning*, pengajar melaporkan hasil evaluasi pelaksanaan *e-learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 5
Pelatihan Jarak Jauh

Pasal 43

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf d, dilaksanakan untuk menunjang pemenuhan pengetahuan dan penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja Pegawai dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.
- (2) Pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh pelatih yang memiliki kompetensi sesuai bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan.
- (3) Pelatih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bersal dari:
 - a. pegawai pada instansi pemerintah lain;
 - b. akademisi;
 - c. praktisi; atau
 - d. pegawai swasta.
- (4) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, memfasilitasi pelaksanaan pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (5) Dalam rangka pelaksanaan pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia mengumumkan informasi pelaksanaan pelatihan jarak jauh kepada seluruh Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (6) Pegawai mendaftarkan diri kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia untuk mengikuti pelatihan jarak jauh berdasarkan pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (5).

Pasal 44

- (1) Pelaksanaan pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, dilakukan dengan metode pembelajaran *synchronous*.
- (2) *Synchronous* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah tipe pembelajaran dimana pelatih dan Pegawai berinteraksi secara langsung melalui media komunikasi dan informasi dalam waktu yang sebenarnya (*real-time*).

- (3) Pelatih wajib melakukan evaluasi hasil pelaksanaan pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mengetahui tingkat perkembangan pengetahuan dan keterampilan Pegawai.
- (4) Setelah pelaksanaan pelatihan jarak jauh, pelatih melaporkan hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 6
Detasering (*Secondment*)

Pasal 45

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf e, dilakukan dengan menugaskan Pegawai ke suatu jabatan pada Perangkat Daerah/unit kerja tertentu untuk keperluan menyediakan pelatihan, menjadi penghubung antara kedua Perangkat Daerah, dan/atau berbagi pengalaman terkait bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu.
- (2) Dalam rangka pelaksanaan detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Perangkat Daerah/unit kerja terkait mengajukan permohonan detasering (*secondment*) kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, disertai dengan deskripsi bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan.
- (3) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (4) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan pertemuan dengan Kepala Perangkat Daerah/unit kerja terkait untuk menentukan:
 - a. pelaksana detasering (*secondment*);
 - b. jangka waktu pelaksanaan detasering (*secondment*); dan
 - c. target pelaksanaan detasering (*secondment*).
- (5) Pelaksana detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, dapat berasal dari:
 - a. pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah; atau
 - b. pegawai pada instansi pemerintah lain.
- (6) Jangka waktu pelaksanaan detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, ditentukan sesuai kebutuhan dan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan dengan tetap mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi serta beban kerja pelaksana detasering (*secondment*) pada Perangkat Daerah/unit kerja/instansi induk.
- (7) Target pelaksanaan detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c, meliputi:
 - a. Pegawai yang akan mendapatkan Pengembangan kompetensi;

- b. bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan; dan
 - c. tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan detasering (*secondment*).
- (8) Dalam hal berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), permohonan detasering (*secondment*) ditolak, maka Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah/unit kerja yang mengajukan permohonan detasering (*secondment*) disertai alasan penolakan.

Pasal 46

- (1) Hasil pertemuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (4) disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia kepada PPK paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak pelaksanaan pertemuan.
- (2) Berdasarkan penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK melakukan:
 - a. penugasan kepada Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah yang ditunjuk sebagai pelaksana detasering (*secondment*); atau
 - b. permintaan kepada instansi pemerintah lain untuk menunjuk/menugaskan pegawainya sebagai pelaksana detasering (*secondment*).
- (3) Dalam hal instansi pemerintah lain tidak mengakomodir atau menolak permintaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, PPK menunjuk Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sebagai pelaksana detasering (*secondment*) dengan mempertimbangkan kompetensi dan beban kerja pada Perangkat Daerah/unit kerja induk Pegawai yang bersangkutan.
- (4) Pelaksana detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan honorarium/jasa upah kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pelaksana detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 47

- (1) Pelaksana detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (5), menyusun program pelaksanaan detasering (*secondment*) meliputi:
 - a. metode pelaksanaan detasering (*secondment*);
 - b. jadwal pelaksanaan detasering (*secondment*);
 - c. materi pelaksanaan detasering (*secondment*);
 - d. tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan detasering (*secondment*); dan
 - e. metode evaluasi pelaksanaan detasering (*secondment*).
- (2) Detasering (*secondment*) dilaksanakan pada Perangkat Daerah terkait sesuai program pelaksanaan detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (3) Pelaksanaan detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikombinasikan dengan jalur Pengembangan Kompetensi lain sesuai kebutuhan dan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan.
- (4) Hasil pelaksanaan detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan oleh pelaksana detasering (*secondment*) kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak detasering (*secondment*) selesai dilaksanakan.

