



GOVERNOR OF RIAU

PERATURAN GOVERNOR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 51 TAHUN 2023

ABOUT

DEVELOPMENT OF CIVIL SERVICE COMPETENCY

WITH THE GRACE OF GOD THE MOST HIGH

GOVERNOR OF RIAU,

- Menimbang** :
- a. bahwa pengembangan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau diperlukan dalam rangka membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap positif, kreatif dan inovatif, bebas dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme dalam memberikan pelayanan publik dan pelaksanaan tugas-tugas;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 233 ayat (1) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memenuhi persyaratan kompetensi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat** :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
 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 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);

4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2023 Nomor 141, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2897);
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 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1645);
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Penjaminan Mutu Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 25);
11. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 55);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kepulauan Riau,
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom,
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau,
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan,
5. 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 pemerintahan,
6. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan,
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi,
9. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya,
10. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier,
11. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintah,
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan,
13. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah,
14. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah,

15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
17. 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 dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
18. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah secara profesional.
19. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
20. Kamus Kompetensi adalah kumpulan kompetensi yang meliputi nama kompetensi, definisi kompetensi, deskripsi dan level kompetensi serta indikator perilaku.
21. Pelatihan Teknis adalah pelatihan yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis bidang tugas.
22. Pelatihan Fungsional adalah pelatihan untuk memenuhi persyaratan dan/atau untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang akan atau menduduki jabatan fungsional tertentu.
23. Pelatihan Sosial kultural adalah pelatihan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan 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 untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran dan fungsinya.
24. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan Latsar CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
25. Lembaga Pelatihan adalah institusi yang menyelenggarakan fungsi pengelolaan pelatihan.
26. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BPSDM adalah perangkat daerah yang diberi kewenangan melakukan Pendidikan dan Pelatihan atau pengembangan kompetensi ASN.
27. Perangkat Daerah adalah Perangkat Provinsi Kepulauan Riau sebagai unsur pembantu Gubernur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi Kepulauan Riau.
28. Kabupaten/Kota se Provinsi Kepulauan Riau adalah Kabupaten Bintan,

Kabupaten Lingga, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kepulauan Anambas, Kota Tanjungpinang dan Kota Batam.

29. Surat Tanda Tamat Pelatihan yang selanjutnya disingkat STTP adalah dokumen tertulis yang menyatakan bahwa peserta telah dinyatakan lulus dan berhasil mengikuti serta menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan baik.
30. Sertifikat atau sebutan lain sejenis yang selanjutnya disebut sertifikat adalah dokumen tertulis yang menyatakan bahwa peserta telah mengikuti dan menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan baik.
31. Piagam Penghargaan adalah dokumen tertulis yang menyatakan bahwa peserta telah mengikuti dan menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan prestasi terbaik.
32. Surat Keterangan adalah dokumen tertulis yang menyatakan bahwa peserta telah mengikuti secara keseluruhan atau sebagian dari program pelatihan, namun belum berhasil mencapai kompetensi yang dipersyaratkan.
33. Standar Mutu adalah seperangkat tolak ukur kualitas Pelatihan yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
34. Penjamin Mutu Pelatihan ASN yang selanjutnya disebut Penjamin Mutu adalah upaya komprehensif dalam rangka pengendalian kualitas Mutu terhadap penyelenggaraan Pelatihan ASN.

Pasal 2

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi:

- a. Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi; dan
- b. Pengelolaan Pengembangan Kompetensi terintegrasi sebagai upaya pencapaian Kepulauan Riau *Corporate University*.

Pasal 3

- (1) Peraturan Gubernur ini sebagai tata laksana dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan melalui tahapan
 - a. penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
 - a. Perangkat Daerah; dan
 - b. Provinsi oleh BPSDM.

