



BUPATI BENER MERIAH

بوفاتي بنر مريه

PERATURAN BUPATI BENER MERIAH
NOMOR 20 TAHUN 2024


TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI BAGI APARATUR SIPIL
NEGARA DI KABUPATEN BENER MERIAH

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI BENER MERIAH,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dibutuhkan upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang mampu melaksanakan tugas secara profesional;
 - b. bahwa kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh setiap Perangkat Daerah melalui pelatihan perlu dikordinasikan dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selaku pendukung urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Bener Meriah tentang Pengembangan Kompetensi Terintegrasi Bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bener Meriah.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bener Meriah di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4351);
 2. 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 diubah terakhir dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang.....

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
10. Qanun Kabupaten Bener Meriah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bener Meriah Tahun 2016 Nomor 2);
11. Peraturan Bupati Bener Meriah Nomor 50 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bener Meriah;

MEMUTUSKAN :


Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN BENER MERIAH

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bener Meriah.
2. Bupati adalah Bupati Bener Meriah.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bener Meriah.

4. Instansi.....


4. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
5. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.
10. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintah.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan, mengangkat, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah unsur pendukung urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

14. Tim Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disingkat Tim AKPK adalah Tim yang bertugas mengidentifikasi kebutuhan, menyusun rencana pengembangan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN secara terintegrasi baik Perangkat Daerah maupun Pemerintah Daerah.
15. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh setiap ASN berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
16. Pengembangan kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.
17. Pengembangan kompetensi PPPK yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah pelatihan yang dilakukan dalam rangka pengayaan pengetahuan PPPK sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah.
18. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi ASN pada Perangkat Daerah yang akan ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
19. Integrasi adalah proses penggabungan seluruh tahapan pengembangan kompetensi ASN Perangkat Daerah yang terkoordinir dan bersinergi melalui BKPP.
20. Profil ASN adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap ASN.
21. Profil Kompetensi ASN adalah informasi mengenai kompetensi ASN yang termuat dalam Profil ASN
22. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
23. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
24. Perhitungan satuan ukuran waktu dalam melaksanakan pengembangan kompetensi, yaitu 1 (satu) JP setara dengan 45 (empat puluh lima) menit.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah integrasi pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bener Meriah yang pengelolaannya terkoordinasi dan terintegrasi melalui BKPP.

(2) Tujuan...

- (2) Tujuan Peraturan Bupati ini adalah terwujudnya keselarasan dan keserasian dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, Penghargaan dan pelaporan sebagai suatu penerapan manajemen pengembangan kompetensi yang lebih terarah, terpadu, dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalitas ASN selaku pelaksana kebijakan publik dan pemberi pelayanan publik.
- (3) Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:
 - a. Pengembangan Kompetensi ASN;
 - b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Terintegrasi.

BAB III PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Pasal 3

- (1) Setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (2) Pengembangan kompetensi ASN terdiri atas:
 - a. pengembangan kompetensi PNS; dan
 - b. pengembangan kompetensi PPPK.
- (3) Pengembangan kompetensi bagi ASN dilaksanakan setiap tahun dengan tahapan:
 - a. penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
 - c. evaluasi pengembangan kompetensi.
- (4) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN;
 - b. verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (5) Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:
 - a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
 - b. kemanfaatan antara pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Bagian Kesatu Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 4

- (1) Pengembangan kompetensi PNS merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan/atau Analisis Jabatan.

- (2) Pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan/atau Analisis Jabatan yang diduduki.

Pasal 5

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Pengembangan kompetensi PNS dapat dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. pendidikan; dan/atau
 - b. pelatihan.

Pasal 6

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal dengan pemberian tugas belajar, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan/atau Analisis Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 7

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b dilakukan melalui jalur:
 - a. pelatihan klasikal; dan
 - b. dan non klasikal.
- (2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dan pegawai swasta.
- (4) Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan/atau Analisis Jabatan.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PPPK

Pasal 8

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) JP dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

(2) Pelaksanaan.....

- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK dilaksanakan berdasarkan:
 - a. penugasan tertulis dari PyB pada Pemerintah Daerah; dan
 - b. sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 9

- (1) Selain Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud Pasal 8 ayat (1) dimungkinkan bagi PPPK untuk melakukan pengembangan kapasitas secara mandiri.
- (2) Pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang dilakukan:
 - a. dalam jam kerja, berdasarkan atas izin dan penugasan tertulis dari atasan langsung paling rendah setingkat JPT pratama; dan/atau
 - b. di luar jam kerja, dengan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis dengan atasan langsung.