Paragraf 7

Pembelajaran Alam Terbuka (*Outbond*)

Pasal 48

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf f, dilakukan melalui pemberian pengalaman langsung yang disajikan dalam bentuk *games*, simulasi, diskusi dan petualangan sebagai media penyampaian materi.
- (2) Pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara kolektif dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan.
- (3) Pengembangan Kompetensi melalui jalur pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan oleh atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus.
- (4) Pembelajaran alam terbuka (*outbound*) yang dilaksanakan oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Pembelajaran alam terbuka (*outbound*) yang dilaksanakan oleh pihak lain yang diberikan penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) difasilitasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (6) Pihak lain yang diberikan penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dapat berasal dari:
 - a. Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. Pegawai pada instansi pemerintah lain;
 - c. akademisi;
 - d. praktisi; atau
 - e. pegawai swasta.

Pasal 49

Sebelum melaksanakan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus menyusun program pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*), yang meliputi:

- a. tujuan pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*);

- b. metode pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*);
- c. materi pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sesuai bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan;
- d. jadwal dan tempat pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*);
- e. sumber pendanaan pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*);
- f. ukuran keberhasilan pembelajaran alam terbuka (*outbound*); dan
- g. metode evaluasi hasil pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*).

Pasal 50

- (1) Dalam hal pembelajaran alam terbuka (*outbound*) dilaksanakan oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (4), atasan langsung menyampaikan permohonan rekomendasi pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) beserta program pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan rekomendasi pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) dan program pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) diterima.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menerbitkan rekomendasi pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) diterima.

Pasal 51

- (1) Dalam hal pembelajaran alam terbuka (*outbound*) dilaksanakan oleh pihak lain yang diberikan penugasan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (5), Atasan Langsung menyampaikan permohonan fasilitasi pembelajaran alam terbuka (*outbound*) kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia disertai deskripsi bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan sebagai bahan penyusunan program pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*).
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan fasilitasi pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan fasilitasi pembelajaran alam terbuka (*outbound*) diterima.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menetapkan pihak lain yang diberikan penugasan khusus untuk melaksanakan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) dengan memperhatikan kesiapan, kompetensi dan pengalaman yang dimiliki.

- (4) Berdasarkan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pihak lain yang diberikan penugasan khusus melakukan penyusunan program pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (5) Program pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia untuk kemudian diserahkan kepada atasan langsung Pegawai sebagai bahan persiapan pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*).
- (6) Dalam hal permohonan fasilitasi pembelajaran alam terbuka (*outbound*) ditolak, Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan secara tertulis kepada atasan langsung disertai alasan penolakan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan fasilitasi pembelajaran alam terbuka (*outbound*) diterima.

Pasal 52

- (1) Pembelajaran alam terbuka (*outbound*) dilaksanakan berdasarkan program pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49.
- (2) Hasil pelaksanaan pembelajaran alam terbuka (*outbound*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh atasan langsung atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 8

Patok Banding (*benchmarking*)

Pasal 53

- (1) Pengembangan kompetensi melalui jalur patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf g, dilakukan melalui kunjungan ke lokasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) untuk mempelajari, mengadopsi, dan/atau mengadaptasi keunggulan organisasi yang memiliki *best practice* dalam bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan.
- (2) Lokasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa:
 - a. pemerintah daerah lain;
 - b. instansi pemerintah lain; atau
 - c. lembaga swasta.
- (3) Pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara kolektif dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan.
- (4) Patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan secara mandiri oleh Perangkat Daerah terkait dengan mempertimbangkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi serta kesiapan anggaran.

- (5) Pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Pasal 54

Sebelum melaksanakan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53, Perangkat Daerah terkait menyusun program pelaksanaan patok banding (*benchmarking*), yang meliputi:

- a. tujuan pelaksanaan patok banding (*benchmarking*);
- b. deskripsi lokasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*);
- c. jadwal pelaksanaan patok banding (*benchmarking*);
- d. sumber pendanaan pelaksanaan patok banding (*benchmarking*);
- e. ukuran keberhasilan patok banding (*benchmarking*); dan
- f. Pegawai yang akan melaksanakan patok banding (*benchmarking*).

