



SALINAN

GUBERNUR PAPUA BARAT

PERATURAN GUBERNUR PAPUA BARAT
NOMOR 34 TAHUN 2023

TENTANG

SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR BERBASIS KOMPETENSI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR PAPUA BARAT,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 46 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, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya Dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3894) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang

Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya Dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3960);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Provinsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);

7. 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);
8. 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 6477);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
11. 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);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
13. 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);
14. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
15. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1800);
16. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 149);
17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1090);
18. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1091);
19. 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);
20. 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);

21. Peraturan Kepala Lembaga 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR BERBASIS KOMPETENSI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Papua Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Papua Barat.
4. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BPSDM adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
7. Lembaga Pelatihan Terakreditasi adalah unit penyelenggara Pelatihan yang mendapatkan pengakuan tertulis (sertifikasi) dari instansi Pembina untuk menyelenggarakan pelatihan.

8. Lembaga Pelatihan Terakreditasi adalah unit penyelenggara Pelatihan yang mendapatkan pengakuan tertulis (sertifikasi) dari Instansi Pembina untuk menyelenggarakan pelatihan.
9. 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 Papua Barat.
10. 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 di Papua Barat melalui Pelatihan Satu Pintu.
11. Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri di provinsi yang selanjutnya disebut 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 di wilayahnya.
12. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
13. 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.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Non-ASN adalah sumber daya manusia baik perorangan, korporasi maupun organisasi seperti Anggota DPRD, Ikatan Istri Wakil Rakyat, PKK, Kelompok Masyarakat Sadar Wisata, Kepala Kampung, Kepala Distrik, dan Organisasi Politik dan Kemasyarakatan lainnya, yang membutuhkan

pengembangan kompetensi di bawah fasilitasi dan penyelenggaraan BPSDM.

17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, berdayaguna dan berhasilguna.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Monitoring dan Evaluasi pengembangan kompetensi adalah suatu proses pengukuran, penilaian, dan koreksi atas masukan dan hasil Pengembangan kompetensi.
22. 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.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat dia, amati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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 prsnisp yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan.

26. Uji Kompetensi adalah proses pengujian dan penilaian untuk menentukan kompetensi kerja penyelenggara pemerintahan dalam negeri berdasarkan skema sertifikasi.
27. Tempat Uji Kompetensi selanjutnya disingkat TUK adalah tempat yang memenuhi persyaratan sebagai tempat untuk melaksanakan uji kompetensi sesuai dengan materi dan metode uji kompetensi yang akan dilaksanakan.
28. Sertifikasi Kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi kepada pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada Standar Kompetensi Jabatan.
29. 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.
30. Asesor Kompetensi Pemerintahan adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan memenuhi persyaratan untuk melakukan dan/atau menilai Kompetensi Pemerintahan.
31. Pola Kemitraan adalah kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak yang didasarkan pada perjanjian kerja sama.
32. Pola Kontribusi adalah kerja sama yang dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan biaya pelaksanaan pelatihan ditanggung oleh Instansi Pengirim dengan perhitungan biaya per orang.
33. Pola Fasilitasi adalah pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten atau instansi lainnya yang biaya pelaksanaannya ditanggung oleh Pemerintah Kabupaten.
34. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu.
35. Kursus adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan teknis tertentu.
36. Penataran adalah jenis pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk pemenuhan dan/atau peningkatan sikap.
37. Seminar adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur melalui suatu pembahasan ilmiah untuk menambah wawasan tentang permasalahan tertentu dengan menghadirkan narasumber ahli dan/atau praktisi.