Pasal 10

- (1) Bentuk pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PPPK terdiri atas:
 - a. Pelatihan klasikal; dan
 - b. Pelatihan non klasikal.
- (2) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (3) Jalur Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui pelatihan/seminar/konferensi/ sarasehan, workshop atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, dan/atau sosialisasi.
- (4) Pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (5) Jalur Pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh (*distance learning*), belajar mandiri (*self-development*); dan/atau komunitas belajar (*community of practices*).

BAB IV

INTEGRASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Penyelenggara Integrasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 11

- (1) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN pada Pemerintah Daerah dilaksanakan secara terintegrasi yang dikordinir langsung oleh BKPP selaku pendukung urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia.

(2) BKPP.....



- (2) BKPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melakukan koordinasi secara teknis dan administrasi terhadap seluruh Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi terintegrasi.

Pasal 12

- (1) Untuk menyelenggarakan integrasi pengembangan kompetensi, PPK menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Pemerintah Daerah serta memantau pelaksanaannya.
- (2) Dalam penyelenggaraan integrasi pengembangan kompetensi terintegrasi, PyB melalui Tim Penyusun AKPK Pemerintah Daerah melaksanakan penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Pemerintah Daerah serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi terintegrasi dan melaporkan kepada PPK.
- (3) Setiap Pimpinan Perangkat Daerah melaksanakan seluruh tahapan integrasi pengembangan kompetensi yang ada di wilayah kerjanya termasuk Unit Pelaksana yang ada dibawahnya.

Pasal 13

- (1) Dalam menyelenggarakan integrasi pengembangan kompetensi, Pemerintah Daerah membentuk Tim Penyusun AKPK Pemerintah Daerah yang terdiri dari unsur Organisasi dan Tata Laksana, Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perencanaan Daerah, serta Keuangan Daerah.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya Tim Penyusun AKPK Pemerintah Daerah dibantu oleh Tim Sekretariat yang berkedudukan di BKPP.
- (3) Tim Penyusun AKPK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk melalui Surat Keputusan Sekretaris Daerah.

Pasal 14

- (1) Setiap Perangkat Daerah membentuk Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah untuk menghimpun, menginventarisir, menganalisa, dan memverifikasi data terkait kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN dalam wilayah kerjanya.
- (2) Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah terdiri dari Pejabat Administrator yang menangani urusan kepegawaian, Kepala Unit dalam wilayah kerja Perangkat Daerah, Pejabat Pengawas yang menangani urusan kepegawaian, Pejabat Pengawas yang menangani perencanaan dan penganggaran, serta Pejabat Pengawas yang Menangani Keuangan.
- (3) Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk melalui Keputusan Pimpinan Perangkat Daerah.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Terintegrasi

Pasal 15

- (1) Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara:
 - a. mandiri oleh internal Daerah;
 - b. bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; dan
 - c. bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi terintegrasi mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi Daerah yang telah ditetapkan oleh PPK.
- (3) Atas pertimbangan kebutuhan organisasi yang tidak terencana sebelumnya, dapat dilakukan Pengembangan Kompetensi di luar perencanaan.
- (4) Pengembangan Kompetensi pada Perangkat Daerah yang dilaksanakan diluar Rencana Pengembangan Kompetensi wajib melaporkan ke BKPP.

Bagian Ketiga

Pembiayaan Pengembangan Kompetensi Terintegrasi

Pasal 16

- (1) Anggaran pengembangan kompetensi dapat termuat dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPP selaku pendukung urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia maupun Perangkat Daerah.
- (2) Sumber pendanaan pengembangan kompetensi dapat berasal dari:
 - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten (APBK);
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Aceh (APBA);
 - c. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);
 - d. Sponsor dari BUMN maupun swasta;
 - e. Biaya dari pihak penyelenggara;
 - f. Biaya pribadi/ mandiri; dan
 - g. Sumber lain yang sah.
- (3) Pembiayaan pengembangan kompetensi dapat melalui sistem pembagian porsi (*cost sharing*) antar Sumber, maupun secara penuh dari salah satu Sumber sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Bagian Keempat

Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Terintegrasi

Pasal 17

- (1) Untuk mengintegrasikan kebutuhan pengembangan kompetensi, setiap Perangkat Daerah menyusun database riwayat pengembangan kompetensi, kebutuhan, serta rencana pengembangan kompetensi secara berjenjang, dengan pendekatan dari level bawah ke atas (*bottom up*) dengan menggunakan formulir Instrumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi.