Pasal 55

- (1) Kepala Perangkat Daerah terkait menyampaikan permohonan rekomendasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia disertai program pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan rekomendasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) dan program pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) diterima.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menerbitkan rekomendasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) diterima.
- (4) Dalam hal berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), permohonan rekomendasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) ditolak, Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah terkait disertai alasan penolakan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) diterima.

Pasal 56

- (1) Patok banding (*benchmarking*) dilaksanakan berdasarkan program pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54.
- (2) Hasil pelaksanaan patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh Kepala Perangkat Daerah terkait kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 9
Pertukaran Pegawai

Pasal 57

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf h, dilakukan melalui pertukaran antara Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Pegawai pada instansi pemerintah, Pegawai pada pemerintah daerah lain, atau pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan sesuai kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) Pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (3) Dalam rangka pelaksanaan pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Perangkat Daerah/unit kerja terkait mengajukan permohonan fasilitasi pertukaran Pegawai kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, disertai dengan:
 - a. profil Pegawai yang akan mengikuti pertukaran Pegawai; dan
 - b. deskripsi bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan.
- (4) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan fasilitasi pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan mempertimbangkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (5) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menentukan:
 - a. lokasi pertukaran Pegawai;
 - b. jangka waktu pelaksanaan pertukaran Pegawai; dan
 - c. target pelaksanaan pertukaran Pegawai.
- (6) Lokasi pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a, ditentukan berdasarkan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan.
- (7) Jangka waktu pelaksanaan pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b, ditentukan sesuai kebutuhan dan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan dengan tetap mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi serta beban kerja Pegawai yang mengikuti pertukaran Pegawai pada Perangkat Daerah induk.
- (8) Target pelaksanaan pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, meliputi:
 - a. kompetensi Pegawai pada instansi pemerintah, Pegawai pada pemerintah daerah lain, atau pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah yang melaksanakan pertukaran Pegawai;
 - b. bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan; dan
 - c. tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan pertukaran Pegawai.

- (9) Dalam hal berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), permohonan fasilitasi pertukaran Pegawai ditolak, maka Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah/unit kerja disertai alasan penolakan, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan fasilitasi pertukaran Pegawai diterima.

Pasal 58

- (1) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (5) disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia kepada PPK paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan fasilitasi pertukaran Pegawai diterima.
- (2) Berdasarkan penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK melakukan permintaan kepada instansi pemerintah, pemerintah daerah lain atau lembaga swasta untuk menunjuk/menugaskan pegawainya dalam pelaksanaan pertukaran Pegawai.
- (3) Dalam hal kepada instansi pemerintah, pemerintah daerah lain atau lembaga swasta tidak mengakomodir atau menolak permintaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, PPK menentukan instansi pemerintah, pemerintah daerah lain atau lembaga swasta lain sebagai lokasi pertukaran Pegawai.
- (4) Pegawai yang melaksanakan pertukaran Pegawai tetap mendapatkan gaji dan hak-hak kepegawaian lainnya selama masa pertukaran Pegawai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pegawai yang melaksanakan pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan Pegawai pada instansi pemerintah, Pegawai pada pemerintah daerah lain, atau pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah yang ditunjuk/ditugaskan untuk melaksanakan pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 59

- (1) Pegawai yang melaksanakan pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (5) menyampaikan laporan secara berkala dan laporan akhir hasil pelaksanaan pertukaran Pegawai kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia sebagai bahan evaluasi pelaksanaan pertukaran Pegawai.
- (2) Hasil evaluasi pelaksanaan pertukaran Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan pertukaran Pegawai berikutnya.