38. Lokakarya/Workshop adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur dengan pertemuan antara para ahli (pakar) untuk membahas masalah praktis atau yang bersangkutan dengan pelaksanaan dalam bidang keahliannya.
39. Bimbingan Teknis selanjutnya disebut Bimtek adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur dalam rangka memberikan bantuan berupa tuntunan untuk menyelesaikan masalah yang bersifat teknis.
40. Magang adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur terpadu dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang lebih berpengalaman untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
41. Pelatihan Dalam Jabatan adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur yang dilaksanakan terhadap peserta dengan cara ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya di bawah bimbingan dan pengawasan fasilitator yang berpengalaman.
42. Pembekalan/Orientasi Tugas adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta dalam melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan/posisi tertentu.
43. Pendalaman Tugas adalah jenis pengembangan kompetensi aparatur yang bertujuan untuk memperdalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna mengembangkan inovasi kerja.
44. Pembelajaran Elektronik (*e-learning*) adalah jenis pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran yang dapat diakses oleh aparatur pada waktu dan tempat tertentu.
45. Pembelajaran Jarak Jauh adalah proses belajar-mengajar yang dilakukan secara jarak jauh melalui penggunaan berbagai media manual dan/atau digital.
46. Pembelajaran Campuran (*Blended Learning*) adalah gabungan pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka dan virtual.
47. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP merupakan satuan waktu untuk setiap jenis Pengembangan Kompetensi.

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Gubernur ini:

- a. sebagai acuan atau pedoman bagi BPSDM dalam mengelola pengembangan kompetensi sumber daya manusia 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 ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah untuk mewujudkan pengelolaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia Provinsi Papua Barat secara terpadu, terintegrasi, berkesinambungan, mandiri, efektif serta efisien.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. perencanaan Pengembangan Kompetensi;
- b. penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
- c. penjaminan mutu Pengembangan Kompetensi;
- d. pembentukan lembaga sertifikasi;
- e. tugas dan wewenang;
- f. susunan organisasi;
- g. monitoring dan evaluasi;
- h. pembinaan, pengawasan dan pelaporan; dan
- i. pendanaan.

BAB II

PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 5

- (1) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia di Daerah dilaksanakan oleh BPSDM.
- (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 BPSDM, berkoordinasi dengan:
 - a. Badan Kepegawaian Daerah;
 - b. Biro Organisasi Sekretariat Daerah; dan
 - c. Perangkat Daerah 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 AKPK, pada Perangkat Daerah berdasarkan rencana strategis dan analisis Kompetensi jabatan.
- (2) AKPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh BPSDM dengan mempertimbangkan data dan informasi dari bidang atau bagian yang secara tugas dan fungsi bertanggung jawab dalam urusan kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah.
- (3) Setiap Perangkat Daerah yang akan merencanakan program pengembangan peningkatan kapasitas sumber daya manusia berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi dari BPSDM.
- (4) Hasil penyusunan rencana kebutuhan Pelatihan dari masing-masing Perangkat Daerah harus disampaikan pada akhir semester I (satu) setiap tahun dan dilakukan pengkajian oleh BPSDM selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penyusunan rencana pengembangan Kompetensi oleh BPSDM 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 dibagi ke dalam rumpun:

- a. Pengembangan Kompetensi umum;
- b. Pengembangan Kompetensi inti JPT dan jabatan administrasi;
- c. Pengembangan Kompetensi inti JF;
- d. Pengembangan Kompetensi pilihan;
- e. Pengembangan Kompetensi Teknis;
- f. Pengembangan Kompetensi kepamongprajaan;
- g. Pengembangan Kompetensi pimpinan daerah;
- h. Kompetensi standardisasi dan sertifikasi;
- i. Kompetensi internasional;
- j. Kompetensi melalui pendidikan formal; dan
- k. Kompetensi atau Pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar.

Pasal 10

Rumpun Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, dibagi ke dalam jenis:

- a. Pelatihan;
- b. Kursus;
- c. Penataran;
- d. Seminar;
- e. Lokakarya/ *Workshop*;

- f. Bimtek;
- g. Pembelajaran Elektronik (*e-learning*);
- h. Pembelajaran Jarak Jauh;
- i. Magang;
- j. Pelatihan Dalam Jabatan;
- k. Pembekalan/Orientasi Tugas; dan
- l. Pendalaman Tugas.

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 yakni secara:

- a. Pelatihan klasikal;
- b. Pelatihan nonklasikal; dan
- c. Pelatihan dengan Pembelajaran Campuran.

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 nonklasikal 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. detasering;
 - 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 nonklasikal lainnya.

Bagian Kedua Tenaga Pengembangan Kompetensi

Pasal 13

Tenaga pengembang Kompetensi terdiri dari:

- a. tenaga pengajar; dan
- c. tenaga pengelola dan penyelenggara Pelatihan.