- (2) Setiap ASN mengisi formulir *self assessment* kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang selanjutnya dinilai oleh atasan langsung.
- (3) Formulir *self assessment* kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang telah dinilai atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya direkapitulasi Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah.
- (4) Hasil rekapitulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) selanjutnya diverifikasi dan dibahas bersama oleh Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah.
- (5) Hasil rekapitulasi yang telah diverifikasi oleh Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah selanjutnya dituangkan dalam Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah dan divalidasi oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- (6) Instrumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi dan kerangka penulisan Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi termuat dalam Lampiran Keputusan Bupati yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 18

- (1) Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah disusun berdasarkan Rencana Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah.
- (2) Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Tim Penyusun AKPK Pemerintah Daerah meliputi Perangkat Daerah yang terdiri dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Bagian Organisasi, Badan Perencanaan Pembangunan, Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aceh Kabupaten Bener Meriah.
- (3) Tim Penyusun AKPK Pemerintah Daerah melakukan Desk pada Perangkat Daerah yang bertujuan untuk melakukan verifikasi ulang dan penetapan urutan prioritas usulan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Perangkat Daerah.
- (4) Penentuan urutan prioritas kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan prioritas Pemerintah Daerah serta kemampuan keuangan Daerah.
- (5) Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah yang telah disusun selanjutnya disampaikan kepada PPK untuk ditetapkan menjadi Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah.

Bagian Kelima
Monitoring dan Evaluasi

Pasal 19

- (1) Setiap ASN menyampaikan Laporan Pengembangan Kompetensi Diri yang diketahui atasan langsung kepada Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah.
- (2) Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah melakukan rekapitulasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan menyampaikan ke BKPP.
- (3) ASN yang telah selesai mengikuti pengembangan kompetensi wajib melakukan pembaruan data dengan mengunggah ijazah atau sertifikat pelatihan pada menu Riwayat Pengembangan Kompetensi pada Aplikasi My-ASN.
- (4) Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah melakukan monitoring berkala terhadap pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan memastikan pembaruan data pada Aplikasi My-ASN sesuai dengan Laporan Pengembangan Kompetensi Diri yang disampaikan oleh ASN.

Bagian Keenam
Pendelegasian Wewenang

Pasal 20

- (1) PPK dapat mendelegasikan kewenangan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui pola kontribusi, pola fasilitasi dan pola swakelola kepada Kepala BKPP.
- (2) Pendelegasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa penandatanganan Naskah Perjanjian Kerjasama penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui pola kontribusi dan/atau fasilitasi dengan instansi lain dan/atau instansi yang telah terakreditasi.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Redelong
pada tanggal 30 September 2024

Pj. BUPATI BENER MERIAH

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN PEMERINTAHAN, KEISTIMEWAAN ACEH DAN KESRA	
KEPALA BKPP KABUPATEN BENER MERIAH	


MOHD. TANWIER

Diundangkan di Redelong
Pada tanggal 30 September 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BENER MERIAH


RISWANDIKA PUTRA

BERITA DAERAH KABUPATEN BENER MERIAH TAHUN 2024 NOMOR :



LAMPIRAN -PERATURAN BUPATI BENER MERIAH
NOMOR : 20 TAHUN 2024
TANGGAL : 30 SEPTEMBER 2024

PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI BAGI APARATUR SIPIL
NEGARA DI KABUPATEN BENER MERIAH

A. PENYUSUNAN INTEGRASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pengembangan kompetensi merupakan kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan melakukan pembelajaran terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi sebagaimana yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pengembangan kompetensi ini dilakukan melalui tahapan penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi secara terintegrasi merupakan penggabungan seluruh tahapan pengembangan kompetensi ASN yang terkoordinir melalui BKPP selaku pendukung urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia. Dengan integrasi ini diharapkan terjadi keselarasan dan keserasian dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta pelaporan sebagai suatu penerapan manajemen pengembangan kompetensi yang lebih terarah, terpadu, dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalitas ASN selaku pelaksana kebijakan publik dan pemberi pelayanan publik.

