



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1377, 2022

KEMEN-KP. ASN. Pengembangan Kompetensi.
Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 44 TAHUN 2022

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan pola pengembangan sumber daya manusia aparatur yang terintegrasi dan berkesinambungan sesuai dengan dinamika kebutuhan seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, perlu dilakukan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang tepat guna dan berdaya guna sesuai dengan tujuan dan peningkatan kinerja yang diharapkan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. 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);
4. 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);
5. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 5);
 6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
 7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
 8. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 48/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1114);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
4. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
5. Pengembangan Kompetensi ASN adalah pengembangan Kompetensi PNS dan pengembangan Kompetensi PPPK.

6. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
7. Pengembangan Kompetensi PPPK adalah pelatihan yang dilakukan dalam rangka pengayaan pengetahuan PPPK sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
11. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
12. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
13. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
14. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
16. Profil PPPK adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PPPK.
17. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh asesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan asesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
18. Manajemen Talenta ASN Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan

- potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
19. Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
 20. Kurikulum adalah rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman pembelajaran penyelenggaraan pelatihan dan orientasi.
 21. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
 22. Tenaga Pelatihan Lainnya adalah seseorang yang bukan menduduki dalam jabatan fungsional widyaiswara/instruktur atau bukan pengelola lembaga pelatihan dan mempunyai kompetensi dalam kegiatan pencapaian tujuan pembelajaran dalam pelatihan.
 23. Kementerian adalah kementerian menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
 24. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
 25. Unit Kerja Eselon I adalah Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan di lingkungan Kementerian.
 26. Sekretaris Jenderal adalah Sekretaris Jenderal Kementerian.
 27. Inspektur Jenderal adalah Inspektur Jenderal Kementerian.
 28. Kepala Badan adalah Kepala Badan di lingkungan Kementerian.
 29. Unit Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal yang selanjutnya disebut Unit SDMA Setjen adalah unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal yang melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

Pasal 2

Pengembangan Kompetensi ASN terdiri atas:

- a. Pengembangan Kompetensi PNS; dan
- b. Pengembangan Kompetensi PPPK.

Pasal 3

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dilakukan pada tingkat:
 - a. Kementerian; dan
 - b. nasional.
- (2) Pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dilakukan pada tingkat Kementerian.

BAB II PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan:
 - a. penugasan/izin tertulis dari Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 5

- (1) Selain pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, PNS dapat melakukan pengembangan kapasitas secara mandiri.
- (2) Pengembangan kapasitas secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang dilakukan:
 - a. dalam jam kerja, berdasarkan:
 1. penugasan/izin tertulis dari atasan langsung paling rendah setingkat JPT pratama, untuk pegawai di lingkungan kantor pusat; atau
 2. penugasan/izin tertulis dari pimpinan unit kerja, untuk pegawai di lingkungan unit pelaksana teknis.
 - b. di luar jam kerja, dengan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada atasan langsung.

Pasal 6

- Pengembangan Kompetensi PNS dilakukan melalui tahapan:
- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi pengembangan Kompetensi.

Bagian Kedua
Pengembangan Kompetensi PNS Tingkat Kementerian

Paragraf 1
Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan
Kompetensi PNS

Pasal 7

- (1) Sekretaris Jenderal bertanggung jawab untuk mengoordinasikan penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS pada tingkat Kementerian.
- (2) Sekretaris Jenderal mendelegasikan tanggung jawab pengoordinasian penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada kepala Unit SDMA Setjen.

Pasal 8

Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Kementerian dilaksanakan melalui tahapan:

- a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
- b. verifikasi rencana pengembangan Kompetensi; dan
- c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi.

Pasal 9

- (1) Pelaksanaan penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memperhatikan kebutuhan pengembangan Kompetensi bagi Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Kebutuhan pengembangan Kompetensi bagi Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan rekomendasi dari komite talenta.
- (3) Rekomendasi dari komite talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Identifikasi kebutuhan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan data setiap PNS yang telah dimasukkan ke dalam sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan:
 - a. Profil PNS;
 - b. data hasil analisis kesenjangan kualifikasi;
 - c. data hasil analisis kesenjangan Kompetensi; dan
 - d. data hasil analisis kesenjangan kinerja.

