



BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR 52

TAHUN 2020

PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR 52 TAHUN 2020
TENTANG
SISTEM PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat sangat diperlukan untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia yang berintegritas, berkinerja dan berdedikasi tinggi, bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam memberikan pelayanan Publik dan pelaksanaan tugas-tugasnya menuju Nusa Tenggara Barat Gemilang (NTB Gemilang);
 - b. bahwa untuk mendorong percepatan terwujudnya misi NTB Bersih dan Melayani serta NTB Sehat dan Cerdas menuju Nusa Tenggara Barat Gemilang, perlu pedoman Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang teritegrasi dan mandiri di Provinsi Nusa Tenggara Barat;
 - c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 233 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memenuhi persyaratan Kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 no 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
 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. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4910);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
9. Peraturan Kepala Administrasi Negara Nomor 43 Tahun 2015 tentang Pedoman Penetapan Pembayaran Honorarium yang diberikan atas Kelebihan Jumlah Minimal Jam Tatap Muka Bagi Jabatan Fungsional Widyaiswara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1960);
10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1800);
12. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 149);
13. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1090);
14. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1091);
15. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 544);

16. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 546);
17. Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pembentukan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi Nusa Tenggara Barat (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat) Tahun 2019 Nomor 7) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pembentukan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi Nusa Tenggara Barat (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019 Nomor 13);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG SISTEM PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Barat.
3. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah yang selanjutnya disebut BPSDMD adalah Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Instansi Pemerintah adalah Instansi pusat dan Instansi daerah.
6. Lembaga Pelatihan Terakreditasi adalah unit penyelenggara Pelatihan yang mendapatkan pengakuan tertulis (sertifikasi) dari Instansi Pembina untuk menyelenggarakan pelatihan.
7. Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah tatanan keterkaitan komponen kerangka perencanaan, penyelenggaraan dan pengorganisasian, penjaminan mutu, pengawasan, pengarahan, representasi, penganggaran, monitoring dan evaluasi yang saling berhubungan satu sama lain dalam rangka meningkatkan kompetensi, kapasitas dan profesionalisme Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat.
8. Komite Penjamin Mutu dan Pengawas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah upaya pemenuhan kebutuhan mutu dan pengawasan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota di Nusa Tenggara Barat melalui Pelatihan Satu Pintu.
9. Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri di provinsi dan selanjutnya disingkat LSP-PDN Provinsi adalah lembaga pelaksana uji kompetensi dan sertifikasi yang dibentuk oleh Gubernur untuk melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi pemerintahan bagi pegawai Aparatur Sipil

di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di wilayahnya.

10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. 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.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. Non ASN adalah Sumber Daya Manusia baik perorangan, korporasi maupun organisasi seperti: Anggota DPRD, (Ikatan Istri Wakil Rakyat) ISWARA, PKK, Kelompok Masyarakat Sadar Wisata, Kepala Desa, dan Organisasi Politik dan Masyarakat lainnya, yang membutuhkan pengembangan kompetensi dibawah fasilitasi dan penyelenggaraan BPSDMD.
16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam tugas jabatannya secara profesional, berdayaguna dan berhasilguna.
17. Pengembangan Kompetensi adalah proses penyelenggaraan pembelajaran yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi kerja sumber daya manusia melalui berbagai jenis pengembangan kompetensi yaitu pendidikan dan pelatihan.
18. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi disingkat AKPK adalah analisis kesenjangan kompetensi untuk merumuskan kebutuhan pengembangan kompetensi sebagai dasar penentuan jenis dan/atau jenjang pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh aparatur tertentu.
19. Perencanaan Pengembangan kompetensi adalah proses pengembangan desain pengembangan kompetensi dan penentuan sumber daya yang mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi dalam bentuk dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.
20. Monitoring dan Evaluasi pengembangan kompetensi adalah suatu proses pengukuran, penilaian, dan koreksi atas masukan dan hasil Pengembangan kompetensi.
21. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai dengan jenjang jabatannya secara profesional.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat dia, amati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan.
25. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
26. Sertifikasi Kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi kepada pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada Standard Kompetensi Jabatan.
27. Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak melakukan kegiatan Dikjartih PNS, Evaluasi dan pengembangan pelatihan pada lembaga pengembangan SDM.
28. Asesor Kompetensi adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan memenuhi persyaratan untuk melakukan dan/atau menilai asesmen kompetensi pada jenis dan kualifikasi atau skema sertifikasi tertentu.
29. Pola Kemitraan/Kerjasama dalam pengembangan kompetensi adalah kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak yang didasarkan pada perjanjian kerjasama.
30. Pola Kontribusi adalah dalam pengembangan kompetensi adalah kerjasama yang dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dengan biaya pelaksanaan pelatihan ditanggung oleh Instansi Pengirim dengan perhitungan biaya per orang.
31. Pola Fasilitasi dalam pengembangan kompetensi adalah pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota atau Instansi Lainnya yang biaya pelaksanaannya di tanggung oleh Pemerintah Kabupaten/Kota sedangkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah hanya membantu memfasilitasi Pelaksanaannya.
32. Pelatihan adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu.
33. Kursus adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan teknis tertentu.
34. Penataran adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk pemenuhan dan/atau peningkatan sikap.
35. Seminar adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pertemuan khusus untuk membahas suatu masalah secara menyeluruh dan secara ilmiah dengan menghadirkan narasumber ahli dan/atau praktisi dipandu oleh seorang moderator.
36. Lokakarya/*Workshop* adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan mempertemukan para ahli (pakar) untuk membahas merancang, mengajarkan dan/atau