Pasal 4

- (1) Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama 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 ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

BAB II
PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN
RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh BPSDM.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh BPSDM untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud ayat (1) disusun dalam sebuah dokumen yang selanjutnya disebut Dokumen Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK).
- (4) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana pada ayat (2) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan BPSDM.

Pasal 6

- (1) Penyusunan Dokumen Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Provinsi Kepulauan Riau sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dilakukan oleh:
 - a. Kepala BPSDM, untuk Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - b. Kepala Perangkat Daerah, untuk kompetensi Teknis.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disampaikan kepada Kepala BPSDM.
- (3) Kepala BPSDM melakukan analisis atas Kebutuhan dan Rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Kepala BPSDM menyampaikan kepada Gubernur selanjutnya Kepala BPSDM menetapkan Kebutuhan dan Rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang dinilai sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

Standar Kompetensi ASN terdiri atas:

- a. standar Kompetensi jabatan pimpinan tinggi;
- b. standar Kompetensi jabatan administrasi; dan
- c. standar Kompetensi jabatan fungsional.

Pasal 8

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 berdasarkan pada:
 - a. kamus kompetensi teknis;
 - b. kamus kompetensi manajerial; dan
 - c. kamus kompetensi sosial kultural.
- (2) Kamus kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan daftar jenis kompetensi teknis, definisi kompetensi teknis, deskripsi kompetensi teknis, dan indikator perilaku untuk setiap level kompetensi teknis.

- (3) Kamus kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan daftar jenis kompetensi manajerial, definisi kompetensi manajerial, deskripsi, dan indikator perilaku untuk setiap level kompetensi manajerial.
- (4) Kamus kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan daftar jenis kompetensi sosial kultural, definisi kompetensi sosial kultural, deskripsi, dan indikator perilaku untuk setiap level kompetensi sosial.
- (5) Kamus Kompetensi Manajerial, meliputi:
 - a. Integritas;
 - b. Kerja sama;
 - c. Orientasi pada Hasil;
 - d. Pelayanan Publik;
 - e. Pengembangan diri dan Orang Lain;
 - f. Mengelola Perubahan; dan
 - g. Pengambilan Keputusan.
- (6) Kamus Kompetensi Sosiokultural sebagaimana dimaksud pada ayat (4), yaitu perekat persatuan bangsa.

Bagian Kedua
Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi
Pasal 9

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi di Daerah dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. Inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN;
 - b. Verifikasi rencana pengembangan kompetensi; dan
 - c. Validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
 - d. Penyusunan Dokumen Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK);
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala BPSDM.

Pasal 10

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS di Perangkat Daerah.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. profil ASN;
 - b. data hasil analisis kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. Dokumen perencanaan pada Perangkat Daerah; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi yang akan dilakukan.

Pasal 11

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat Pengembangan Kompetensi;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 12

- (1) Data hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan profil Kompetensi ASN dengan Standar Kompetensi ASN yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui pengukuran Kompetensi yang dilakukan oleh *assessor* pemerintah atau bekerja sama dengan *assessor independent* dan/atau instrument lain dan/atau dapat difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Korpri.
- (3) Bagi perangkat daerah yang belum melakukan uji kompetensi/*Assesment* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian dan Korpri untuk mendapatkan profil Kompetensi ASN.

Pasal 13

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) dilakukan terhadap setiap ASN yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Kepala perangkat daerah memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada BPSDM.

Pasal 14

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh BPSDM.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan Standar Kompetensi Jabatan.

Pasal 15

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), BPSDM membentuk tim yang terdiri atas Pejabat pada BPSDM dan Pengelola Kepegawaian pada Perangkat Daerah.

Pasal 16

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis pada Pemerintah Daerah.
- (2) BPSDM melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh perangkat daerah dan hasil Assesmen yang dilakukan oleh Perangkat Daerah yang Mengurusi Kepegawaian.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi untuk anggaran tahun berikutnya.

Pasal 17

- (1) Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh BPSDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.
- (2) Penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bahan penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi untuk anggaran tahun berikutnya.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 18

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 19

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b terdiri atas:

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

Pasal 21

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 lainnya.

