



BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN

PROVINSI SUMATERA SELATAN
PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN
NOMOR 37 TAHUN 2017

TENTANG

PEDOMAN PENGELOLAAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
SISTEM SATU PINTU DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, maka perlu diselenggarakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa dalam rangka pembinaan pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan untuk mewujudkan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintahan, perlu suatu pengaturan pengelolaan yang terintegrasi dalam Satu Pintu sebagai pedoman bagi penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diatas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Ogan Komering Ulu Selatan tentang Pedoman Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Sistem Satu Pintu di Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
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);

h
f

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5105);
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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2008 tentang Rumpun Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah;
11. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
12. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional;
13. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 Nomor 39);

14. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2016 Nomor 6);
15. Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Tahun 2016 Nomor 26);

MEMUTUSKAN :

Mencantumkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA SISTEM SATU PINTU DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian, Definisi, dan Istilah

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Komering Ulu Selatan.
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
5. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Dinas, Badan, Kantor dan Kecamatan.
6. Badan adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya di singkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

8. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya di singkat RPSDMD adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang di bidang pengembangan sumber daya manusia daerah.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
13. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas Pemerintah.
14. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Instansi Pembina Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Instansi Pembina adalah Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) yang secara fungsional bertanggungjawab atas pengaturan, koordinasi, dan terjaganya kualitas dan produktivitas penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.
17. Instansi lainnya adalah lembaga pemerintah yang ada di daerah.
18. Instansi vertikal adalah perangkat pemerintah pusat dari kementerian atau lembaga bukan kementerian.

AP

19. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan adalah lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan baik pemerintah pusat atau pemerintah daerah maupun swasta yang telah mendapatkan akreditasi dari Instansi Pembina Teknis.
20. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
21. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara adalah upaya peningkatan karakteristik dan kemampuan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
22. Kompetensi Teknis adalah kompetensi yang diukur dari lingkak dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman kepemimpinan.
23. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan atau fungsi jabatan.
24. Kompetensi sosial kultural adalah kompetensi yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
25. Pelatihan Dasar yang selanjutnya disebut Pelatihan Prajabatan adalah proses pelatihan yang diberlakukan terhadap calon Pegawai Negeri Sipil pada masa percobaan sebagai salah satu persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
26. Pelatihan Struktural adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur Pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
27. Pelatihan Teknis adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil.
28. Pelatihan Fungsional adalah proses belajar dalam rangka mencapai persyaratan kompetensi aparatur Pemerintah Daerah yang sesuai dengan jenis jabatan fungsional.
29. Pelatihan Peningkatan nilai-nilai keagamaan adalah Pendidikan dan Pelatihan untuk mencapai peningkatan nilai keimanan dan ketaqwaan sesuai ajaran nilai-nilai keagamaan.
30. Pelatihan Peningkatan nilai-nilai etika dan moral adalah Pendidikan dan Pelatihan untuk mencapai peningkatan pemahaman dan kesadaran terhadap nilai etika dan moral yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat.

RT

31. Pelatihan Peningkatan nilai-nilai budaya dan wawasan kebangsaan adalah Pendidikan dan Pelatihan untuk mencapai peningkatan pemahaman keragaman budaya sehingga meningkatkan wawasan kebangsaan yang berguna untuk perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
32. Pengembangan Kompetensi Sistem Kontribusi yang selanjutnya disebut Pelatihan Sistem Kontribusi adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh Instansi lain dan/atau Instansi Vertikal yang telah terakreditasi yang biaya pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ditanggung oleh instansi pengirim yaitu Pemerintah Kabupaten.
33. Pengembangan Kompetensi Sistem Fasilitasi yang selanjutnya disebut Pelatihan Sistem Fasilitasi adalah Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pemerintah Kabupaten yang biaya pelaksanaannya ditanggung oleh Pemerintah Kabupaten sedangkan instansi Instansi lain dan atau Instansi Vertikal sebagai fasilitator.
34. Pengembangan Kompetensi Sistem Swakelola yang selanjutnya disebut Pelatihan Sistem Swakelola adalah Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pemerintah Kabupaten yang perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan pekerjaan, pengawasan serta pelaporan pelaksanaannya oleh Pemerintah Kabupaten.
35. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN adalah sebagai dasar dalam Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
36. Satu Pintu adalah Sistem pengelolaan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan dan dikoordinasikan Oleh BKSDM meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi serta, fasilitasi.
37. *Pretest* adalah suatu bentuk pertanyaan yang diberikan kepada calon peserta sebelum memulai pelajaran atau sebelum diberikan materi.
38. *Post test* adalah suatu bentuk pertanyaan yang diberikan kepada peserta setelah selesainya materi/pelajaran yang disampaikan.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman penyelenggaraan Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten.
- (2) Pengembangan kompetensi pegawai ASN sistem satu pintu bertujuan untuk:



- a. Menjamin kepastian hukum dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten;
- b. Mewujudkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang terarah, terpadu, efektif, efisien, berkelanjutan, akuntabel dan profesional.
- c. Meningkatkan keterampilan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten;

BAB II
SASARAN DAN RUANG LINGKUP
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Sasaran

Pasal 3

Sasaran Pengembangan Kompetensi terdiri dari :

- a. CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil);
- b. PNS (Pegawai Negeri Sipil);
- c. PPPK (Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja) sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang Lingkup Peraturan Bupati ini mengatur tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten, yang meliputi Kegiatan Perencanaan dan Strategi, Pelaksanaan, Kebijakan Sistem Satu Pintu, Koordinasi, Evaluasi dan Pelaporan.

BAB III
PERENCANAAN PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Perencanaan

Pasal 5

- (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran.



- (3) Pengembangan kompetensi digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Perencanaan Pengembangan kompetensi pegawai ASN dalam lingkup Pemerintah Kabupaten didasarkan pada Analisa Pengembangan Kompetensi pegawai ASN pada OPD di lingkup Pemerintah Kabupaten.
- (5) Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan oleh Tim Analisis Pengembangan Kompetensi ASN di Kabupaten.
- (6) Tim Analisis Pengembangan Kompetensi ASN di Kabupaten terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah.
 - b. Asisten Bidang Administrasi Umum.
 - c. Kepala BKPSDM.
 - d. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah.
 - e. Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah.
 - f. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Sekretaris Inspektorat dan Sekretaris Korps Pegawai Republik Indonesia.
 - g. Seburuh Sekretaris Dinas, Badan, dan Kecamatan.
 - h. Kepala Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM.
 - i. Kepala Sub Bagian yang membidangi kepegawaian di Dinas, Badan, Kantor dan Kecamatan.
- (7) Tim Analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

- (1) OPD setiap tahun wajib melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi Pegawai ASN di lingkungan masing-masing untuk disampaikan kepada BKPSDM.
- (2) BKPSDM sebagai penanggungjawab perencanaan kebijakan pengembangan kompetensi pegawai ASN dalam lingkup Pemerintah Kabupaten melakukan kajian, Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN sebagai dasar penentuan program pengembangan kompetensi ASN Tahunan.
- (3) Dalam Perencanaan kebijakan pengembangan kompetensi pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibentuk Tim Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN pada BKPSDM.
- (4) Hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (3), disusun setiap tahun anggaran sebagai dasar penentuan Program Tahunan anggaran pengembangan kompetensi pegawai ASN dan dituangkan dalam Rencana Strategis BKPSDM.

h/r

Pasal 7

- (1) Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi pegawai ASN pada OPD dalam lingkup Pemerintah Kabupaten dilakukan dan/atau dikoordinasikan dengan BKPSDM.
- (2) Program pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Penyusunan standarisasi kompetensi khusus;
 - b. Pengembangan Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT);
 - c. Bimbingan teknis;
 - d. Evaluasi Diklat;
 - e. Pelatihan prajabatan;
 - f. Pelatihan struktural kepemimpinan;
 - g. Pelatihan teknis;
 - h. Pelatihan fungsional;
 - i. Pelatihan sosial kultural; dan
 - j. Pendidikan formal dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keahlian PNS.
- (3) Dalam rangka sinkronisasi dan pembinaan, penyusunan program pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terlebih dahulu dikoordinasikan dengan BPSDMD.

