



BUPATI ACEH JAYA
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH JAYA
NOMOR ~~36~~ TAHUN 2025
TENTANG

CORPORATE UNIVERSITY PEMERINTAH KABUPATEN ACEH JAYA

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH JAYA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan berdasarkan ketentuan Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, setiap Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi sesuai standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier melalui berbagai kegiatan pengembangan Kompetensi;
- b. bahwa dalam rangka memenuhi hak dan kesempatan Aparatur Sipil Negara dalam mengembangkan kompetensi, diperlukan suatu sistem pengembangan kompetensi yang fleksibel dan mampu mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya dalam bentuk Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Terintegrasi, sehingga perlu diterapkan dan dikembangkan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Corporate University* Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179);
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);

28

AG

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
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 Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) pada Tingkat Instansi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);
9. Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya (Lembaran Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Kabupaten Aceh Jaya Nomor 29) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya (Lembaran Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2023 Nomor 4);

2

11

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG *CORPORATE UNIVERSITY* PEMERINTAH KABUPATEN ACEH JAYA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Kabupaten adalah bagian dari wilayah Aceh sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dipimpin oleh seorang Bupati.
2. Pemerintahan Kabupaten Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Pemerintahan Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Jaya sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing.
3. Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Kabupaten yang terdiri atas Bupati Aceh Jaya dan perangkat daerah Kabupaten.
4. Bupati Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Bupati adalah Kepala Pemerintah Kabupaten yang dipilih melalui suatu proses demokratis yang dilakukan berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Jaya.
6. Satuan Kerja Perangkat Kabupaten yang selanjutnya disingkat SKPK adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten yang terdiri dari Sekretariat Daerah Kabupaten dan Sekretariat DPRK, Dinas, Lembaga Teknis Kabupaten, dan Sekretariat Lembaga Keistimewaan Aceh.
7. *Corporate University* yang selanjutnya disebut Corpu merupakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi terintegrasi sebagai sistem, entitas dan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia Aparatur yang mengedepankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap perilaku.
8. Organisasi Corpu adalah pengurus Corpu yang terdiri dari Dewan Pengarah Pembelajaran, dan Tim Pelaksana.

9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan Pembangunan.
12. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
13. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
14. 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.
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, 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 Kabupaten secara profesional.
19. Pengembangan Kompetensi adalah serangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN yang dilakukan Pemerintah Kabupaten melalui pelatihan berbasis Corpu.

20. Pelatihan Teknis adalah pelatihan yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis bidang tugas.
21. Pelatihan Fungsional adalah pelatihan untuk memenuhi persyaratan dan/atau untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang akan atau menduduki jabatan fungsional tertentu.
22. 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.
23. Sistem *Learning* Mandiri Aceh Jaya yang selanjutnya disebut SILEMAN adalah sistem informasi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pembelajaran yang bersifat mandiri dalam pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya.
24. Lembaga Pelatihan adalah institusi yang menyelenggarakan fungsi pengelolaan pelatihan.
25. Badan Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Bandiklat adalah perangkat daerah yang diberi kewenangan melakukan pengembangan kompetensi ASN.
26. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Jaya.
27. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah yang selanjutnya disebut Bapperida adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Aceh Jaya.
28. Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten yang selanjutnya disingkat BPKK adalah Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Aceh Jaya.
29. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Aceh Jaya.
30. HCDP adalah *Human Capital Development Plans* dan IDP adalah *Individual Development Plans*.
31. Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
32. Pegawai ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
33. Surat Tanda Tamat Pelatihan yang selanjutnya disingkat STTP adalah dokumen tertulis yang menyatakan bahwa peserta telah dinyatakan lulus dan berhasil mengikuti serta

20

11

menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan baik.

34. 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.
35. Piagam Penghargaan adalah dokumen tertulis yang menyatakan bahwa peserta telah mengikuti dan menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan prestasi terbaik.
36. 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.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman untuk memberikan pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi, serta pertanggungjawaban penyelenggaraan Corpu.
- (2) Pedoman tata Kelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. mewujudkan transparansi, efektivitas dan akuntabilitas pengelolaan Corpu;
 - b. menyelaraskan program/kegiatan pengembangan kompetensi SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya;
 - c. meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur secara terintegrasi.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. pengorganisasian dan manajemen pembelajaran;
- b. jenis, bentuk, dan pelaksanaan;
- c. infrastruktur;
- d. pembiayaan;
- e. tata kerja;
- f. pemantauan dan evaluasi; dan
- g. jenis dan kriteria pemberian surat keterangan pelatihan dan pengembangan kompetensi lain.