Paragraf 10
Belajar Mandiri (*Self Development*)

Pasal 60

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf i, dilakukan secara mandiri oleh Pegawai yang difasilitasi dan/atau dengan pengawasan oleh atasan langsung Pegawai yang bersangkutan.
- (2) Sebelum melaksanakan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai mengajukan rencana pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) secara tertulis kepada atasan langsung, meliputi:
 - a. bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan;
 - b. metode pelaksanaan belajar mandiri (*self development*);
 - c. waktu dan lokasi pelaksanaan belajar mandiri (*self development*); dan
 - d. tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan belajar mandiri (*self development*).
- (3) Bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, adalah pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja Pegawai.
- (4) Metode pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dapat berupa:
 - a. *discovery learning*, adalah metode belajar mandiri (*self development*) dengan memanfaatkan informasi yang tersedia atau informasi yang dicari sendiri oleh Pegawai;
 - b. simulasi, adalah metode belajar mandiri (*self development*) dengan mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan tertentu dalam situasi yang dirancang mirip dengan situasi yang sesungguhnya;
 - c. *observation*, adalah metode belajar mandiri (*self development*) dengan mengamati situasi atau aktivitas pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kerja tertentu sesuai bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan; dan/atau
 - d. metode lain yang dianggap relevan.
- (5) Waktu pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, paling lama 5 (lima) hari kerja.
- (6) Lokasi pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, disesuaikan dengan metode pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (7) Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, harus menggambarkan peningkatan Kompetensi sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja Pegawai.
- (8) Atasan Langsung dapat menyetujui langsung atau melakukan penyesuaian dan perbikan terhadap rencana pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) yang diajukan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 61

- (1) Berdasarkan persetujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (8), Pegawai melaksanakan belajar mandiri (*self development*).
- (2) Hasil pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam resume hasil pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) dan dilaporkan oleh Pegawai kepada atasan langsung untuk dievaluasi.
- (3) Hasil pelaksanaan belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh atasan langsung kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 11

Komunitas Belajar (*Community of Practices*)

Pasal 62

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf j, dilakukan secara kolektif oleh Pegawai dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan oleh masing-masing Pegawai.
- (2) Pegawai yang akan melaksanakan Pengembangan Kompetensi melalui jalur komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mendapatkan rekomendasi dari Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Pasal 63

- (1) Pegawai yang akan melaksanakan pengembangan kompetensi melalui jalur komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2), mengajukan permohonan rekomendasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) disertai rencana pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Rencana pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. data masing-masing Pegawai yang akan melaksanakan Pengembangan Kompetensi melalui jalur komunitas belajar (*community of practices*);
 - b. bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan;
 - c. metode pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*);
 - d. waktu dan lokasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*); dan
 - e. tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*).

- (3) Data masing-masing Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi:
- a. nama lengkap;
 - b. nomor induk pegawai;
 - c. pangkat/golongan;
 - d. jabatan; dan
 - e. perangkat daerah.
- (4) Bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, adalah pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja masing-masing Pegawai.
- (5) Metode pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, dapat berupa:
- a. *small group discussion*, adalah metode pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) dengan mendiskusikan suatu topik tertentu untuk menggali ide, menyimpulkan poin penting, mengakses tingkat pengetahuan dan keterampilan Pegawai, serta membandingkan teori, isu dan interpretasi dalam penyelesaian masalah;
 - b. *collaborative learning*, adalah metode pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) yang menitikberatkan pada kerja sama antar Pegawai yang didasarkan pada konsensus yang dibangun sendiri oleh para Pegawai untuk memecahkan suatu masalah/kasus atau mengerjakan suatu tugas;
 - c. simulasi, adalah metode pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) dengan mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan tertentu secara kolektif untuk melatih kerja sama tim dalam situasi yang dirancang mirip dengan situasi yang sesungguhnya;
 - d. strategi *jigsaw*, adalah metode pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) dengan membagi peran masing-masing Pegawai untuk mempelajari materi yang berbeda, setiap Pegawai kemudian mendiskusikan materi yang dipelajarinya dengan anggota komunitas belajar (*community of practices*) lain agar setiap anggota memahami materi yang dipelajari; dan/atau
 - e. metode lain yang dianggap relevan.
- (6) Waktu dan lokasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, disesuaikan dengan metode pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
- (7) Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, harus menggambarkan peningkatan Kompetensi sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja Pegawai.

Pasal 64

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan rekomendasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) disertai rencana pelaksanaan

komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 dengan mempertimbangkan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) diterima.

- (2) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menerbitkan rekomendasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) diterima.
- (3) Dalam hal berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), permohonan rekomendasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) ditolak, maka Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan kepada Pegawai yang bersangkutan disertai alasan penolakan, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan rekomendasi pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) diterima.