Pasal 22

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b dilakukan melalui kegiatan pembelajaran diluar 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 23

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis instansi, kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Korpri.

Pasal 24

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b dapat dilaksanakan;

- a. secara mandiri oleh BPSDM;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 25

Pengembangan Kompetensi mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi tahunan yang ditetapkan BPSDM.

Pasal 26

BPSDM melakukan pemantauan, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

BAB IV

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 27

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Bagian Kedua

Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 28

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Pasal 29

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 27 dilakukan oleh BPSDM dan hasilnya disampaikan kepada PPK.
- (2) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PPK pada triwulan pertama tahun berikutnya.

BAB V TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 30

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dapat dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur yang tersedia di BPSDM.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh BPSDM.

Pasal 31

Dalam hal pelaksanaan Pengembangan Kompetensi BPSDM dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara non klasikal yang bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak Pengembangan Kompetensi.

BAB VI

JENIS DAN KRITERIA PEMBERIAN SURAT KETERANGAN PELATIHAN

Bagian Kesatu

Jenis Surat Keterangan Pelatihan

Pasal 32

Surat Keterangan pelatihan terdiri atas:

- a. STTP;
- b. Sertifikat;
- c. Piagam Penghargaan; dan
- d. Surat Keterangan

Bagian Kedua

Kriteria Pemberian Surat Keterangan Pelatihan

Pasal 33

- (1) STTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf a diberikan bagi peserta yang dinyatakan lulus, berhasil mencapai kompetensi yang dipersyaratkan, dan berhasil mengikuti dan menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan baik, dalam:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. Latsar CPNS; atau
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural; dan
 - f. pelatihan lainnya yang diselenggarakan oleh BPSDM dan/atau Perangkat Daerah.
- (2) STTP sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 huruf a memuat mengenai:
 - a. data peserta yang memuat nama peserta, tempat tanggal lahir, instansi pemerintah pengirim, nomor induk pegawai, jabatan, pangkat, dan golongan;
 - b. nama pelatihan;
 - c. informasi penyelenggaraan pelatihan yang memuat waktu penyelenggaraan, jumlah jp, tempat penyelenggaraan, dan instansi pemerintah penyelenggara pelatihan;
 - d. kualifikasi penilaian peserta setelah mengikuti pelatihan;
 - e. pejabat yang berwenang menandatangani STTP;
 - f. kompetensi yang dikembangkan; dan
 - g. mata pelatihan.

Pasal 34

Sertifikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf b diberikan kepada peserta yang dinyatakan lulus atau telah berhasil menyelesaikan Pelatihan dan atau Pengembangan Kompetensi lain.

Pasal 35

- (1) Piagam Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf c dapat diberikan kepada peserta yang memperoleh peringkat terbaik;
- (2) Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan.

Pasal 36

- (1) Surat Keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf d diberikan kepada Peserta yang dinyatakan tidak lulus pelatihan sebagai peserta pelatihan.
- (2) Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan.

BAB VII

BENTUK SURAT KETERANGAN PELATIHAN

Pasal 37

- (1) STTP dibuat dalam format dokumen atau digital.
- (2) STTP diterbitkan oleh Lembaga atau penyelenggara pelatihan dan/atau BPSDM diserahkan kepada Peserta.
- (3) STTP dibuat dengan menggunakan kode elektronik dan diberikan kode registrasi alumni yang diterbitkan oleh BPSDM yang penyelenggaraan pelatihannya dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.

Pasal 38

Ketentuan mengenai bentuk Surat Keterangan Pelatihan ditetapkan oleh Kepala BPSDM atas nama Gubernur.