memperkenalkan kepada para peserta pengetahuan dan keterampilan praktis, keterampilan teknis atau ide ide yang dapat digunakan dalam pekerjaan mereka atau kehidupan mereka sehari hari.

37. Bimbingan Teknis atau selanjutnya disingkat Bimtek adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam rangka memberikan bantuan berupa tuntunan untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya yang bersifat teknis.
38. Magang atau praktik kerja adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang lebih berpengalaman untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
39. Pelatihan Dalam Jabatan adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilaksanakan terhadap peserta dengan cara ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya dibawah bimbingan dan pengawasan fasilitator yang berpengalaman.
40. Pembekalan/Orientasi Tugas adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta dalam melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan/posisi tertentu.
41. Pendalaman Tugas adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperdalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna mengembangkan inovasi kerja.
42. Pembelajaran Elektronik (*E-Learning*) jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang memanfaatkan teknologi informasi, komunikasi dan multimedia untuk kepentingan pembelajaran yang dapat diakses peserta pada waktu dan tempat tertentu.
43. Pembelajaran Jarak Jauh (*Distance Learning*) jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan secara jarak jauh melalui pemanfaatan berbagai media manual dan/atau digital.
44. Pembelajaran Campuran (*Blended Learning*) adalah gabungan pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka dan virtual.

Pasal 2

Maksud ditetapkan Peraturan Gubernur ini adalah:

- a. sebagai acuan atau pedoman bagi BPSDMD dalam pengelolaan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia untuk membentuk sumber daya aparatur yang profesional, kompeten dan berintegritas; dan
- b. untuk mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam rangka memenuhi standar kompetensi yang dilakukan secara terintegrasi, berkesinambungan dan mandiri.

Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Gubernur ini adalah untuk mewujudkan pengelolaan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat secara terpadu atau terintegrasi satu pintu, berkesinambungan dan mandiri agar lebih efisien dan efektif.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. perencanaan pengembangan kompetensi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- c. penjaminan mutu pengembangan kompetensi;
- d. pembiayaan pengembangan kompetensi;
- e. monitoring, evaluasi dan pengembangan kompetensi; dan
- f. pengawasan dan pelaporan.

BAB II PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 5

- (1) Perencanaan Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Daerah dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi.
- (2) Perencanaan Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pelatihan dan uji sertifikasi kompetensi.
- (3) Sasaran Perencanaan Pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditujukan kepada:
 - a. ASN; dan
 - b. Non ASN.

Pasal 6

- (1) Perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN pada instansi pemerintah disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan dokumen resmi lainnya.
- (2) Perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mengacu pada kebutuhan organisasi dan rencana pengembangan kompetensi ASN.
- (3) Penyusunan perencanaan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi, berkoordinasi dengan:
 - a. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB;
 - b. Biro Organisasi Setda Provinsi NTB; dan
 - c. Perangkat Daerah Provinsi dan instansi lainnya sesuai kebutuhan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 7

- (1) Perencanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dilakukan melalui Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK), pada perangkat daerah berdasarkan rencana strategis dan analisis kompetensi jabatan.
- (2) AKPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi dengan mempertimbangkan data dan informasi dari bidang/bagian yang secara tugas dan fungsi bertanggungjawab dalam urusan kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah.
- (3) Setiap Perangkat Daerah Provinsi yang akan merencanakan program Pengembangan Peningkatan kapasitas SDM

berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi dari BPSDMD Provinsi.