Pasal 8

- (1) Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN dilakukan oleh BKPSDM.
- (2) Rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam bentuk Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau *Term of Reference* (TOR).
- (3) TOR sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan diskripsi pelaksanaan Diklat meliputi jenjang pelatihan, program pelatihan, peserta pelatihan, widyaiswara, alat bantu belajar, bahan ajar, jadwal dan pembiayaan.
- (4) Rencana pelaksanaan Kompetensi teknis/fungsional tertentu dapat dilaksanakan oleh OPD dengan terlebih dahulu berkoordinasi dan dievaluasi untuk mendapatkan rekomendasi kelayakan dari BKPSDM.
- (5) Rencana pelaksanaan bimbingan teknis, orientasi, lokakarya, seminar, simposium, sosialisasi, dan lain lain yang waktunya tidak lebih dari 3 (tiga) hari dapat dilaksanakan oleh OPD dengan terlebih dahulu berkoordinasi dan dievaluasi untuk mendapatkan rekomendasi kelayakan dari BKPSDM.
- (6) Rekomendasi kelayakan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikeluarkan oleh BKPSDM.

RP

Bagian Kedua
Rapat Koordinasi Daerah

Pasal 9

- (1) Hasil Analisis Pengembangan Kompetensi pegawai ASN di sampaikan dalam Rapat Koordinasi Daerah yang difasilitasi oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM Kabupaten.
- (2) Rapat Koordinasi Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan setiap tahun sebagai forum koordinasi, konsultasi, evaluasi serta konsolidasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN Sistem Satu Pintu yang efektif dan efisien dalam merencanakan kebijakan Pengembangan Kompetensi dalam lingkup Pemerintah Kabupaten.
- (3) Selain membahas hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN, Rapat Koordinasi Daerah juga membahas hal - hal lain yang meliputi :
 - a. Menyusun kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang dituangkan dalam Kerangka Acuan Kerja atau pembuatan *Term of Reference* pendidikan dan pelatihan;
 - b. Penentuan kriteria calon peserta pendidikan dan pelatihan;
 - c. Penentuan kriteria calon pengajar Pelatihan;
 - d. Penentuan tempat pendidikan dan pelatihan;
 - e. Penentuan waktu dan penyusunan jadwal Pelatihan; dan
 - f. Persiapan kelengkapan pendukung berupa sarana dan prasarana pelatihan.

BAB IV

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 10

- (1) Pengembangan kompetensi terdiri dari:
 - a. pengembangan kompetensi dasar bagi CPNS;
 - b. pengembangan kompetensi dalam jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi dasar bagi CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi calon PNS pada masa percobaan.
- (3) Pengembangan Kompetensi dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :

RF

- a. Pengembangan Kompetensi Manajerial;
- b. Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- c. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural.

Bagian Kedua
Pengembangan Kompetensi Dasar

Pasal 11

- (1) Pengembangan kompetensi dasar bagi CPNS dilaksanakan melalui Pelatihan Dasar CPNS dan /atau Pelatihan Prajabatan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana pada ayat (1) pelaksanaannya disesuaikan dengan ketentuan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Bagian Ketiga
Pengembangan Kompetensi Manajerial

Pasal 12

- (1) Pengembangan Kompetensi Manajerial dilakukan melalui jalur pelatihan yang dilakukan melalui Pelatihan Struktural.
- (2) Pelatihan Struktural terdiri atas:
 - a. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama, untuk jabatan Tinggi Pratama;
 - b. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator, untuk jabatan Administrator;
 - c. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas, untuk jabatan Pengawas.
- (3) Pedoman pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sepenuhnya mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN).
- (4) Pelatihan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi.
- (5) Akreditasi pelatihan struktural sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh LAN.

Bagian Keempat
Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

Pasal 13

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier yang dapat dilakukan secara berjenjang.

Handwritten signature

- (2) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.
- (3) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.
- (4) Akreditasi pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh masing-masing instansi teknis dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.

Pasal 14

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Fungsional dilakukan melalui jalur Pelatihan untuk mencapai persyaratan standar Kompetensi Jabatan dan Pengembangan Karier.
- (2) Jenis dan jenjang Pengembangan Kompetensi Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.
- (3) Pelatihan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Terakreditasi.
- (4) Akreditasi Pelatihan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh masing-masing Instansi Pembina Jabatan Fungsional dengan mengacu pada pedoman Akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.