Pasal 14

- (1) Tenaga pengajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a adalah terdiri dari:
 - a. Widyaiswara;
 - b. Asesor Kompetensi Pemerintahan;
 - c. Tenaga Ahli;
 - d. Praktisi; dan
 - e. Narasumber.
- (2) Tenaga ahli, praktisi dan narasumber sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e dapat berasal dari pejabat struktural, pejabat fungsional, pakar/praktisi sesuai dengan keahlian dan pengalaman di bidangnya serta memiliki kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran dan penguasaan penuh terhadap substansi mata pelatihan yang diajarkan dan dibuktikan dengan sertifikasi.

Pasal 15

Tenaga pengelola dan penyelenggara pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b merupakan tenaga manajemen yang terdiri dari:

- a. pengelola pelatihan yang memiliki sertifikat Kompetensi dalam mengelola pelatihan atau *Management of Training*; dan
- b. penyelenggara pelatihan dengan kemampuan dalam penyelenggaraan pelatihan yang dibuktikan dengan sertifikasi Kompetensi *Training Officer Course*.

Bagian Ketiga
Widyaiswara

Pasal 16

- (1) Setiap Widyaiswara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a berkewajiban melakukan pengembangan kompetensinya secara terus-menerus dan berkelanjutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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 setiap bulan, dengan ketentuan 21 JP untuk tatap muka dan 11 jam untuk nontatap 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) sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Penyelenggara Dan Sarana Prasarana Pengembangan Kompetensi

Pasal 19

- (1) Untuk Efektifitas dan efisiensi, pengelolaan Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia dilaksanakan secara terintegrasi dan terpusat melalui kebijakan Pengembangan Kompetensi satu pintu pada BPSDM.
- (2) Dalam pelaksanaan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Satu Pintu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BPSDM berperan sebagai regulator dan operator Pengembangan Kompetensi.
- (3) Regulator Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat meliputi fungsi pengaturan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, uji kompetensi dan sertifikasi.
- (4) Operator Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi Pengembangan Kompetensi dasar dan manajerial, Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional, Pengembangan Kompetensi Pemerintahan dan Sosial Kultural yang diselenggarakan oleh BPSDM ataupun melalui pengiriman ke Kementerian dan/atau Lembaga yang menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi.
- (5) Dalam hal pengembangan kapasitas, BPSDM diberikan kewenangan untuk menangani dan bertanggung jawab atas unit pelayanan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pada Perangkat Daerah lainnya, sesuai dengan tuntutan Kompetensi yang dibutuhkan.
- (6) Pengaturan dan kewenangan terhadap unit pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) 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) Selain sarana prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (2), BPSDM menyiapkan sarana penunjang dalam pengembangan kompetensi dan uji sertifikasi kompetensi melalui:
 - a. LSP-PDN Provinsi;
 - b. *website* resmi lembaga;

- c. *e-Journal*; dan/atau
 - d. unit pengkajian pengabdian masyarakat.
- (4) Setiap akhir tahun anggaran, BPSDM mempublikasikan jadwal rencana pengembangan Kompetensi sumber daya manusia yang akan dilaksanakan di tahun berikutnya melalui *website* resmi BPSDM.
- (5) Setiap pegawai yang membutuhkan Pengembangan Kompetensi Teknis dapat mendaftar melalui website BPSDM.

Bagian Kelima

Mekanisme Pengembangan Kompetensi

Pasal 21

- (1) Mekanisme Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dilaksanakan melalui:
- a. Pola Mandiri;
 - b. Pola Kemitraan/Kerja Sama/Fasilitasi; dan/atau
 - d. Pola Kontribusi.
- (2) Kepala BPSDM membentuk panitia penyelenggara untuk melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi dengan Pola Kemitraan/Kerja Sama/Fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b dilakukan dengan Kabupaten, lembaga vertikal yang ada di Papua Barat atau daerah lainnya dan/atau pihak ketiga.
- (2) Penanggung jawab penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah BPSDM.

BAB IV

PENJAMINAN MUTU

Pasal 23

Gubernur membentuk Komite Penjamin Mutu dalam rangka penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia.