- (4) Hasil penyusunan rencana kebutuhan pelatihan dari masing-masing perangkat daerah harus disampaikan pada akhir semester I setiap tahun dan dilakukan pengkajian oleh BPSDMD selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penyusunan rencana pengembangan kompetensi oleh BPSDMD di tahun berikutnya.

Pasal 8

- (1) Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi ASN yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pengembangan kompetensi digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan kompetensi serta karier.
- (4) Kompetensi yang harus dimiliki ASN dalam Pengembangan Kompetensi serta karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. pengembangan kompetensi teknis;
 - b. pengembangan kompetensi fungsional;
 - c. pengembangan kompetensi manajerial;
 - d. pengembangan kompetensi pemerintahan; dan
 - e. pengembangan kompetensi sosial kultural.

BAB III

PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Rumpun dan Jenis Pengembangan Kompetensi

Pasal 9

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dibagi ke dalam rumpun:

- a. pengembangan kompetensi umum;
- b. pengembangan kompetensi inti jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi;
- c. pengembangan kompetensi inti jabatan fungsional;
- d. pengembangan kompetensi pilihan;
- e. pengembangan kompetensi teknis;
- f. pengembangan kompetensi kepamongprajaan;
- g. pengembangan kompetensi pimpinan daerah;
- h. pengembangan kompetensi standardisasi dan sertifikasi;
- i. pengembangan kompetensi internasional;
- j. pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal; dan
- k. pengembangan kompetensi/pelatihan struktural dan pelatihan pra jabatan.

Pasal 10

- (1) Rumpun pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, dibagi ke dalam jenis:
 - a. pendidikan dan pelatihan (diklat);

- b. kursus;
 - c. penataran;
 - d. seminar;
 - e. lokakarya/ *workshop*;
 - f. bimbingan teknis (bimtek);
 - g. pembelajaran elektronik (*e-learning*);
 - h. pembelajaran jarak jauh (*distance-learning*);
 - i. magang;
 - j. pelatihan dalam jabatan;
 - k. pembekalan/orientasi tugas; dan
 - l. pendalaman tugas.
- (2) Ketentuan mengenai rumpun pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 11

Jenis pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dilaksanakan melalui Pendekatan pembelajaran yang disusun sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan bagi orang dewasa (*andragogy*), yakni secara:

- a. pelatihan klasikal;
- b. pelatihan non klasikal; dan
- c. pelatihan dengan pembelajaran campuran (*blended learning*).

Pasal 12

- (1) Pelaksanaan secara klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Pelaksanaan secara non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja, pembelajaran di luar kelas dan/atau pembelajaran di alam terbuka, pembelajaran elektronik (*e-learning*), dan atau jarak jauh (*distance learning*).
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan metode sebagai berikut:
- a. bimbingan (*coaching*);
 - b. mentoring;
 - c. konsultasi (*consulting*);
 - d. deta sering;
 - e. pembelajaran alam terbuka;
 - f. patok banding (*benchmarking*);
 - g. belajar mandiri;
 - h. komunitas belajar;
 - i. bimbingan di tempat kerja;
 - j. magang/praktik kerja; dan
 - k. metode pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.
- (4) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran dengan Pembelajaran Campuran (*Blended Learning*) seperti yang dimaksud dalam Pasal 11 huruf c adalah suatu cara dalam proses pembelajaran yang menggabungkan, mengkombinasikan dan memadukan sistem pendidikan konvensional dengan sistem serba digital dan virtual.

Bagian Kedua
Tenaga Pengembangan Kompetensi

Pasal 13

Tenaga pengembang kompetensi terdiri dari:

- a. tenaga pengajar; dan
- b. tenaga pengelola dan penyelenggara pelatihan.

Pasal 14

- (1) Tenaga pengembang kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a adalah terdiri dari Widyaiswara, Asesor Kompetensi, Tenaga Ahli, Praktisi dan narasumber lainnya.
- (2) Widyaiswara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan PNS yang diangkat dalam jabatan Widyaiswara yang memiliki tugas, hak dan kewajiban dalam mendidik, mengajar dan melatih ASN serta evaluasi dan pengembangan pelatihan, dengan memenuhi kualifikasi pendidikan, sertifikasi kompetensi, TOT, TOF dan persyaratan penunjang lainnya.
- (3) Tenaga Asesor Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan personel yang sudah memiliki lisensi atau sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sehingga berwenang melakukan asesmen terhadap para assesee.
- (4) Tenaga Ahli, Praktisi dan narasumber lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari pejabat struktural, pejabat fungsional, pakar/praktisi sesuai dengan keahlian dan pengalamannya, memiliki kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran dan penguasaan penuh terhadap substansi mata pelatihan yang diajarkan yang dibuktikan dengan sertifikasi, kualifikasi, pengalaman dan keahlian di bidangnya.