Pasal 65

- (1) Pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) didasarkan pada rencana pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63.
- (2) Hasil pelaksanaan komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh Pegawai yang melaksanakan komunitas belajar (*community of practices*) kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 12

Bimbingan di Tempat Kerja

Pasal 66

- (1) Pengembangan kompetensi melalui jalur bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf k, dilakukan secara mandiri oleh atasan langsung dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan oleh Pegawai.
- (2) Pegawai mendiskusikan rencana pelaksanaan bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada atasan langsung, untuk menentukan:
 - a. bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan;
 - b. metode pelaksanaan bimbingan di tempat kerja;
 - c. waktu pelaksanaan bimbingan di tempat kerja; dan
 - d. tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan bimbingan di tempat kerja.

- (3) Bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, adalah pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja Pegawai.
- (4) Metode pelaksanaan bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dapat berupa:
 - a. pendampingan;
 - b. pemberian materi bimbingan kepada Pegawai berupa instrumen tutorial dan sejenisnya;
 - c. simulasi pelaksanaan pekerjaan; dan/atau
 - d. observasi.
- (5) Waktu pelaksanaan bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, disesuaikan dengan metode pelaksanaan bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, harus menggambarkan peningkatan Kompetensi sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja Pegawai.

Pasal 67

- (1) Bimbingan di tempat kerja dilaksanakan berdasarkan rencana pelaksanaan bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2).
- (2) Hasil pelaksanaan bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh atasan langsung kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.

Paragraf 13

Magang/Praktik Kerja

Pasal 68

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui jalur magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf l, dilakukan melalui pengiriman/penyertaan ke lembaga, instansi atau pemerintah daerah lain dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan yang akan dikembangkan sesuai kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) Magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (3) Dalam rangka pelaksanaan magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Perangkat Daerah/unit kerja terkait mengajukan permohonan fasilitasi magang/praktik kerja kepada Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, disertai dengan:
 - a. profil Pegawai yang akan mengikuti magang/praktik kerja; dan
 - b. deskripsi bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan.

- (4) Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia melakukan evaluasi terhadap permohonan fasilitasi magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan mempertimbangkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (5) Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menentukan:
 - a. lokasi magang/praktik kerja;
 - b. jangka waktu pelaksanaan magang/praktik kerja; dan
 - c. target pelaksanaan magang/praktik kerja.
- (6) Lokasi magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a, ditentukan berdasarkan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan.
- (7) Jangka waktu pelaksanaan magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b, ditentukan sesuai kebutuhan dan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan dengan tetap mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi serta beban kerja Pegawai yang mengikuti magang/praktik kerja pada Perangkat Daerah induk.
- (8) Target pelaksanaan magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, meliputi:
 - a. bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan; dan
 - b. tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diharapkan setelah pelaksanaan pertukaran Pegawai.
- (9) Dalam hal berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), permohonan fasilitasi magang/praktik kerja ditolak, maka Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia menyampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah/unit kerja disertai alasan penolakan, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan fasilitasi pertukaran Pegawai diterima.

Pasal 69

- (1) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (5) disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia kepada PPK paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak permohonan fasilitasi pertukaran Pegawai diterima.
- (2) Berdasarkan penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK melakukan permintaan kepada instansi pemerintah, pemerintah daerah lain atau lembaga swasta untuk melaksanakan magang/praktik kerja.
- (3) Dalam hal kepada instansi pemerintah, pemerintah daerah lain atau lembaga swasta tidak mengakomodir atau menolak permintaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, PPK menentukan instansi pemerintah, pemerintah daerah lain atau lembaga swasta lain sebagai lokasi magang/praktik kerja.

- (4) Pegawai yang melaksanakan magang/praktik kerja tetap mendapatkan gaji dan hak-hak kepegawaian lainnya selama masa pertukaran Pegawai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pegawai yang melaksanakan magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 70

- (3) Pegawai yang melaksanakan magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (5) menyampaikan laporan secara berkala dan laporan akhir hasil pelaksanaan magang/praktik kerja kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia sebagai bahan evaluasi pelaksanaan magang/praktik kerja.
- (4) Hasil evaluasi pelaksanaan magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan magang/praktik kerja berikutnya.

Paragraf 14

Pelatihan Nonklasikal Lainnya

Pasal 71

Pemerintah Daerah dapat mengembangkan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk Pelatihan Nonklasikal lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf m, sepanjang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati ini dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 72

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

BAB VI

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 73

Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi dan pengembangan karier.