BAB III

PENGORGANISASIAN

Bagian Kesatu

Struktur

Pasal 4

Pengorganisasian Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a terdiri atas:

- a. Dewan Pengarah Pembelajaran adalah Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah dan Staf Ahli;
- b. Tim Pelaksana yang terdiri atas:
 1. Koordinator Pembelajaran/ *Chief Learning Officer* (CLO); dan
 2. Koordinator Kelompok Keahlian/ *Chief Group Skill* (CGS);

Bagian Kedua
Dewan Pengarah Pembelajaran
Pasal 5

Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a bertugas untuk:

- a. merumuskan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Kabupaten;
- b. merumuskan kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Kabupaten;
- c. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Kabupaten;
- d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Pemerintah Kabupaten; dan
- e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi Corpu pada tingkat Pemerintah Kabupaten.

Pasal 6

- (1) Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a terdiri atas:
 - a. Bupati;
 - b. Wakil Bupati;
 - c. Sekretaris Daerah; dan
 - d. Staf Ahli Bupati.
- (2) Selain tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Dewan Pengarah Pembelajaran juga memiliki peran merumuskan kebijakan Manajemen Pengetahuan yang ada di Pemerintah Kabupaten.

Bagian Ketiga
Tim Pelaksana

Pasal 7

Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b bertugas untuk:

- a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Kabupaten;
- b. mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Kabupaten;
- c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana

2

AF

penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi kepada Dewan Pengarah Pembelajaran;

- d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Pemerintah Kabupaten dan SKPK;
- e. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan Klasikal dan/atau Pelatihan Nonklasikal; dan
- f. mengusulkan anggota kelompok keahlian (*group skill*) untuk setiap unit kerja jabatan pimpinan tinggi.

Pasal 8

- (1) Tim Pelaksana Koordinator Pembelajaran/ *Chief Learning Officer* (CLO) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b angka 1 adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten.
- (2) Tim Pelaksana Koordinator Kelompok Keahlian/ *Chief Group Skill* (CGS) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b angka 2 terdiri atas:
 - a. Asisten Pemerintahan, Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Rakyat;
 - b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan; dan
 - c. Asisten Bidang Administrasi Umum.

Pasal 9

- (1) Tim Pelaksana Koordinator Pembelajaran/ *Chief Learning Officer* (CLO) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat 1 mempunyai tugas:
 - a. mengoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
 - b. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pelatihan Klasikal;
 - c. mengembangkan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh Tim Pelaksana; dan
 - d. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi.
- (2) Dalam menjalankan tugas di atas, Koordinator Pembelajaran/ *Chief Learning Officer* (CLO) melakukan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. dalam tugas mengoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi, koordinasi dilakukan dengan cara melakukan verifikasi usulan perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang diusulkan kelompok keahlian untuk dibahas oleh Dewan Pengarah Pembelajaran;
 - b. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi berupa Pelatihan Klasikal yang dapat bersifat lintas kelompok keahlian atau pelatihan strategis yang ditugaskan Dewan Pengarah Pembelajaran;
 - c. Koordinator Pembelajaran/ *Chief Learning Officer* (CLO)

dapat menyelenggarakan Pelatihan Nonklasikal jika ditugaskan Dewan Pengarah Pembelajaran dengan pertimbangan efisiensi anggaran; dan

- d. dalam hal mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi, koordinasi dilakukan dengan cara menyiapkan instrumen evaluasi, diseminasi kepada kelompok keahlian (*group skill*) untuk dilakukan pengumpulan data dan informasi, dan menyusun dokumen evaluasi Pengembangan Kompetensi.

(4) Tim Pelaksana Koordinator Kelompok Keahlian/*Chief Group Skill* (CGS) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat 2 mempunyai tugas:

- a. memimpin kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja;
- b. menyampaikan usulan kurikulum Pengembangan Kompetensi;
- c. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi di lingkungan unit kerja;
- d. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dari Pelatihan Klasikal dan/atau Pelatihan Nonklasikal di lingkungan unit kerja;
- e. menyampaikan usulan rumpun kelompok keahlian kepada ketua dewan pengarah pembelajaran sesuai dengan bidang tugas unit kerja;
- f. menyampaikan usulan kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja; dan
- g. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja.