Pasal 24

- (1) Komite Penjamin Mutu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 terdiri dari:
 - a. pejabat di lingkungan Perangkat Daerah Provinsi;
 - b. Widyaiswara;
 - c. akademisi; dan
 - d. praktisi.
- (2) Susunan Keanggotaan Komite Penjamin Mutu ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB V

LEMBAGA SERTIFIKASI PENYELENGGARA PEMERINTAHAN DALAM NEGERI

Bagian Kesatu

Pembentukan Lembaga Sertifikasi

Pasal 25

- (1) LSP-PDN Provinsi merupakan lembaga nonstruktural yang berkedudukan di lingkungan BPSDM.
- (2) LSP-PDN Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Gubernur.

Bagian Kedua

Tugas Dan Wewenang

Pasal 26

- (1) LSP-PDN Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1), bertugas:
 - a. menyusun dan melaksanakan program dan anggaran Sertifikasi Kompetensi;
 - b. membentuk tim uji pemerintahan di lingkungan pemerintah provinsi;
 - c. melaksanakan pelayanan sertifikasi dan pemeliharaan Kompetensi; dan
 - d. melaksanakan pembinaan dan penugasan tenaga Asesor di bidang pemerintahan dalam negeri di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten.
 - e. menetapkan peserta sertifikasi;

- f. merencanakan penyelenggaraan Uji Kompetensi berdasarkan skema sertifikasi di bidang pemerintahan dalam negeri;
 - g. mengajukan surat rencana pelaksanaan Uji Kompetensi ke LSP-PDN Kementerian Dalam Negeri;
 - h. melaksanakan Uji Kompetensi di bidang pemerintahan dalam negeri, termasuk menyiapkan fasilitas dan sumber daya yang dibutuhkan di lingkungan pemerintah provinsi.
 - i. menerapkan sistem pengendalian pelaksanaan sertifikasi Kompetensi di bidang pemerintahan dalam negeri;
 - j. melakukan pencatatan dan melaporkan penyelenggaraan Uji Kompetensi kepada Gubernur.
 - k. melakukan verifikasi terhadap TUK-PDN provinsi dan Kabupaten; dan
 - l. menyelenggarakan ketatausahaan, pengelolaan data dan informasi serta mendokumentasikan penyelenggaraan sertifikasi.
- (2) LSP-PDN Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai wewenang:
- a. mengusulkan pencabutan/pembatalan sertifikat Kompetensi kepada kepala LSP-PDN Kementerian Dalam Negeri;
 - b. mengelola anggaran LSP-PDN Provinsi;
 - c. bekerja sama dengan kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, pemerintah daerah lainnya, instansi pemerintah lainnya dalam rangka pemanfaatan LSP-PDN Provinsi setelah berkoordinasi dengan LSP-PDN Kementerian Dalam Negeri;
 - d. melaporkan hasil penyelenggaraan Uji Kompetensi kepada Gubernur;
 - e. membentuk TUK-PDN Provinsi dan TUK-PDN Kabupaten.
 - f. merencanakan dan/atau menetapkan biaya kompetensi pemerintahan
 - g. memberikan sanksi kepada asesor Kompetensi pemerintahan, LSP-PDN Provinsi, TUK-PDN Provinsi dan TUK-PDN Kabupaten yang melanggar kode etik dan aturan; dan
 - h. mengusulkan revisi dan pengembangan standar Kompetensi baru kepada kepala BPSDM kementerian melalui kepala BPSDM.

Bagian Ketiga Susunan Organisasi

Pasal 27

- (1) Pengurus LSP-PDN Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 terdiri dari:

- a. pembina: Gubernur;
 - b. pengarah: sekretaris daerah;
 - c. penanggung jawab: kepala BPSDM;
 - d. kepala LSP-PDN provinsi: administrator yang bertugas di bidang sertifikasi pada BPSDM;
 - e. manajer administrasi: pengawas atau pejabat lain yang memenuhi persyaratan;
 - f. manajer mutu: pengawas atau pejabat lain yang memenuhi persyaratan;
 - g. manajer teknis sertifikasi: pengawas atau pejabat yang memenuhi persyaratan;
 - h. tim asesor yang terdiri dari:
 1. Asesor kompetensi Pemerintahan; dan
 2. pengintegrasian data.
- (2) Susunan pengurus LSP-PDN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 28

LSP-PDN movev ke TUK-Kabupaten.