- (4) Dalam melaksanakan inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Kementerian;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan;
 - c. kebutuhan pengembangan Jabatan; dan
 - d. bentuk Pengembangan Kompetensi ASN.
- (5) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan Kompetensi.

Pasal 11

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data identitas pegawai;
- b. data Kompetensi;
- c. kualifikasi;
- d. riwayat Jabatan;
- e. prestasi kerja;
- f. riwayat pengembangan Kompetensi;
- g. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- h. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 12

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf b diperoleh dengan membandingkan profil kualifikasi PNS dengan persyaratan Jabatan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan/atau akan diduduki.
- (2) Profil kualifikasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui data riwayat pendidikan, kepangkatan, dan pelatihan yang tercantum dalam sistem informasi kepegawaian.

Pasal 13

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap indikator dengan klasifikasi:
 - a. tidak ada kesenjangan;
 - b. rendah;
 - c. sedang; atau
 - d. tinggi.
- (2) Klasifikasi tidak ada kesenjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan dalam hal hasil perbandingan profil kualifikasi PNS dengan persyaratan Jabatan telah memenuhi seluruh indikator sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan/atau akan diduduki.
- (3) Klasifikasi rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan dalam hal hasil perbandingan profil kualifikasi PNS dengan persyaratan Jabatan belum memenuhi 1 (satu) indikator sesuai dengan Standar

Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan/atau akan diduduki.

- (4) Klasifikasi sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan dalam hal hasil perbandingan profil kualifikasi PNS dengan persyaratan Jabatan belum memenuhi 2 (dua) indikator sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan/atau akan diduduki.
- (5) Klasifikasi tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan dalam hal hasil perbandingan profil kualifikasi PNS dengan persyaratan Jabatan belum memenuhi 3 (tiga) indikator sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan/atau akan diduduki.

Pasal 14

- (1) Data hasil analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf c diperoleh dengan membandingkan profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi dengan menggunakan metode *assessment center* yang dilakukan oleh unit yang menyelenggarakan fungsi penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi.
- (3) Dalam hal unit yang menyelenggarakan fungsi penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi belum dibentuk, Kementerian dapat menggunakan:
 - a. metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN; atau
 - b. metode *assessment center* yang dilakukan dengan bekerja sama dengan lembaga penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi yang tersertifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dialog atasan bawahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 15

- (1) Data hasil analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan klasifikasi:
 - a. tidak ada kesenjangan;
 - b. rendah;
 - c. sedang; atau
 - d. tinggi.
- (2) Klasifikasi tidak ada kesenjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan dalam hal hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar

- Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku.
- (3) Klasifikasi rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan dalam hal hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah $\frac{3}{4}$ (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku.
 - (4) Klasifikasi sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan dalam hal hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari seluruh indikator perilaku.
 - (5) Klasifikasi tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan dalam hal hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari seluruh indikator perilaku.
 - (6) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (5) disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Data hasil analisis kesenjangan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf d diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 17

- (1) Data hasil analisis kesenjangan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 mencakup informasi dengan klasifikasi:
 - a. sangat baik;
 - b. baik;
 - c. butuh perbaikan;
 - d. kurang; atau
 - e. sangat kurang.
- (2) Klasifikasi sangat baik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan dalam hal hasil penilaian kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi.
- (3) Klasifikasi baik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan dalam hal:
 - a. hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi;
 - b. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi; atau
 - c. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi.
- (4) Klasifikasi butuh perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan dalam hal:
 - a. hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi; atau
 - b. hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi.

- (5) Klasifikasi kurang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan dalam hal:
 - a. hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi; atau
 - b. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi.
- (6) Klasifikasi sangat kurang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e diberikan dalam hal hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi.