Pasal 10

Dalam melaksanakan tugasnya mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dari Pelatihan Klasikal dan/atau Pelatihan Nonklasikal di lingkungan unit kerja, Koordinator Kelompok Keahlian/*Chief Group Skill* (CGS) menyelenggarakan Pelatihan Nonklasikal. Koordinator Kelompok Keahlian/*Chief Group Skill* (CGS) dapat menyelenggarakan metode pembelajaran formal jika mendapatkan amanat dari Dewan Pengarah dan berkoordinasi dengan Koordinator Pembelajaran/*Chief Learning Officer* (CLO).

Pasal 11

Tim Pelaksana Koordinator Kelompok Keahlian/*Chief Group Skill* (CGS) dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Kelompok Keahlian (*group skill*) SKPK yang terdiri dari:

- a. SKPK dalam lingkup Asisten Pemerintahan, Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Rakyat;
- b. SKPK dalam lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan; dan
- c. SKPK dalam lingkup Asisten Bidang Administrasi Umum.

2

AA

Pasal 12

Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 berisikan Pegawai ASN yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu sesuai tugas fungsi yang mencerminkan kelompok-kelompok keahlian spesifik. Kelompok Keahlian bertugas membantu Koordinator Kelompok Keahlian dalam melakukan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai bidang keahlian dan Kompetensi yang dimiliki.

Bagian Keempat Manajemen Pembelajaran

Pasal 13

- (1) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Pemerintah Kabupaten.
- (2) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengelolaan proses dan sumber pembelajaran tetap memberikan kebebasan akses pembelajaran bagi ASN secara fleksibel dan efisien dapat menggunakan teknologi pembelajaran.
- (3) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi dengan menggunakan sistem teknologi informasi Pengembangan Kompetensi yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
- (4) Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (*learning management system*) atau pun sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management system*) yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN.
- (5) Integrasi sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dengan minimal aspek sebagai berikut
 - a. perencanaan penganggaran;
 - b. pengembangan budaya organisasi;
 - c. penilaian kinerja pegawai;
 - d. Teknologi Pembelajaran;
 - e. Manajemen Pengetahuan; dan
 - f. Manajemen Talenta dan pengembangan karier.

20

11

BAB III
JENIS, BENTUK DAN PELAKSANAAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Jenis dan Bentuk Pelatihan

Pasal 14

- (1) Jenis pengembangan kompetensi terdiri atas:
 - a. Pengembangan Kompetensi Manajerial;
 - b. Pengembangan Kompetensi Teknis;
 - c. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural;
 - d. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan; dan
 - e. Latsar CPNS.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi dapat berupa:
 - a. Pelatihan Klasikal;
 - b. Pelatihan Non-Klasikal.

Bagian Kesatu

Jenis dan Bentuk Pelatihan

Pasal 15

- (1) Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud Pasal 14 ayat (1) huruf a adalah pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- (2) Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Pasal 16

- (1) Pengembangan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud Pasal 14 ayat (1) huruf b adalah pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- (2) Pengembangan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan oleh SKPK, lembaga pemerintah, dan/atau lembaga swasta terakreditasi.

Pasal 17

- (1) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud Pasal 14 ayat (1) huruf c adalah pengembangan 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 untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.
- (2) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan oleh SKPK,



lembaga pemerintah, dan/atau lembaga swasta.

Pasal 18

- (1) Pengembangan Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf d adalah pengembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan kebijakan Desentralisasi, hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan Daerah, Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.
- (2) Pengembangan Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan oleh SKPK, lembaga pemerintah, dan/atau lembaga swasta

Pasal 19

Latsar CPNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf e dapat dilaksanakan oleh BKPSDM baik secara mandiri atau dengan kerja sama dengan instansi lain.

Pasal 20

- (1) Pelaksanaan pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf a dilaksanakan oleh BKPSDM, lembaga pemerintah dan/atau swasta.
- (2) Pelaksanaan pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pelatihan jenis-jenis tertentu yang menunjang jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu dilaksanakan oleh BKPSDM dan/atau lembaga pemerintah yang terakreditasi.
- (3) Pelatihan non-klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b dapat dilaksanakan di SKPK, dan/atau di Lembaga pemerintah/swasta.