BAB VI

PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PELAPORAN

Pasal 29

- (1) Gubernur melakukan pembinaan, pengawasan dan pelaporan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- (2) Pembinaan, pengawasan dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilaksanakan oleh BPSDM.
- (3) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri Dalam Negeri melalui Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

BAB VII
PENDANAAN

Pasal 30

Pendanaan pelaksanaan peraturan Gubernur ini bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

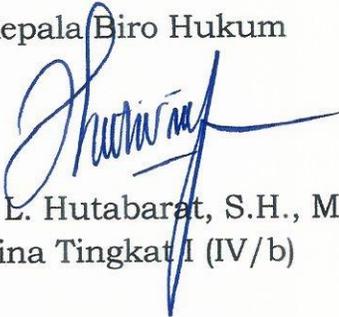
Pasal 31

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Salinan yang sah sesuai aslinya,

Plt. Kepala Biro Hukum



Dorsinta R. L. Hutabarat, S.H., M.M.
Pembina Tingkat I (IV/b)

Ditetapkan di Manokwari
pada tanggal 11 Desember 2023

Pj. GUBERNUR PAPUA BARAT,

CAP/TTD

ALI BAHAM TEMONGMERE

Diundangkan di Manokwari
pada tanggal 11 Desember 2023

Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT,

CAP/TTD

JACOB S. FONATABA

BERITA DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT PADA TAHUN 2023 NOMOR 34

LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR PROVINSI PAPUA BARAT
 NOMOR 34 TAHUN 2023
 TENTANG
 SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 APARATUR BERBASIS KOMPETENSI

I. Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang diharapkan
	PELATIHAN			
I	Klasikal			
1	Pelatihan Manajerial	Program Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Prilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi Kpemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif	a. kesenjangan kompetensi manajerial; b. dipersyaratkan oleh jabatan; c. diproyeksikan peningkatan karir /menduduki jabatan yang lebih tinggi; d. Kesenjangan Kompetensi Teknis Manajerial; dan e. kesenjangan Kompetensi	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.

2	Pelatihan Teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	<ul style="list-style-type: none"> a. kesenjangan Kompetensi Teknis Manajerial; b. dipersyaratkan oleh Jabatan; c. adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan Kompetensi Teknis 	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan Bidang Kerja Kompetensi Teknis
3	Pelatihan Fungsional	Program peningkatan pengetahuan keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif.	<ul style="list-style-type: none"> a. kesenjangan Kompetensi Teknis Fungsional; b. dipersyaratkan oleh Jabatan; c. diproyeksikan peningkatan karir/menduduki jabatan yang lebih tinggi 	Pemenuhan penguasaan dan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF.
4	Pelatihan Sosial Kultural	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/Keterampilan dan sikap perilaku ASN terkait kompetensi Sosial Kultural; b. Persyaratan Jabatan 	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN

5	Kompetensi Pemerintahan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi Pemerintahan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/Keterampilan dan sikap perilaku ASN terkait kompetensi Pemerintahan; dan b. Persyaratan Jabatan. 	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN.
6	Seminar/Konferensi/Sarasehan	Pertemuan Ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karir yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karir ASN Fokus kegiatan ini untuk memperbaharui pengetahuan terkini.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik seminar/Konferensi/sarasehan; c. Pengembangan karir ASN. 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir ASN.

7	Workshop/Lokakarya	<p>Pertemuan Ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karir yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karir dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik Workshop/Lokakarya; dan c. Pengembangan karir ASN. 	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir ASN.</p>
---	--------------------	--	---	--

8	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.	<ul style="list-style-type: none"> a. kesenjangan kinerja; b. kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan; dan c. pengembangan karir ASN. 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir ASN.
9	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter ASN dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. kesenjangan kinerja; dan b. pengembangan karir ASN. 	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja.
10	Bimbingan Teknis	Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/ masalah yang bersifat khusus dan teknis.	<ul style="list-style-type: none"> a. kesenjangan kinerja; b. kesenjangan Kompetensi; dan c. pengembangan karir ASN. 	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja.