Bagian Kelima

Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 15

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan melalui jalur pelatihan.
- (2) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari:
 - a. Pelatihan peningkatan nilai-nilai keagamaan;
 - b. Pelatihan peningkatan nilai-nilai etika dan moral; dan
 - c. Pelatihan peningkatan nilai-nilai budaya dan wawasan kebangsaan.
- (3) Pelatihan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.
- (4) Akreditasi pelatihan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh LAN.

AL

Pasal 16

- (1) Pelatihan peningkatan nilai-nilai keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a, terdiri dari Bimbingan Teknis (Bimtek), *Workshop*, dan ceramah umum untuk peningkatan nilai-nilai keagamaan bagi pegawai ASN.
- (2) Pelatihan peningkatan nilai-nilai etika dan moral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b, terdiri dari Bimbingan Teknis (Bimtek), *Workshop*, dan ceramah umum untuk peningkatan nilai-nilai etika dan moral bagi pegawai ASN.
- (3) Pelatihan nilai-nilai budaya dan wawasan kebangsaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c, terdiri dari Bimbingan Teknis (Bimtek), *Workshop*, dan ceramah umum untuk peningkatan budaya dan wawasan kebangsaan bagi pegawai ASN.

BAB V

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Persiapan Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 17

- (1) Setiap penyelenggaraan Pelatihan dilengkapi dengan dokumen pelaksanaan kegiatan Pelatihan dalam bentuk Pedoman/Buku Panduan Pelatihan yang dikoordinasikan dengan BKPSDM.
- (2) Pedoman/Buku Panduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggambarkan seluruh kegiatan yang memuat antara lain nama/jenis, tujuan, rancangan, kurikulum, calon peserta, jangka waktu, tempat, tenaga panitia, tenaga pelatih/instruktur dan pembiayaan pelatihan.
- (3) Pedoman/Buku Panduan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi acuan pelaksanaan Pelatihan.
- (4) Unsur-unsur pendukung yang digunakan dalam pelaksanaan Pelatihan harus disiapkan sebelum pelaksanaan pelatihan meliputi :
 - a. Tenaga Pelatihan;
 - b. Sarana dan prasarana;
 - c. Pembiayaan; dan
 - d. Dan lain-lain yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan Pelatihan.
- (5) Unsur-unsur pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku pada BKPSDM.
- (6) Pemanggilan peserta Diklat dilakukan oleh pejabat Pembina Kepegawaian Daerah melalui BKPSDM.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 18

- (1) Pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi pegawai ASN dilaksanakan oleh BKPSDM.
- (2) Pelatihan teknis/fungsional dapat dilaksanakan oleh OPD di lingkup Pemerintah Kabupaten setelah mendapatkan rekomendasi dari BKPSDM.
- (3) Kegiatan bimbingan teknis, orientasi, lokakarya, seminar, simposium, sosialisasi, dan lain-lain yang waktunya tidak lebih dari 3 (tiga) hari dapat dilaksanakan oleh OPD Kabupaten dengan terlebih dahulu berkoordinasi dan mendapatkan verifikasi persetujuan pelaksanaan kegiatan dari BKPSDM.
- (4) Instruktur/widyaiswara harus mempersiapkan penjabaran tujuan kurikulum atau mata pelajaran Pelatihan yang akan diajarkan berupa bahan ajar dan menyusun Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) atau Rancang Bangun Program Pembelajaran (RBPP) serta Satuan Acara Pembelajaran (SAP) atau Rencana Program Pembelajaran (RPP).
- (5) *Pretest* dan *Post test* wajib diadakan bagi setiap pelaksanaan Pelatihan.

Pasal 19

Penyelenggaraan pelatihan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), dilaksanakan secara :

- a. Pelatihan sistem kontribusi;
- b. Pelatihan sistem fasilitasi; dan
- c. Pelatihan sistem swakelola.

Pasal 20

- (1) Pelaksanaan pelatihan sistem kontribusi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a, yaitu melalui kontribusi kepada instansi lain dan/atau instansi vertikal yang telah terakreditasi bertindak selaku pengembangan kompetensi pegawai ASN.
- (2) Jenis Penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
 - a. Pelatihan Prajabatan;
 - b. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas;
 - c. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator;
 - d. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama;
 - e. Pelatihan Teknis; dan
 - f. Pelatihan Fungsional.