Pasal 15

Tenaga pengelola dan penyelenggara pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b merupakan tenaga Manajemen terdiri dari pengelola pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi dalam mengelola pelatihan atau *Management of Training (MOT)* dan penyelenggara pelatihan dengan kemampuan dalam penyelenggaraan pelatihan yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi *Training Officer Course (TOC)*.

Bagian Keempat
Widyaiswara

Pasal 16

- (1) Setiap Widyaiswara berkewajiban melakukan pengembangan kompetensinya secara terus-menerus dan berkelanjutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi Tenaga Widyaiswara dilakukan melalui:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pelatihan;
 - c. sertifikasi profesi; dan
 - d. kegiatan lainnya.
- (3) Pemerintah Daerah menyiapkan anggaran untuk pengembangan kompetensi widyaiswara.

Pasal 17

- (1) Widyaiswara wajib memenuhi Jam Wajib mengajar minimum 32 JP per-bulan, dengan ketentuan 21 JP untuk Tatap Muka dan 11 Jam untuk Non Tatap muka/kegiatan lain/konversi.
- (2) Dalam hal terdapat kelebihan atas jam wajib minimum tatap muka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan prestasi dalam bentuk honorarium.
- (3) Dalam hal jam wajib minimum tatap muka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi maka tidak dibayarkan honorariumnya.
- (4) Pembayaran honorarium yang diberikan atas kelebihan jumlah minimal jam tatap muka bagi widyaiswara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan jam efektif pegawai sesuai peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 18

Penetapan pembayaran honorarium bagi widyaiswara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) mengacu pada peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara, dan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala BPSDMD Provinsi.

Bagian Ketiga

Penyelenggara dan Sarana Prasarana Pengembangan Kompetensi

Pasal 19

- (1) Penyelenggara Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah BPSDMD Provinsi sebagai Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi.
- (2) Untuk Efektifitas dan efisiensi, pengelolaan pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dilaksanakan secara terintegrasi dan terpusat melalui kebijakan Pengembangan Kompetensi Satu Pintu pada BPSDMD Provinsi.
- (3) Dalam pelaksanaan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Satu Pintu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), BPSDMD berperan sebagai Regulator dan Operator Pengembangan Kompetensi.
- (4) Regulator pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat meliputi fungsi pengaturan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, uji kompetensi dan sertifikasi.
- (5) Operator pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi pengembangan kompetensi dasar dan manajerial, pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, pengembangan kompetensi pemerintahan dan sosial kultural yang diselenggarakan oleh BPSDMD ataupun melalui pengiriman ke Kementerian dan/atau Lembaga yang menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi.
- (6) Dalam hal pengembangan kapasitasnya, BPSDMD diberikan kewenangan untuk menangani dan bertanggungjawab atas unit-unit pelayanan yang berkaitan dengan pengembangan SDM pada perangkat daerah lainnya, sesuai dengan tuntutan kompetensi yang dibutuhkan.
- (7) Pengaturan dan kewenangan terhadap unit-unit pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

Pasal 20

- (1) Sarana dan Prasarana Pelatihan disesuaikan dengan jenis dan jumlah peserta pelatihan.
- (2) Standar kelengkapan Sarana dan Prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disiapkan sesuai dengan standar kelengkapan yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- (3) Disamping sarana prasarana utama, BPSDMD Provinsi NTB menyiapkan sarana penunjang dalam pengembangan kompetensi dan uji sertifikasi kompetensi sebagai berikut: LSP-PDN Provinsi, Website Resmi Lembaga, *E-Journal* dan unit pengkajian pengabdian masyarakat.
- (4) Setiap akhir tahun anggaran, BPSDMD mempublikasikan jadwal rencana pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia yang akan dilaksanakan di tahun berikutnya di *website* resmi BPSDMD.
- (5) Setiap Pegawai yang membutuhkan pengembangan kompetensi teknis dapat mendaftarkan diri di *website* BPSDMD untuk mengikuti pelaksanaan pelatihan teknis dan fungsional yang diselenggarakan oleh BPSDMD dengan melengkapi berkas yang ditentukan.