Pasal 21

- (1) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) yang diselenggarakan di BKPSDM meliputi:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. pelatihan kader kepemimpinan pemerintahan daerah;
 - g. latsar CPNS;
 - h. seminar;
 - i. workshop;
 - j. kursus;
 - k. penataran;
 - l. bimbingan teknis; dan/atau
 - m. sosialisasi.
- (2) Pelaksanaan pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlokasi di:
 - a. BKPSDM; dan/atau

4

AG

- b. Lokasi lain yang ditunjuk.
- (3) Jenis pelatihan klasikal sebagaimana di maksud pada ayat (1) mengacu pada Analisis Kebutuhan Pelatihan.
- (4) BKPSDM dapat menyelenggarakan pelatihan selain jenis pelatihan yang tercantum dalam Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam hal:
 - a. adanya kebijakan pimpinan untuk menyelenggarakan pelatihan tertentu;
 - b. adanya peraturan perundang-undangan yang mengamanatkan untuk menyelenggarakan pelatihan; dan/atau
 - c. perubahan kelembagaan/perubahan tugas dan fungsi pada SKPK.

Pasal 22

Pelatihan non-klasikal yang diselenggarakan oleh BKPSDM, dan/atau Lembaga pemerintah/swasta terakreditasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b dapat berupa:

- a. coaching;
- b. mentoring;
- c. e-learning;
- d. pelatihan jarak jauh;
- e. datasering;
- f. outbound (pembelajaran dialam terbuka);
- g. pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
- h. belajar mandiri (*self-development*);
- i. komunitas belajar (*community of practices/networking*); dan/atau
- j. magang/praktek kerja.

Pasal 23

- (1) Pengembangan kompetensi diberikan kepada setiap PNS paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Pengembangan kompetensi diberikan kepada setiap PPPK paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Jam pelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) merupakan jam pelajaran pada pelatihan klasikal dan/atau pelatihan non-klasikal.
- (4) Konversi jam pelajaran pada pelatihan non-klasikal sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.
- (5) Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dilakukan dengan proporsi:
 - a. 10% (sepuluh persen) aktivitas pembelajaran melalui metode ceramah di dalam maupun di luar kelas seperti pelatihan teknis, pelatihan jarak jauh, dan belajar mandiri;
 - b. 20% (dua puluh persen) aktivitas pembelajaran

kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan, melalui interaksi atau dengan mengobservasi pihak/orang lain, seperti *coaching*, *mentoring*, diskusi, dan patok banding (*benchmarking*); dan

- c. 70% (tujuh puluh persen) aktivitas pembelajaran terintegrasi di tempat kerja melalui praktik langsung seperti praktik kerja di instansinya atau di instansi lain, dan perusahaan swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah.
- (6) Proporsi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikecualikan untuk pelatihan yang berlangsung kurang dari 10 jam pelajaran.
- (7) Pelatihan klasikal maupun non-klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui:
 - a. Luar jaringan (*luring*), berupa kegiatan pelatihan tatap muka antara pengajar dan peserta di dalam kelas dan waktu yang sama tanpa menggunakan bantuan teknologi informasi dalam melaksanakan komunikasinya;
 - b. Dalam jaringan (*daring*) atau *distance learning*, berupa kegiatan pelatihan dengan menggunakan bantuan teknologi informasi sebagai sarana komunikasi antara peserta dan pengajar, baik dalam bentuk tatap muka pada waktu bersamaan (*synchronous*) maupun tidak secara bersamaan (*asynchronous*);
 - c. *Blended* (campuran), berupa kegiatan pelatihan yang mengkombinasikan antara pelatihan *luring* dan *daring*.
- (8) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diterapkan kepada setiap pegawai ASN untuk setiap jenis kompetensi kecuali diatur lain oleh Lembaga pelatihan pemerintah/swasta yang menjadi mitra Pemerintah Kabupaten.
- (9) Pelaksanaan pelatihan klasikal dan non-klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 yang diselenggarakan oleh SKPK dikoordinasikan oleh Rektor.
- (10) Dalam mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan non-klasikal berupa *coaching* dan *mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dan huruf b, Rektor dapat mendelegasikan kewenangannya kepada Divisi Penyelenggaraan.
- (11) Dalam pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (10), diatur sebagai berikut:
 - a. bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, mentor dan/atau *coach* ditunjuk oleh Rektor sesuai dengan tema bimbingan.
 - b. bagi Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional dan/atau PPPK, mentor dan/atau *coach* ditunjuk oleh Pejabat Pimpinan Tinggi di SKPK masing-masing sesuai dengan tema bimbingan.