RF

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan Pelatihan sistem fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b, yaitu melalui fasilitasi oleh instansi lain dan/atau instansi vertikal yang telah terakreditasi selaku penyelenggara pengembangan kompetensi pegawai ASN.
- (2) Jenis penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
 - a. Pelatihan Prajabatan;
 - b. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas;
 - c. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator;
 - d. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama;
 - e. Pelatihan Teknis; dan
 - f. Pelatihan Fungsional.

Pasal 22

- (1) Pelaksanaan Pelatihan Sistem Swakelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c, yaitu melalui pengelolaan sendiri oleh OPD yang diberikan kewenangan pengembangan kompetensi pegawai ASN selaku penyelenggara pelatihan pengembangan kompetensi pegawai ASN.
- (2) Jenis pelatihan pengembangan kompetensi pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut:
 - a. Pelatihan teknis;
 - b. Bimbingan teknis (Bimtek), *workshop*, kursus dan ceramah umum untuk peningkatan nilai-nilai keagamaan bagi pegawai ASN;
 - c. Bimbingan teknis (Bimtek), *workshop*, kursus dan ceramah umum untuk peningkatan nilai-nilai etika dan moral bagi pegawai ASN;
 - d. Bimbingan Teknis (Bimtek), *workshop*, kursus dan ceramah umum untuk peningkatan budaya dan wawasan kebangsaan bagi pegawai ASN.

BAB VI

EVALUASI PELATIHAN

Bagian Kesatu

Evaluasi Perencanaan Pelatihan

Pasal 23

- (1) BKPSDM melakukan Evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pelatihan untuk memberikan penilaian atas kelayakan pelaksanaan suatu Pelatihan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

- (2) Indikator yang harus diukur dalam menilai kelayakan perencanaan dan pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Tingkat kepentingan penyelenggaraan suatu pelatihan, yaitu alasan dan tujuan dilaksanakannya pelatihan tersebut;
 - b. Relevansi hasil pelatihan dengan ketentuan kebutuhan Organisasi;
 - c. Skala prioritas pelaksanaan;
 - d. Tingkat kesiapan materi Pelatihan;
 - e. Kualifikasi Tenaga Pengajar yang tersedia;
 - f. Tingkat kesiapan pelaksanaan, (kesiapan panitia) meliputi:
 1. Kesiapan Materi;
 2. Sarana dan Prasarana; dan
 3. Pembiayaan;
 - g. Kesiapan Peserta.
- (3) Kegiatan Evaluasi pra Pelatihan dilakukan dalam bentuk Observasi langsung di lapangan, menilai proposal Pelatihan dan Wawancara dengan Panitia Penyelenggara.
- (4) Hasil Evaluasi pelaksanaan BKPSDM dituangkan dalam bentuk Rekomendasi kelayakan pelaksanaan suatu Pelatihan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

Bagian Kedua

Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 24

- (1) Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan Pelaksanaan pelatihan.
- (2) Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan meliputi :
 - a. Evaluasi peserta yang dilakukan oleh widyaiswara/tenaga pengajar;
 - b. Evaluasi Widyaiswara/ Tenaga Pengajar yang dilakukan oleh Panitia/ peserta; dan
 - c. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan yang dilakukan oleh widyaiswara/peserta.
- (3) Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan dilakukan dengan menggunakan instrumen evaluasi yang disusun oleh BKPSDM berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.
- (4) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan daerah Kabupaten dituangkan dalam bentuk laporan pelaksanaan yang disampaikan kepada pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan sekaligus bahan masukan dalam rangka penyempurnaan pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi berikutnya.

Bagian Ketiga
Evaluasi Alumni Pelatihan

Pasal 25

- (1) Evaluasi alumni pelatihan dilaksanakan untuk mengetahui dan mengukur:
 - a. Tingkat pemanfaatan alumni pelatihan dalam jabatan struktural;
 - b. Perkembangan perubahan yang telah dilaksanakan;
 - c. Rencana perubahan yang akan dilaksanakan;
 - d. Tingkat peningkatan kinerja alumni;
 - e. Tingkat peningkatan kinerja instansi unit organisasi alumni pelatihan.
- (2) Kegiatan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh BKPSDM dalam bentuk kajian.
- (3) Hasil evaluasi disampaikan kepada pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dengan tembusan kepada Instansi Pembina.