Integrasi pengembangan kompetensi menjaring kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara *bottom up*, sehingga diharapkan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN pada Pemerintah Daerah akan tepat sasaran sebagai upaya mendukung program prioritas dan arah pembangunan Daerah.

Analisis pengembangan kompetensi merupakan bagian awal dari Integrasi Pengembangan Kompetensi yang diperlukan untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan kompetensi yang dipersyaratkan dalam melaksanakan tugas jabatan. Analisis ini merupakan metode untuk menggali kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dalam upaya mengidentifikasi jenis pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi terintegrasi ini dalam prosesnya akan banyak bertumpu pada Tim Penyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) baik di level Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah. Oleh sebab itu diperlukan instrumen kerja untuk menghimpun data-data yang diperlukan, rekapitulasi, serta keseragaman format penulisan. Adapun instrumen yang digunakan dan kerangka penulisannya termuat dalam Anak Lampiran dalam Keputusan ini.

Adapun tahapan yang dilaksanakan dalam penyusunan pengembangan kompetensi terintegrasi adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Untuk menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi hal yang perlu dipersiapkan meliputi:

- a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- b. target ASN yang akan dikembangkan kompetensinya;
- c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- e. jadwal atau waktu pelaksanaan; dan
- f. anggaran yang diperlukan.

2. Inventarisasi Jenis Kompetensi yang Perlu Dikembangkan dari Setiap ASN
Inventarisasi merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap ASN dalam organisasi. Inventarisasi paling sedikit memuat:

- a. Profil ASN, merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap ASN yang terdiri atas:
 - 1) data personal;
 - 2) kualifikasi;
 - 3) rekam jejak jabatan (khusus PNS);
 - 4) kompetensi (khusus PNS);
 - 5) riwayat pengembangan kompetensi;
 - 6) riwayat hasil penilaian kinerja;
 - 7) informasi kepegawaian lainnya.
- b. Data hasil kesenjangan kompetensi, yang didapat berdasarkan pengisian formulir 1 oleh ASN dan telah divalidasi oleh atasan langsung yang termuat dalam formulir 2. Selanjutnya dilakukan rekapitulasi oleh Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah menggunakan formulir 3.
- c. Dalam melakukan inventarisasi juga perlu memperhatikan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah.

3. Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi

Verifikasi dilaksanakan oleh Tim Penyusun AKPK. Tahap ini melihat kesesuaian jenis kompetensi yang perlu dikembangkan, kesesuaian bentuk dan jalur pengembangan kompetensi, pemenuhan JP, anggaran, serta rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Selanjutnya Tim Penyusun AKPK melakukan pembahasan tentang urutan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dan menentukan urutan prioritas ASN yang mendapat pengembangan, dimana urutan ini dibuat berdasarkan tingkat urgensi dan prioritas program pada Pemerintah Daerah dan/atau Perangkat Daerah serta evaluasi kinerja ASN. Tahap verifikasi menghasilkan Dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi, yang mencakup:

- a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
- b. jabatan yang akan dikembangkan;
- c. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- d. bentuk dan jalur pengembangan kompetensi;
- e. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
- g. kebutuhan anggaran;
- h. sumber anggaran; dan
- i. jumlah JP.

4. Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Validasi merupakan pengesahan Dokumen Kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disusun. Pimpinan Perangkat Daerah mengesahkan Dokumen Kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah. Dimana dokumen ini selanjutnya akan melalui proses Desk 4 (empat) meja bersama Tim Penyusun AKPK Pemerintah Daerah dan yang selanjutnya akan diintegrasikan menjadi Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah yang kemudian disahkan oleh PPK.

B. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pelaksanaan pengembangan kompetensi mengacu pada rencana pengembangan kompetensi yang telah dibuat. Setiap ASN membuat laporan secara berkala kepada Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah terkait pengembangan kompetensi apa saja yang telah diikuti dengan menggunakan formulir 5, yang selanjutnya di rekap dan diserahkan ke BKPP oleh Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah. Bagi ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi diluar perencanaan tetap harus dicantumkan dalam laporan berkala dimaksud.

C. EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk:

- a. menilai kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Evaluasi ini dilakukan untuk perbaikan dan penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi selanjutnya. Evaluasi dilaksanakan oleh PyB melalui Tim Penyusun AKPK Perangkat Daerah, dan dilaporkan kepada PPK.