- (12) Hasil penugasan sebagai mentor dan/atau coach sebagaimana dimaksud pada ayat (11) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sasaran kinerja dan penilaian kinerja Pegawai ASN yang bersangkutan.

BAB IV PESERTA

Pasal 24

- (1) ASN yang diberikan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 berasal dari:
 - a. Pemerintah Kabupaten; atau
 - b. Luar Pemerintah Kabupaten.
- (2) Peserta yang berasal dari luar Pemerintah Kabupaten meliputi:
 - a. Instansi Pemerintah; dan
 - b. Pemerintah Gampong.

Pasal 25

- (1) BKPSDM menyeleksi usulan daftar calon peserta pengembangan kompetensi yang berasal dari SKPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) kepada BKPSDM.
- (2) Usulan daftar calon peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil HCDP dan IDP.

Pasal 26

Peserta pengembangan kompetensi yang berasal dari luar Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b, lembaga pengirim mengusulkan daftar calon peserta pengembangan kompetensi berupa usulan tertulis daftar nominatif calon peserta kepada BKPSDM.

Pasal 27

BKPSDM menetapkan daftar peserta pengembangan kompetensi berdasarkan usulan daftar peserta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 26 dalam bentuk penetapan Kepala Badan BKPSDM.

Pasal 28

- (1) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dengan peserta dari luar Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b dilakukan melalui perjanjian Kerja Sama.
- (2) Perjanjian kerja sama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. identitas masing-masing pihak;
 - b. jumlah dan identitas peserta;
 - c. biaya penyelenggaraan pelatihan;
 - d. kewajiban, hak, dan sanksi masing-masing pihak;
 - e. tenaga pengajar; dan
 - f. penyelesaian perselisihan.
- (3) Penandatanganan perjanjian kerjasama sebagaimana

2

dimaksud pada ayat (1) didelegasikan kepada Kepala BKPSDM.

Pasal 29

- (1) Pembuatan perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) dikecualikan dalam hal:
 - a. peserta pelatihan dari Luar Pemerintah Kabupaten berasal dari pemerintah daerah yang memiliki kondisi geografis/akses sulit dijangkau; dan/atau
 - b. jumlah peserta kurang dari 5 (lima) orang.
- (2) Peserta pelatihan yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) cukup menyertakan surat perintah tugas.

BAB V

INFRASTRUKTUR

Bagian Kesatu

Infrastruktur Pembelajaran

Pasal 30

Pelaksanaan tata kerja Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Rektor mengoordinasikan penyusunan:

- a. perencanaan pengembangan kompetensi;
- b. pola karier;
- c. manajemen talenta; dan
- d. manajemen kinerja pegawai.

Pasal 31

- (1) Perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati dilakukan dengan tahapan:
 - a. BKPSDM bersama SKPK melakukan perencanaan pengembangan kompetensi dengan cara menyusun Analisis Kebutuhan Pelatihan.
 - b. Analisis kebutuhan pelatihan sebagaimana dimaksud pada huruf a disusun berdasarkan:
 - 1) rencana kebutuhan pelatihan;
 - 2) rekomendasi *assessment*; dan
 - 3) rencana pembinaan karier.
 - c. BKPSDM menyampaikan hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada huruf a kepada Bandiklat paling lambat minggu pertama bulan Agustus satu tahun sebelum tahun anggaran berjalan berkaitan dengan jenis pelatihan.
 - d. BKPSDM menyampaikan hasil HCDP dan IDP sebagaimana dimaksud pada huruf a kepada Bandiklat paling lambat minggu pertama bulan Februari tahun anggaran berjalan berkaitan dengan daftar peserta.
 - e. BKPSDM melakukan verifikasi terhadap analisis kebutuhan pelatihan sebagaimana dimaksud pada huruf c dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah.

CP

- f. Berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada huruf e, Bandiklat mengusulkan rencana pengembangan kompetensi kepada Bupati untuk ditetapkan.

Pasal 32

Pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf b diselenggarakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c terdiri dari:
- a. akuisisi talenta;
 - b. pengembangan talenta;
 - c. retensi talenta;
 - d. penempatan talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan oleh Divisi Penyelenggara Corpu.
- (3) Pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan oleh Divisi Penyelenggara Corpu dan disampaikan hasilnya kepada Rektor.