BAB VII
PESERTA PELATIHAN

Bagian Kesatu
Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas

Pasal 26

- (1) Calon peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas adalah PNS yang menduduki jabatan Struktural Pengawas yang wajib mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Calon peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas yang belum menduduki jabatan Struktural Pengawas wajib mengikuti seleksi akademik dan dinyatakan lulus serta memenuhi persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Seleksi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh BKPSDM bekerjasama dengan BPSDMD.

Bagian Kedua
Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator

Pasal 27

- (1) Calon peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Struktural Administrator yang wajib mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- (2) Calon peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator yang belum menduduki Jabatan Struktural Administrator wajib mengikuti seleksi akademik dan dinyatakan lulus serta memenuhi persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Seleksi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan Oleh BKPSDM bekerjasama dengan BPSDMD.

Bagian Ketiga
Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama

Pasal 28

- (1) Persyaratan peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama adalah PNS yang menduduki jabatan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Tata cara pencalonan, seleksi, dan pelaksanaan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama berdasarkan ketentuan yang diatur oleh Instansi Pembina.

Bagian Keempat
Pelatihan Prajabatan

Pasal 29

Peserta Pelatihan Prajabatan adalah CPNS yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti Pelatihan sebagaimana diatur dalam peraturan yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.

Bagian Kelima
Pelatihan Teknis

Pasal 30

Persyaratan peserta Pelatihan Teknis adalah PNS yang membutuhkan peningkatan Kompetensi Teknis dalam pelaksanaan tugasnya dan mendapat rekomendasi dari Tim Seleksi Peserta Diklat Instansi (TSPDI) masing-masing.

Bagian Keenam
Pelatihan Fungsional

Pasal 31

Persyaratan peserta Pelatihan Fungsional adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional dan memiliki kompetensi yang sesuai yang disyaratkan dalam pelaksanaan Pelatihan Fungsional tertentu.

RF

BAB VIII
KEBIJAKAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI SISTEM SATU PINTU

Bagian Kesatu
Pendelegasian Wewenang

Pasal 32

- (1) Urusan Pemerintahan di bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten berada pada BKPSDM.
- (2) Urusan Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan sistem Satu Pintu, terintegrasi pada BKPSDM.
- (3) Urusan Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk semua kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan oleh OPD harus dikoordinasikan dan mendapat Verifikasi sebagai persetujuan perencanaan dan atau pelaksanaan kegiatan dari Kepala BKPSDM sesuai jenis dan jenjang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (4) Kewenangan BKPSDM sebagaimana dimaksud ayat (1), meliputi:
 - a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten melalui sistem kontribusi, sistem fasilitasi dan sistem swakelola;
 - b. Penandatanganan Naskah Perjanjian Kerjasama penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN melalui kontribusi dan/atau fasilitasi dengan instansi lain dan/atau instansi vertikal yang telah Terakreditasi;
 - c. Melakukan supervisi evaluasi dan pengendalian perencanaan dan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan oleh OPD;
 - d. Melakukan pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

Bagian Kedua
Sanksi

Pasal 33

Apabila OPD melaksanakan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN tanpa koordinasi dengan BKPSDM, maka Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP), Sertifikat, Piagam dan sejenisnya tidak diakui sebagai salah satu syarat dalam pengembangan karir.

KA

BAB IX
PEMBIAYAAN

Pasal 34

- (1) Pembiayaan dalam rangka penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan sumber lain yang sah.
- (2) Pengelolaan Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka semua pengelolaan Pelatihan di lingkungan Pemerintah Kabupaten baik Pelatihan Prajabatan, Pelatihan Struktural, Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Fungsional yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, dinyatakan tetap berlaku.

Pasal 36

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Ditetapkan di Muaradua

pada tanggal 13 November 2017

BUPATI OGAN KOMERING ULU SELATAN,

BAGIAN	TGL / PARAF
HUKUM	6/11/2017 f

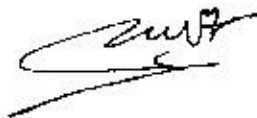

POPO ALI MARTOPO

Diundangkan di Muaradua

pada tanggal 13 November 2017

Pt. SEKRETARIS DAERAH

KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN,



H. ROMZI

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN
TAHUN 2017 NOMOR