Bagian Kelima Mekanisme Pengembangan Kompetensi

Pasal 21

- (1) Mekanisme pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dilaksanakan melalui:
 - a. pola mandiri;
 - b. pola kemitraan/kerjasama/fasilitasi; dan/atau
 - c. pola kontribusi.
- (2) Kepala BPSDMD Provinsi membentuk panitia penyelenggara untuk melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dengan Keputusan Kepala BPSDMD Provinsi.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi dengan Pola Kemitraan/Kerjasama/Fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b dilakukan dengan Kabupaten/Kota, Lembaga-Lembaga Vertikal yang ada di Nusa Tenggara Barat atau Daerah lainnya, dan/atau Pihak Ketiga.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dengan Pola Kemitraan/Kerjasama/Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada perjanjian kerjasama atau Kesepakatan Bersama.
- (3) Pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan pola Kemitraan/kerjasama/Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan bersama-sama oleh para pihak dengan cara menunjuk panitia bersama oleh kepala BPSDMD provinsi selaku lembaga pelatihan terakreditasi.
- (4) Penanggungjawab penyelenggaraan program kegiatan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah BPSDMD Provinsi, sedangkan penanggungjawab terhadap pengelolaan keuangan

adalah pihak lembaga/instansi pengirim peserta sesuai dokumen pelaksanaan anggaran (DPA), dan/atau daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA) pada masing-masing satuan kerja, berdasarkan perjanjian kerjasama yang ditandatangani bersama di atas materai cukup.

Pasal 23

- (1) Penyelenggaraan pelatihan dengan pola kontribusi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c, harus dianggarkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) satuan kerja BPSDMD Provinsi tahun anggaran berjalan, sesuai jumlah peserta dan besarnya anggaran yang tersedia dalam DPA dan/atau DIPA pihak instansi pengirim peserta.
- (2) Sebelum penyelenggaraan pelatihan dimulai, dana kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disetor terlebih dahulu ke rekening Kas Daerah melalui Nomor rekening atas nama bendahara penerimaan BPSDMD Provinsi, selanjutnya dicatat dan dihitung sebagai pendapatan asli daerah BPSDMD Provinsi.

BAB IV

PENJAMINAN MUTU PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 24

- (1) Gubernur membentuk Komite Penjamin Mutu dalam rangka Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- (2) Pembentukan Komite Penjamin Mutu Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan membantu BPSDMD dalam menjaga kualitas dalam pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terpadu satu pintu.

Pasal 25

- (1) Keanggotaan Komite Penjamin Mutu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 terdiri dari unsur:
 - a. Pejabat di lingkungan perangkat daerah Provinsi;
 - b. Widyaiswara;
 - c. Akademisi; dan
 - d. Praktisi.
- (2) Susunan Keanggotaan Komite Penjamin Mutu Pengembangan Kompetensi Sumber Daya ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB V

PEMBIAYAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 26

Pembiayaan dalam rangka penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi;
- c. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota; dan

- d. sumber pembiayaan lainnya yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI MONITORING, EVALUASI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 27

- (1) Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi NTB dapat melakukan monitoring dan evaluasi progres sebelum, selama dan setelah pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Monitoring, Evaluasi dan Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan pedoman dan standar yang ditetapkan.

Pasal 28

- (1) Hasil Monitoring, Evaluasi akan menjadi salah satu dasar dalam pemberian rekomendasi atas pengembangan karier dan jabatan, serta menjadi sumber data akurat dalam menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) atau yang akan menjadi dasar dalam perencanaan pengembangan Kompetensi di masa yang akan datang sesuai dengan tuntutan kebutuhan kompetensi ASN pada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- (2) Hasil Monitoring, Evaluasi atas Pengembangan Kompetensi dilaporkan secara berkala kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

BAB VII PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PELAPORAN

Pasal 29

- (1) Pembinaan dan pengawasan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dilakukan oleh Gubernur.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi.
- (3) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Hasil pembinaan dan pengawasan dilaporkan secara berkala kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Ditetapkan di Mataram
pada tanggal 21 September 2020
GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

ttd

H. ZULKIEFLIMANSYAH

Diundangkan di Mataram
pada tanggal 21 September 2020

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI NTB,

ttd

H. LALU GITA ARIADI

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2020 NOMOR 52

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

H. RUSLAN ABDUL GANI
NIP. 19651231 199303 1 135