11	Sosialisasi	Kegiatan Ilmiah untuk memasyarakatkan sesuai pengetahuan dan/ atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh ASN.	Kebutuhan organisasi/pengembangan karir ASN.	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/ atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja.
II	NONKLASIKAL			
1	Bimbingan/ <i>Coaching</i>	Pembimbingan Peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	a. kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan; dan b. kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier.
2	Mentoring	Pengembangan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.	a. kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman; dan b. Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

3	<i>e- Learning</i>	Pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan ketrampilan teknis; b. ASN yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e- Learning</i>; dan c. Pengembangan karir ASN. 	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir berikutnya.
4	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.	<ul style="list-style-type: none"> a. kesenjangan kinerja; b. kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan; dan c. pengembangan karir ASN. 	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau pengembangan karir berikutnya.
5	Detasering	Penugasan/penemp atan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> a. kepemilikan kompetensi sesuai jabatan yang akan diisi sementara; dan b. kebutuhan <i>transfer of knowledge</i>, keahlian (skill) dan pengalaman dari ASN ke lingkup unit/organisasi 	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru.

6	Pembelajaran Alam Terbuka (<i>outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar ASN mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebijakan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; dan b. memaknai pentingnya peran kerja sama sinergi	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas ASN.	Pengembangan karakter ASN disesuaikan dengan nilai- nilai dan tuntutan bidang kerja.
7	Studi Lapangan (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas

8	Pertukaran ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i> c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karir ASN 	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir
9	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	Upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas
10	Komunitas belajar/ <i>community practices/ networking</i>	Komunitasi belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap prilaku ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama- sama.

11	Magang/Praktek Kerja	<p>Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai ketrampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>Learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas ASN Praktik Kerja/Magang.</p>	<p>a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b. Kesenjangan kinerja.</p>	<p>Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja atau magang.</p>
----	----------------------	---	--	---

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1	Pendidikan Tinggi jenjang Diploma, S1, S2 dan S3	Semester	Satu semester 20 (dua puluh) Jam Pelajaran	

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi Jam Pelajaran (JP)	
			Nasional	Internasional
1	Pelatihan di tingkat Nasional	JP	Sesuai JP Pogram Pelatihan	-
2	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP Pogram Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
3	Pelatihan Teknis	JP	Sesuai JP Pogram Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
4	Pelatihan Fungsional	JP	Sesuai JP Pogram Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
5	Pelatihan Sosial Kultural	JP	Sesuai JP Pogram Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan

6	Pelatihan Kompetensi Pemerintahan	JP	Sesuai JP Pogram Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
7	Seminar/Konferensi/Sarasehan/ Sosialiasi	Hari	Sesuai JP Pogram Pelatihan dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
8	Workshop/Lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
9	Kursus	JP	Sesuai JP Pogram Kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Kursus
10	Penataran	JP	Sesuai JP Pogram Penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Penataran
11	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP Pogram Bimbingan Teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Bimbingan Teknis

2. Nonklasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1	Pertukaran antara ASN dengan Pegawai Swasta, BUMN dan BUMD	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat)

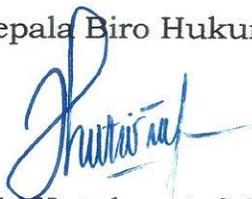
2	Magang/Praktek Kerja	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Magang/Praktek Kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan Magang/Praktek Kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
3	Studi Lapangan (Benchmarking)	Kegiatan	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya
4	Pelatihan jarak Jauh	JP	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya
5	Coaching	Kegiatan	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya
6	Mentoring	Kegiatan	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya
7	Detasering	Kegiatan	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya
8	e-learning	JP	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya
9	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya
10	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	JP	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya

Catatan:

- a. Jalur Pengembangan Kompetensi lainnya mengacu pada jalur Pengembangan Kompetensi yang memiliki karakteristik serupa.
- b. Dasar pertimbangan penentuan jalur Pengembangan Kompetensi yang memiliki karakter serupa dapat mencakup kompetensi yang dikembangkan, tujuan program, kurikulum dan/atau jumlah JP.

Salinan yang sah sesuai aslinya,

Plt. Kepala Biro Hukum



Dorsinta R. L. Hutabarat, S.H., M.M.
Pembina Tingkat I (IV/b)

Pj. GUBERNUR PAPUA BARAT,

CAP/TTD

ALI BAHAM TEMONGMERE