BAB VIII

PENANDATANGANAN SURAT KETERANGAN PELATIHAN

Bagian Pertama

Pejabat Penanda Tangan Surat Keterangan Pelatihan

Pasal 39

- (1) STTP pelatihan diterbitkan oleh penyelenggara pelatihan yang penyelenggaraannya oleh Lembaga pelatihan terakreditasi dan melaporkan hasilnya ke BPSDM.
- (2) STTP pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM yang peserta lintas kabupaten/kota ditanda tangani oleh Sekretaris Daerah atas nama Gubernur.
- (3) STTP pelatihan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang pesertanya hanya dari perangkat daerah di tanda tangani oleh kepala BPSDM dan kepala perangkat daerah.
- (4) STTP pelatihan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang pesertanya dilingkungan pemerintah provinsi ditanda tangani oleh kepala BPSDM atas nama gubernur.

Pasal 40

Sertifikat dan Surat Keterangan ditandatangani oleh Kepala BPSDM.

Pasal 41

Piagam penghargaan ditandatangani oleh Sekretaris Daerah atas nama Gubernur.

BAB IX

PENJAMINAN MUTU

Bagian Satu

Jenis Penjaminan Mutu

Pasal 42

- (1) Penjaminan Mutu terdiri atas:
 - a. penjaminan mutu oleh lembaga administrasi negara;
 - b. penjaminan mutu lembaga pelatihan pembina jabatan; dan
 - c. penjaminan mutu lembaga pelatihan terakreditasi sesuai peraturan perundang-undangan;
- (2) Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan terkait penyelenggaraan:
 - a. pelatihan struktural;
 - b. pelatihan teknis;
 - c. pelatihan fungsional;
 - d. pelatihan sosial kultural; atau
 - e. Latsar CPNS; dan
 - f. pelatihan lainnya yang diselenggarakan oleh BPSDM dan/atau Perangkat Daerah.
- (3) Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan antara lain melalui Akreditasi Lembaga dan/atau program.
- (4) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara yang mengatur mengenai Akreditasi.

Pasal 43

Penjaminan Mutu dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. perencanaan;
- b. pelaksanaan;
- c. evaluasi; dan
- d. tindak lanjut.

Pasal 44

- (1) Untuk menjamin kesesuaian pelatihan, pelatihan di lingkungan pemerintah provinsi harus dilakukan pengendalian mutu pelatihan.
- (2) Pengendalian mutu pelatihan sebagaimana pada ayat (1) adalah Pelatihan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.
- (3) Pengendalian mutu pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah dalam setiap tahapan pelaksanaan pelatihan perlu didampingi pengendali mutu yakni pengelola dan/atau pelaksana pelatihan yang sudah memiliki sertifikat *Management of Training* dan/atau *Training Officer Course*.
- (4) Pengendalian mutu sebagaimana ayat (1) perangkat daerah yang akan melaksanakan pelatihan dapat mengajukan penjaminan mutu pelatihan

sebelum pelaksanaan pelatihan kepada BPSDM dengan menyampaikan data:

- a nama pelatihan;
 - b kurikulum;
 - c jumlah peserta;
 - d narasumber/pengajar/fasilitator;
 - e tempat pelatihan;
 - f menyampaikan laporan hasil peserta beserta STTP dan /atau sertifikat peserta dalam bentuk digital atau *soft file* ke BPSDM; dan
 - g ketentuan huruf f jika penerbitan STTP dan/atau sertifikat oleh lembaga pelatihan lain.
- (5) Segala biaya yang timbul dengan pengendalian mutu pelatihan dibebankan kepada perangkat daerah penyelenggara pelatihan.

Pasal 45

- (1) Penjaminan Mutu Lembaga Pelatihan dilaksanakan Pemerintah Daerah.
- (2) Penjaminan Mutu dapat melibatkan pihak diluar Lembaga Pelatihan sesuai dengan kebutuhan Penjaminan Mutu.

BAB X KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal 15 Desember 2023

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,



Diundangkan Tanjungpinang
pada tanggal 15 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

ADI PRIHANTARA

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2023 NOMOR 948