Seluruh mekanisme dan tahapan ini dilaksanakan secara berjenjang dari level ASN yang ada di wilayah kerja Perangkat Daerah (termasuk ASN yang ada di Unit Perangkat Daerah) hingga di level Pemerintah Daerah. Hal-hal yang belum termuat dalam lampiran peraturan ini akan dilakukan penyesuaian lebih lanjut sesuai peraturan yang berlaku.

1. Formulir 1. Self Assessment Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN (Diisi oleh ASN yang bersangkutan)

Nama :
 NIP :
 Pangkat/ Gol :
 Jabatan :
 Nama Atasan Langsung :
 Jabatan Atasan Langsung :

No	Standar Kompetensi Jabatan/ Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Analisis Kesenjangan (Sesuai/ Tidak Sesuai)	Kompetensi yang Perlu Dikembangkan	Program/ Kegiatan Pengembangan yang Dibutuhkan	Alasan Pemilihan Program Pengembangan Kompetensi
	Unsur	Uraian					
1	2	3	4	5	6	7	8

Keterangan :

- Kolom 2 : Tuliskan uraian tugas sesuai jabatan, termasuk tugas tambahan (bila ada)
 Kolom 3 : Tuliskan semua kompetensi yang seharusnya dimiliki untuk melaksanakan tugas di kolom (2)
 Kolom 4 : Tuliskan kompetensi yang saat ini dimiliki oleh ASN
 Kolom 5 : Tuliskan kesesuaian antara Standar Kompetensi Jabatan/ Syarat Jabatan (3) dengan Profil Pegawai (4)
 Kolom 6 : Tuliskan kompetensi yang perlu dikuasai, sehingga perlu dikembangkan
 Kolom 7 : Tuliskan jenis-jenis kegiatan pengembangan kompetensi yang disebutkan di kolom (6)
 Kolom 8 :
- 1 : Sesuai tugas dan fungsi jabatan
 2 : Penunjang pelaksanaan tugas sesuai jabatan
 3 : Penunjang pelaksanaan tambahan selain tugas dan fungsi jabatan
 4 : Syarat kompetensi untuk menduduki jabatan (struktural/ fungsional)
 5 : Prasyarat kenaikan jenjang jabatan fungsional
 6 : Menambah pengetahuan dan keahlian di bidang lain
 7 : Tanpa alasan

2. Formulir 2. Validasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN (Diisi oleh Atasan Langsung)

Nama :
 NIP :
 Pangkat/ Gol :
 Jabatan :
 Nama Atasan Langsung :
 Jabatan Atasan Langsung :

Self Assessment							Penilaian Atasan					
No	Standar Kompetensi Jabatan/ Syarat Jabatan		Profil Pegawai	Kompetensi yang Perlu Dikembangkan	Analisis Kesenjangan (Sesuai/ Tidak Sesuai)	Program/ Kegiatan Pengembangan yang Dibutuhkan	Alasan Pemilihan Program Pengembangan Kompetensi	Justifikasi		Validasi		Kesimpulan/ Rekomendasi
	Unsur	Uraian						Sesuai	Tidak Sesuai	Nilai	Level Prioritas	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Keterangan :

Kolom 12	Level Prioritas
3	- Sesuai kebutuhan organisasi - Mengatasi gap kompetensi karena mutasi/ rotasi di jabatan baru - Mengatasi gap kompetensi karena rendahnya kinerja
2	- Mendapat penyegaran ilmu yang pernah dipelajari - Meningkatkan kompetensi agar lebih berdaya guna - Menambahkan ilmu baru yang relevan dengan pelaksanaan tugas jabatan
1	- Menambah ilmu baru, meski tidak relevan dengan tugas jabatan - Mengisi waktu luang - Memenuhi undangan pelatihan dari pihak eksternal
0	Bukan prioritas

Kolom 13	Kesimpulan/ Rekomendasi
4	Disetujui
3	Disetujui, namun ditunda
2	Diganti dengan pelatihan lain
1	Tidak disetujui

6. KERANGKA PENULISAN

Halaman sampul
 Halaman pengesahan
 Kata Pengantar
 Daftar Isi
 Daftar Tabel
 Daftar Gambar

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

menguraikan dan menggambarkan kondisi pembangunan dan sumber daya manusia secara umum dan tantangan-tantangan yang sedang dan akan dihadapi. Kondisi tersebut mencakup amanat konstitusi tentang hak dan kesempatan setiap pegawai untuk mendapatkan pengembangan kompetensi, serta tantangan-tantangan pencapaian cita-cita pembangunan terkait fakta empirik ketersediaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada.