Pasal 34

- (1) Manajemen kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf d terdiri dari perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan Kinerja; penilaian Kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi Kinerja.
- (2) Manajemen kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Manajemen kinerja pegawai memperhitungkan aktivitas Corpu sebagai sasaran kinerja pegawai ASN.
- (4) Perhitungan capaian sasaran kinerja pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Sistem Informasi

Pasal 35

SILEMAN oleh Rektor digunakan untuk menyampaikan informasi dan mekanisme koordinasi pengelolaan Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, serta dimanfaatkan sebagai:

- a. basis data jadwal dan jenis pelaksanaan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah dan non pemerintah;
- b. basis data modul, bahan pelatihan, dan materi pembelajaran lain dalam rangka pengembangan kompetensi;

SP

AI

- c. basis data dan informasi dalam membangun dan mengembangkan sistem manajemen pengetahuan; dan
- d. media komunikasi, informasi, dan koordinasi dalam rangka pengembangan kompetensi.

Bagian Ketiga

Tenaga Pengajar dan Sarana Prasarana

Pasal 36

- (1) BKPSDM menyiapkan tenaga pengajar, sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Sarana dan Prasarana sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) memperhatikan standar penyelenggaraan pengembangan kompetensi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Tenaga pengajar pengembangan kompetensi meliputi:
 - a. Widyaiswara;
 - b. Akademisi;
 - c. Pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten; dan
 - d. Praktisi/professional.
- (2) Penugasan tenaga pengajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan:
 - a. penguasaan materi;
 - b. penguasaan metodologi;
 - c. pengalaman;
 - d. kredibilitas; dan
 - e. reputasi.
- (3) Penugasan Widyaiswara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan oleh Kepala BKPSDM.

Pasal 38

Sarana prasarana pada Organisasi *Corpu* meliputi:

- a. Sarana:
 - 1. rambu dan marka;
 - 2. alat pemadam kebakaran ringan (APAR);
 - 3. petunjuk jalur evakuasi (titik kumpul);
 - 4. media audio visual;
 - 5. jaringan internet;
 - 6. fasilitas *audio conference*;
 - 7. fasilitas *live streaming*;
 - 8. genset;
 - 9. media informasi;
 - 10. jaringan audio pengeras suara;
 - 11. alat komunikasi mobile (*handy talky*);
 - 12. dispenser air minum;
 - 13. warkop/kantin;
 - 14. lemari pendingin (*freezer*) untuk menyimpan ASI;
 - 15. meja peserta;
 - 16. kursi peserta;
 - 17. meja pengajar;

18. kursi pengajar;
19. locker;
20. flipchart;
21. papan tulis;
22. laptop/pc untuk pengajar;
23. LCD projector/televisi;
24. layar projector;
25. *sound system*;
26. *air conditioner*;
27. CCTV;
28. perlengkapan PPPK;
29. jam dinding;
30. lambang-lambang negara;
31. tempat sampah tertutup;
32. stop kontak;
33. denah ruangan; dan
34. modul/bahan ajar.

b. Prasarana:

1. prasarana difabel;
2. ruang kantor;
3. ruang kelas;
4. aula;
5. asrama;
6. ruang diskusi;
7. ruang seminar;
8. ruang pengajar/widyaiswara;
9. ruang transit pengajar;
10. wisma pengajar;
11. wisma tenaga kediklatan;
12. ruang perpustakaan;
13. laboratorium komputer;
14. ruang studio audio visual;
15. tempat ibadah;
16. ruang makan;
17. unit kesehatan;
18. ruang pelayanan publik;
19. lobby;
20. ruang laktasi;
21. fasilitas/lapangan olahraga;
22. gudang;
23. ruang interaksi terbuka;
24. fasilitas hiburan;
25. ruang kendali/ *control room*;
26. ruang petugas keamanan;
27. area merokok
28. tempat penampungan air; dan
29. tempat penampungan sampah sementara.