Pasal 74

Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73, dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan

- b. kemanfaatan pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja Pegawai.

Pasal 75

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Pengembangan Kompetensi yang terdiri atas:
 - a. PyB;
 - b. unsur Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia;
 - c. unsur Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan; dan
 - d. unsur Perangkat Daerah yang membidangi keuangan.
- (2) Tim Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 76

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (1), dilaporkan oleh Tim Evaluasi Pengembangan Kompetensi kepada PPK.
- (2) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya.

BAB VII PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 77

- (1) Pemanfaatan teknologi informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, dilakukan dengan penerapan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh LAN.

Pasal 78

- (1) Pemerintah Daerah dapat mengembangkan sistem pengelolaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi secara elektronik yang bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak pengembangan kompetensi.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

BAB VIII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 79

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Perangkat Daerah yang telah menyelenggarakan pengembangan kompetensi, harus melakukan penyesuaian dengan ketentuan Peraturan Bupati ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Bupati ini diundangkan.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 80

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Maros
pada tanggal 31 Agustus 2022
BUPATI MAROS,


A. S. CHAIDIR SYAM

Diundangkan di Maros
pada tanggal 31 Agustus 2022
SEKRETARIS DAERAH,


A. DAVIED SYAMSUDDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN MAROS TAHUN 2022 NOMOR 118

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI MAROS
 NOMOR : 118 TAHUN 2022
 TANGGAL : 31 AGUSTUS 2022
 TENTANG : PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN MAROS

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
A	PENDIDIKAN			
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian Pegawai melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi Pegawai.	- Persyaratan Jabatan; - Peningkatan karier/diproyeksikan menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai Standar Jabatan, Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
B	PELATIHAN KLASIKAL			
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	- Kesenjangan Kompetensi Manajerial; - Persyaratan Jabatan; - Peningkatan karier/diproyeksikan menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan Kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki Jabatan yang lebih tinggi.

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai untuk memenuhi Kompetensi Manajerial melalui proses pembelajaran secara intensif.	- Kesenjangan Kompetensi Manajerial; - Persyaratan Jabatan.	Pemenuhan Kompetensi Manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan.
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai untuk memenuhi Kompetensi penguasaan subtantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	- Kesenjangan kompetensi teknis; - Persyaratan Jabatan; - Kesenjangan kinerja.	Pemenuhan penguasaan subtantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja.
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan Jabatan Fungsional melalui proses pembelajaran secara intensif.	- Kesenjangan Kompetensi fungsional - Persyaratan Jabatan; - Pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan Fungsional.
5.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku Pegawai untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran	- Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan Pegawai Kompetensi Sosial	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku Pegawai.

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
		secara intensif.	- Kultural; - Persyaratan Jabatan.	
6.	Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pengetahuan memperbarui pengetahuan terkini menurut pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier Pegawai.	- Kesenjangan kinerja; - Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik seminar/konferensi/sarasehan; - Pengembangan karier Pegawai.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier Pegawai.
7.	Workshop 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	- Kesenjangan kinerja; - Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau lokakarya; - Pengembangan karier Pegawai.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/idebaru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier Pegawai.

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
		berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.		
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relative singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.	- Kesenjangan kinerja; - Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan; - Pengembangan karier Pegawai.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier Pegawai.
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter Pegawai dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatkan kinerja organisasi.	- Kesenjangan kinerja; - Pengembangan karier Pegawai.	Peningkatan pengetahuan dan karakter Pegawai sesuai tuntutan bidang kerja.
10.	Bimbingan teknis	Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/ masalah yang bersifat khusus dan teknis.	- Kesenjangan kinerja; - Kesenjangan Kompetensi; - Pengembangan karier Pegawai.	Peningkatan pengetahuan dan karakter Pegawai sesuai tuntutan bidang kerja.
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memsyarakatkan suatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dan dihayati oleh Pegawai.	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier Pegawai.	Peningkatan pengetahuan pada suatu hal dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja.

