



BUPATI INDRAGIRI HILIR
PROVINSI RIAU

PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HILIR
NOMOR 28 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI INDRAGIRI HILIR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sehingga mampu melaksanakan tugas secara professional sesuai kebutuhan organisasi, perlu menetapkan pedoman Pengembangan Kompetensi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1965 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Sumatra Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2754);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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);

5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
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 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
8. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Bupati adalah Bupati Indragiri Hilir.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai yang berada di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.

9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM atau sebutan lainnya adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
10. Kompetensi adalah Pengetahuan, Keterampilan dan sikap atau perilaku seseorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatan.
11. Pengembangan Kompetensi adalah Upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.
12. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
13. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu yang diperlukan dalam pembelajaran.

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan pengembangan kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalitas PNS.

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Bupati ini adalah :

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

BAB II

PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikuti sertakan pada pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi Pegawai ASN yang bersangkutan;
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (duapuluh) JP dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah.

Bagian Kedua

Tahapan Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 6

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:

- a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
- b. verifikasi rencana pengembangan kompetensi; dan
- c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Pasal 7

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi memperhatikan:

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

Pasal 8

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS Pada Perangkat Daerah.
- (2) Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dilaksanakan oleh Perangkat Daerah berdasarkan sesuai kebutuhan pengembangan kompetensi setiap PNS.
- (3) Identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang.
- (4) Hasil inventarisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PyB melalui Kepala BKPSDM untuk dilakukan verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (5) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. profil PNS;
 - b. profil kompetensi PNS;
 - c. data hasil analisis kesenjangan kompetensi
 - d. data hasil analisis kesenjangan kinerja;
 - e. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - f. bentuk dan jalur pengembangan kompetensi;
 - g. penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - h. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - i. kebutuhan anggaran; dan
 - j. jumlah JP.

Pasal 9

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

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

Pasal 10

- (1) Profil kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf b diperoleh melalui uji kompetensi yang dilakukan oleh asesor internal Pemerintah Daerah atau bekerja sama dengan asesor independen yang berkompeten.
- (2) Dalam hal uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dilakukan, maka dapat menggunakan metode penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan.
- (3) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung untuk mengukur kompetensi PNS sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pasal 11

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

Pasal 12

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

Pasal 13

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

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

Pasal 14

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

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

Pasal 15

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

Pasal 16

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

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

Pasal 17

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;

- g. workshop atau lokakarya;
- h. kursus;
- i. penataran;
- j. bimbingan teknis
- k. sosialisasi; dan/atau
- l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 18

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. coaching;
 - b. mentoring;
 - c. e-learning;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (secondment);
 - f. pembelajaran alam terbuka (outbond);
 - g. patok banding (benchmarking);
 - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik Daerah;
 - i. belajar mandiri (self development);
 - j. komunitas belajar (community of practices);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 19

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

Pasal 20

Penyelenggara pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (5) huruf g adalah :

- a. Perangkat Daerah;
- b. Instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan
- c. lembaga penyelenggara pelatihan independent yang terakreditasi.

Pasal 21

Jadwal dan waktu pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf h adalah waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan kompetensi yang ditentukan oleh penyelenggara pengembangan kompetensi.

Pasal 22

Kebutuhan anggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf i adalah Kebutuhan anggaran atas pengembangan kompetensi PNS tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan BKPSDM dan/atau Perangkat Daerah.

Pasal 23

Jumlah JP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) huruf j adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara atau Penyelenggara Pengembangan Kompetensi.

Bagian Ketiga

Tahapan Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 24

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

Bagian Keempat

Validasi dan Pengesahan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 25

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c merupakan kegiatan pengesahan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi oleh PPK.
- (2) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang telah divalidasi, disahkan oleh PPK.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 26

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS mengacu pada dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS yang telah ditetapkan oleh PPK.

Pasal 27

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dapat dilaksanakan secara :

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

BAB IV

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 28

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karir dan capaian kinerja individu maupun Perangkat Daerah.

BAB IV
PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tembilahan
pada tanggal 21 November 2023
BUPATI INDRAGIRI HILIR,

ttd

H. MUHAMMAD WARDAN

Diundangkan di Tembilahan
pada tanggal 21 November 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,

ttd

AFRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TAHUN 2023 NOMOR
SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KAB. INHIL



EKO HERY PURWANTO, SH. MH
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP.19780406 200501 1 009

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
A	Pendidikan			
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/ S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS	<ul style="list-style-type: none"> a. Dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi 	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi
No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
B	PELATIHAN			
I	Klasikal			
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier / menduduki Jabatan yang lebih tinggi 	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan 	Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan

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

		<p>tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini</p>		
7.	Workshop atau lokakarya	<p>Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk Praktis dalam penyelesaian produk</p>	<p>a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ ketrampilan sesuai topik workshop atau loka karya c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p>
8.	Kursus	<p>Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relative singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal</p>	<p>a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p>
9.	Penataran	<p>Kegiatan pembelajaran untuk</p>	<p>a. Kesenjangan kinerja</p>	<p>Peningkatan pengetahuan dan karakter</p>



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

II Non-Klasikal

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



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



		pentingnya peran kerjasama, sinergi, dan keberhasilan bersama		
7.	Patok banding (benchmarking)	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan soft competency c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS 	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
9.	Belajar mandiri (self development)	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas
10	Komunitas belajar/ community practices/ networking	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama



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

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

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

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
2.	Pelatihan di tingkat nasional	JP	Sesuai JP program pelatihan	-



3.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program Pelatihan
4.	Pelatihan teknis	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan fungsional	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan
6.	Pelatihan sosial kultural	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Seminar/konferensi /sarasehan/ sosialisasi	Hari	Satu hari Setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
8.	Workshop/ lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
9.	Kursus	JP	Sesuai JP Program kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP kursus
10.	Penataran	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP penataran
11.	Bimbingan teknis	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP bimbingan Teknis

2. Non Klasikal

1.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
----	---	----------	---	---

2.	Magang/praktik kerja	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP
3.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 20 (dua puluh) JP
4.	Pelatihan Jarak Jauh	JP	Sesuai dengan JP program pelatihnannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program Pelatihnannya
5.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP. maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan
6.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP. Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
7.	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program Dataseringnya
8.	<i>E-learning</i>	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran secara dalam Jaringan
9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (<i>self development</i>)



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

BUPATI INDRAGIRI HILIR, ?



✓ H. MUHAMMAD WARDAN