BAB VI
PEMBIAYAAN
Bagian Kesatu
Standar Pembiayaan
Pasal 39

- (1) Standarisasi biaya penyelenggaraan pelatihan klasikal dan non-klasikal mengacu pada:
 - a. standar belanja umum/standar belanja khusus/standar harga barang jasa daerah/standar harga lainnya sesuai dengan peraturan perundangan;
 - b. standar belanja umum Lembaga Administrasi Negara atau Lembaga Penyelenggara/Pembina Pelatihan;
- (2) Biaya penyelenggaraan pelatihan klasikal dan nonklasikal dijabarkan dari kebutuhan biaya yang timbul dari jumlah peserta pelatihan dalam satu kelas/angkatan dan kurun waktu/jumlah waktu pembelajaran.
- (3) Biaya Penyelenggaraan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pola Pembiayaan Pelatihan dan Sumber Pembiayaan
Pasal 40

Pola pembiayaan Penyelenggaran Pelatihan meliputi:

- a. Penyelenggaraan Pelatihan Klasikal dan Non-klasikal Pola Internal;
- b. Penyelenggaraan Pelatihan Klasikal dan Non-klasikal Pola Kemitraan; dan/atau
- c. Penyelenggaraan Pelatihan Klasikal dan Non-klasikal Pola Fasilitas.

Pasal 41

- (1) Pola Pembiayaan Penyelenggaraan Pelatihan Klasikal dan Non-klasikal Pola Internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf a adalah pembiayaan penyelenggaraan pelatihan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten melalui BKPSDM, dan/atau SKPK lainnya.
- (2) Pembiayaan penyelenggaraan pelatihan oleh BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk biaya peserta dari Pemerintah Kabupaten dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten pada BKPSDM.
- (3) Pembiayaan penyelenggaraan pelatihan untuk biaya peserta dari luar Pemerintah Kabupaten dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Pemerintah Kabupaten yang bersangkutan.
- (4) Pembiayaan penyelenggaraan pelatihan oleh BKPSDM untuk peserta dari luar Pemerintah Kabupaten dibayarkan peserta setelah perjanjian kerja sama ditandatangani oleh para pihak.
- (5) Pembiayaan penyelenggaraan pelatihan oleh SKPK



sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diberikan untuk peserta dari Pemerintah Kabupaten dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten pada SKPK.

Pasal 42

Dalam hal penyelenggaraan Pelatihan Klasikal dan Nonklasikal Pola Fasilitasi menggunakan aset Pemerintah Kabupaten dikenakan retribusi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian Kerjasama.

BAB VII

PENJAMINAN MUTU

Pasal 43

- (1) Rektor membentuk Komite Penjaminan Mutu untuk mendukung tugas dan fungsi Corpu dalam Penyelenggaraan Pelatihan.
- (2) Komite Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. ASN;
 - b. Akademisi; dan/atau
 - c. Praktisiyang memiliki kemampuan melaksanakan penjaminan terhadap mutu Pelatihan.
- (3) Pembentukan Komite Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Rektor mendelegasikan kewenangannya kepada Kepala SKPK penyelenggara pelatihan di lembaganya.
- (4) Komite Penjaminan Mutu melaksanakan koordinasi, supervisi atau audit Penyelenggaraan Pelatihan berkaitan dengan:
 - a. kesesuaian persyaratan peserta;
 - b. kesesuaian penyusunan jadwal dengan kurikulum;
 - c. kesesuaian pengajar dengan kompetensi yang diperlukan;
 - d. kelayakan Sarana dan Prasarana;
 - e. kesesuaian kurikulum dan bahan ajar;
 - f. kelengkapan bahan ajar/modul Pelatihan;
 - g. proses pembelajaran;
 - h. penerbitan surat tanda tamat pelatihan; dan
 - i. penyelenggaraan evaluasi.

BAB VIII

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu

Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

Pasal 44

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi sekurang-kurangnya meliputi aspek:
 - a. peningkatan kompetensi peserta;
 - b. infrastruktur pembelajaran Corpu;



- c. relevansi antara kurikulum dengan standar kompetensi jabatan dan/atau pengembangan kompetensi;
 - d. kontribusi ASN terhadap kinerja yang dicapai berdasarkan hasil pembelajaran yang telah diperoleh di Corpu (*value for money*); dan
 - e. kendala dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan teknis lainnya guna pemenuhan mutu penyelenggaraan pelatihan Corpu.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilakukan oleh Tim yang ditetapkan oleh Rektor.
 - (3) Penetapan tim pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didelegasikan kepada SKPK yang membidangi divisi Perencanaan, Penganggaran, Evaluasi dan Pengawasan.
 - (4) Data, hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Rektor.
 - (5) Rektor menyampaikan data sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Pembina melalui SILEMAN.