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
C	PELATIHAN NONKLASIKAL			
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	- Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan; - Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pengembangan karier.
2.	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.	- Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan, keahlian, dan pengalaman; - 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 Pegawai yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan dan pembelajaran peningkatan kinerja.	- Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis; - Kesiapan dan Kompetensi Pegawai untuk mengikuti proses <i>e-learning</i>; - Pengembangan karier Pegawai.	Pemenuhan Kompetensi Teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja serta pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier Pegawai.
4.	Pelatihan harak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.	- Kesenjangan kinerja; - Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan; - Pengembangan karier	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
			Pegawai.	bagi pengembangan karier Pegawai.
5.	Detasering (<i>secondment</i>)	Penugasan/penempatan Pegawai ke suatu Jabatan pada Perangkat Daerah/unit kerja tertentu untuk jangka waktu tertentu.	- Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara; - Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i>, keahlian (<i>skill</i>) dan pengalaman dari Pegawai ke lingkup Perangkat Daerah/unit kerja tempat melaksanakan detaseing (<i>secondment</i>).	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier Pegawai di Perangkat Daerah/unit kerja tempat melaksanakan detaseing (<i>secondment</i>) serta Pengalaman dan peningkatan Kompetensi menangani tantangan bagi pelaksana detaseing (<i>secondment</i>) pada Perangkat Daerah/unit kerja tempat melaksanakan detaseing (<i>secondment</i>)
6.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbound</i>)	Pembelajaran melalui <i>games</i>, simulasi, diskusi dan petualangan di alam terbuka yang diarahkan agar Pegawai mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan, memaknai kebijakan,	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas Pegawai	Pengembangan karakter Pegawai disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja.

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
		dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; dan b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.		
7.	Patok (<i>benchmarking</i>) Banding	Kegiatan mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan 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 Pegawai	Kesempatan kepada Pegawai untuk menduduki jabatan tertentu pada instansi/ pemerintah daerah lain atau sektor swasta sesuai dengan persyaratan Kompetensi.	- Kesenjangan kinerja; - Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>self competency</i>; - Kebutuhan organisasi; - Pengembangan karier Pegawai.	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja serta pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier Pegawai.
9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>) (<i>self</i>)	Upaya individu Pegawai untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas Jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam penyelesaian tugas.

NO.	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN
10.	Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	tersedia. Suatu perkumpulan beberapa orang Pegawai yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas Jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama.
11.	Bimbingan di tempat kerja	Proses pemberian bimbingan oleh Atasan Langsung di tempat kerja dengan memperhatikan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu yang akan dikembangkan oleh Pegawai.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas Jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam penyelesaian tugas.
12.	Magang/praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan proses melibatkan diri dalam proses pekerjaan di tempat yang memiliki tugas dan fungsi relevan dengan bidang tugas Pegawai tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>).	- Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung; - Kesenjangan kinerja.	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan di tempat magang/praktik kerja.

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui jalur pendidikan

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

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui jalur 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% (dua puluh persen) 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		JP	1 (satu) hari setara dengan 4 (empat) JP	1 (satu) hari setara dengan 6 (enam) JP
8.	Workshop/lokakarya		Hari	1 (satu) hari setara dengan 5 (lima) JP	1 (satu) hari setara dengan 7 (tujuh) JP

No.	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
9.	Kursus	JP	Sesuai JP program kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program kursus
10.	Penataran	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program penataran
11.	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program bimbingan teknis

C. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui jalur Pelatihan Nonklasikal

No.	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pertukaran Pegawai	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	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) 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 pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

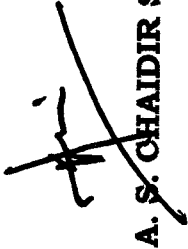
No.	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
5.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP Maksimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan	1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP Maksimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan
6.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP Maksimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan	1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP Maksimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan
7.	<i>Detasering (secondment)</i>	Kegiatan	Untuk pelaksana detasering 1 (satu) kali kegiatan detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP Untuk Pegawai pada tempat pelaksanaan detasering, konversi JP sesuai bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan	-
8.	<i>E-learning</i>	JP	1 (satu) hari maksimal 3 (tiga) JP akses pembelajaran <i>e-learning</i>	1 (satu) hari maksimal 4 (empat) JP akses pembelajaran <i>e-learning</i>

No.	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP belajar mandiri
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
11.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbound</i>)	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka
12.	Bimbingan di tempat kerja	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan bimbingan setara dengan 2 (dua) JP Maksimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan	-

Catatan:

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

BUPATI MAROS,



A. S. CHAIDIR SYAM