1.2. Tujuan dan Manfaat

menjelaskan secara singkat tujuan penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi ASN sebagai respon atas situasi dan kondisi yang digambarkan dalam subbab Latar Belakang. Pada subbab ini juga dijelaskan apa manfaat penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi ASN tersebut bagi pencapaian pembangunan.

1.3. Dasar Hukum

memuat daftar dari peraturan perundang-undangan yang menjadi rujukan disusunnya Rencana Pengembangan Kompetensi ASN.

BAB II GAMBARAN UMUM PERENCANAAN PEMBANGUNAN

memuat uraian penjabaran indikator kinerja dari tujuan, sasaran, dan jabatan yang terkait, kompetensi pegawai yang dibutuhkan, jenis pengembangan kompetensi yang diperlukan, serta prioritas.

BAB III PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

a. Susunan Organisasi

menjelaskan informasi tentang susunan organisasi terbaru dengan menyebutkan nomenklatur seluruh jabatan yang ditampilkan dalam bentuk diagram, narasi, atau tabular. Susunan organisasi menggambarkan strategi pengembangan organisasi untuk menjamin tercapainya hasil prioritas pembangunan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan

b. Kondisi SDM Saat Ini

menampilkan dan menjelaskan informasi terkait:

- Jumlah pegawai menurut status kepegawaian (PNS, PPPK, dan Non ASN);
- Jumlah pegawai menurut tingkat jabatan (JPT, Administrasi, dan Fungsional);
- Jumlah pegawai menurut tingkat dan latar belakang pendidikan;
- Jumlah pegawai menurut kelompok usia; dan
- Tantangan-tantangan utama pengembangan pegawai dalam pencapaian pembangunan yang digambarkan dalam BAB II.

c. Mekanisme Penyusunan Perencanaan Pengembangan Kompetensi

menguraikan langkah-langkah penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan peraturan.

d. Standar Kompetensi Jabatan/ Analisis Jabatan

selama belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan, gunakan Analisis Jabatan dengan memasukkan komponen pendidikan dan pelatihan pada syarat jabatan.

- e. **Profil Kompetensi**
 Profil Kompetensi ASN menampilkan seluruh kompetensi yang telah dimiliki oleh setiap ASN dan menjelaskan rencana pengembangan diri ASN terkait dengan pengembangan karir yang diinginkannya. Profil Kompetensi ASN harus diverifikasi dan disetujui oleh atasan langsung.
- f. **Analisis Kesenjangan Kompetensi**
 Subbab ini menjadi inti dari dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi ASN karena memuat kesenjangan antara profil kompetensi setiap ASN dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ingin diraih sebagai pengembangan karirnya. Informasi tentang kesenjangan dalam bab ini ditampilkan dalam bentuk tabel menurut bentuk dan jalur pengembangannya baik pendidikan maupun pelatihan, sehingga terlihat kebutuhan pengembangan apa saja yang harus dilaksanakan dalam setiap tahun hingga 5 tahun ke depan. Subbab ini juga menampilkan dan menjelaskan capaian kinerja setiap pegawai pada penilaian tahun terakhir, serta daftar kebutuhan pengembangan kompetensi setiap pegawai.
- g. **Penetapan Rencana Pengembangan Kompetensi**
 Subbab ini memuat uraian kegiatan verifikasi dan validasi daftar kebutuhan pengembangan kompetensi ASN hasil analisis kesenjangan di subbab sebelumnya. Tabel daftar kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dilengkapi dengan kolom rencana tahun pelaksanaan, nilai anggaran yang dibutuhkan, dan sumber pendanaannya.

BAB IV RENCANA MONITORING DAN EVALUASI

menguraikan rencana monitoring dan evaluasi yang akan dilakukan selama pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN dan penempatan kembali ASN yang telah selesai mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi ASN yang disusun sebelumnya.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN PEMERINTAHAN, KEISTIMEWAAN ACEH DAN KESRA	
KEPALA BKPP KABUPATEN BENER MERIAH	

Pj. BUPATI BENER MERIAH,


 MOHD. TANWIER