Bagian Kedua
Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan
Pasal 45

- (1) Pemantauan dan evaluasi pengelolaan Corpu dilakukan oleh Rektor.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pengelolaan Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan kepada Tim Pemantauan dan Evaluasi.
- (3) Pemantauan dan evaluasi pengelolaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap pengelolaan Corpu.
- (4) Pemantauan dan evaluasi pengelolaan Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh Rektor kepada Pembina melalui SILEMAN.
- (5) Anggota Tim Pemantauan dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari semua divisi dalam struktur organisasi Corpu.

- Pasal 46
- (1) Pemantauan dan evaluasi pengelolaan Corpu secara instansional dikoordinasikan oleh divisi Perencanaan, Penganggaran, Evaluasi dan Pengawasan.
 - (2) Pemantauan dan evaluasi pengelolaan Corpu secara instansional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi aspek:
 - a. kinerja divisi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan;
 - b. koordinasi antar divisi;
 - c. kinerja Corpu terhadap peningkatan kinerja ASN;
 - d. kesesuaian dengan dokumen Perencanaan

Pembangunan Daerah;

- e. pemenuhan hak pengembangan kompetensi PNS paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran/tahun; dan
 - f. pemenuhan hak pengembangan kompetensi PPPK paling banyak 24 (dua puluh empat) jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pedoman pemantauan dan evaluasi pengelolaan Corpu secara instansional ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB IX

JENIS DAN KRITERIA PEMBERIAN SURAT KETERANGAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI LAIN

Pasal 47

- (1) Peserta Pelatihan yang dinyatakan lulus dan berhasil mengikuti serta menyelesaikan keseluruhan program pelatihan kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS, dan pelatihan-pelatihan teknis, dan/atau pelatihan fungsional dengan baik diberikan surat tanda tamat pelatihan.
- (2) Peserta Pelatihan yang dinyatakan lulus atau telah berhasil menyelesaikan keseluruhan program pelatihan sosial kultural diberikan Sertifikat.
- (3) Peserta yang memperoleh peringkat terbaik pada pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan Piagam.
- (4) Peserta Pelatihan yang dinyatakan tidak lulus diberikan surat keterangan telah mengikuti pelatihan.
- (5) Ketentuan mengenai bentuk dan kewenangan penandatanganan surat tanda tamat pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), piagam sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan surat keterangan telah mengikuti pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Uji kompetensi dapat dilaksanakan setelah peserta memperoleh surat tanda tamat pelatihan.
- (2) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada pelatihan teknis dan fungsional yang memerlukan pengakuan atas keahlian atau keterampilan tertentu terhadap peserta pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Koordinator Divisi Penyelenggaraan menyampaikan data hasil kegiatan Pelatihan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak pelaksanaan Pelatihan dinyatakan selesai kepada Rektor melalui SILEMAN.
- (2) SKPK yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungannya menyampaikan data hasil kegiatan pengembangan kompetensi paling

lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak pelaksanaan pengembangan kompetensi dinyatakan selesai kepada BKPSDM melalui SILEMAN.

- (3) Berdasarkan penyampaian data hasil kegiatan Pelatihan dan pengembangan kompetensi lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), BKPSDM mengelola data hasil kegiatan Pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya dalam sistem data yang terkoneksi dengan sistem administrasi kepegawaian paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak data hasil kegiatan Pelatihan dan/atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya disampaikan oleh Koordinator Divisi Penyelenggaraan dan/atau SKPK.
- (4) BKPSDM menginformasikan data pelatihan dan data pengembangan kompetensi lainnya secara periodik untuk kebutuhan pelayanan data dan pengelolaan kepegawaian.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

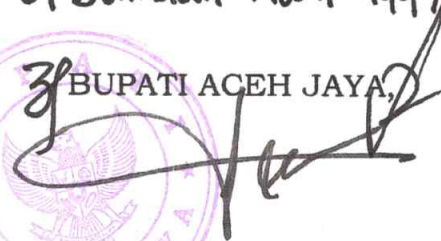
Pasal 50

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Kabupaten Aceh Jaya.

Ditetapkan di Calang

pada tanggal 23 Oktober 2025 M
01 Jumadil Awal 1447 H


BUPATI ACEH JAYA,
SAFWANDI

Diundangkan di Calang

pada tanggal 23 Oktober 2025 M
01 Jumadil Awal 1447 H


Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH JAYA,
JUANDA

BERITA KABUPATEN ACEH JAYA TAHUN 2025 NOMOR 36

R

AG