Pasal 18

- (1) Pelaksanaan inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS dilakukan oleh:
 - a. kepala Unit SDMA Setjen, untuk unit kerja Sekretariat Jenderal; dan
 - b. Sekretaris Direktorat Jenderal/Sekretaris Inspektorat Jenderal/Sekretaris Badan, untuk Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Dalam pelaksanaan inventarisasi, PNS diberikan pertimbangan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Kementerian.
- (3) Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pimpinan Unit Kerja Eselon I memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi PNS.

Pasal 19

- (1) Sekretaris Direktorat Jenderal/Sekretaris Inspektorat Jenderal/Sekretaris Badan sesuai dengan kewenangannya menyampaikan hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) kepada kepala Unit SDMA Setjen.
- (2) Berdasarkan penyampaian hasil inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala Unit SDMA Setjen menyampaikan hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) untuk:
 - a. unit kerja Sekretariat Jenderal; dan
 - b. unit kerja Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan,kepada Sekretaris Jenderal untuk dilakukan verifikasi rencana pengembangan Kompetensi.
- (3) Penyampaian hasil inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pada akhir bulan Maret tahun anggaran berjalan.

Pasal 20

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan:

- a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan paling sedikit 20 (dua puluh) JP pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam 1 (satu) tahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
- a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Kementerian;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. Manajemen Talenta.

Pasal 21

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - b. Jabatan pegawai yang akan dikembangkan;
 - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggara pengembangan Kompetensi;
 - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - g. kesesuaian pengembangan Kompetensi dengan standar Kurikulum dari instansi pembina;
 - h. kebutuhan anggaran; dan
 - i. jumlah JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar Kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Kementerian dapat menyusun Kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penyusunan Kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan keputusan Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan.

Pasal 22

- (1) Pelaksanaan verifikasi rencana pengembangan Kompetensi dilakukan oleh Sekretaris Jenderal.
- (2) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris Jenderal dibantu oleh tim verifikasi rencana pengembangan Kompetensi.
- (3) Tim verifikasi rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. pengarah; dan

- b. pelaksana.
- (4) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a yaitu para pimpinan Unit Kerja Eselon I.
- (5) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b berjumlah gasal terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. anggota.
- (6) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a yaitu kepala Unit SDMA Setjen.
- (7) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b yaitu pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli madya pada Unit SDMA Setjen.
- (8) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c berasal dari:
 - a. pimpinan tinggi pratama pada Sekretariat Jenderal di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan perencanaan;
 - b. pimpinan tinggi pratama pada Sekretariat Jenderal di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan keuangan;
 - c. pimpinan tinggi pratama pada Badan di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan pendidikan;
 - d. pimpinan tinggi pratama pada Badan di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan pelatihan ASN; dan
 - e. pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli muda di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (9) Dalam melaksanakan tugas, pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dibantu oleh sekretariat.
- (10) Tim verifikasi rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 23

- (1) Berdasarkan hasil verifikasi yang dilakukan oleh tim verifikasi rencana pengembangan Kompetensi, Sekretaris Jenderal menyerahkan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi untuk dilakukan validasi kepada Menteri.
- (2) Penyerahan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada akhir bulan Juni tahun anggaran berjalan.

Pasal 24

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS untuk anggaran tahun berikutnya.

Pasal 25

- (1) Pelaksanaan validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS dilakukan oleh Menteri.
- (2) Dalam pelaksanaan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri menugaskan Sekretaris Jenderal untuk melakukan validasi.

Pasal 26

- (1) Berdasarkan hasil validasi yang dilakukan oleh Sekretaris Jenderal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, Menteri menetapkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Kementerian dengan Keputusan Menteri.
- (2) Menteri menyampaikan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada kepala Lembaga Administrasi Negara pada akhir bulan September tahun anggaran berjalan.
- (3) Penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi bahan penyusunan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional.

Pasal 27

- (1) Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) menjadi pedoman dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Kementerian.
- (2) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan dapat diselenggarakan dalam bentuk selain jenis yang telah ditetapkan dalam kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam hal:
 - a. adanya peraturan perundang-undangan yang mengamanatkan untuk menyelenggarakan pelatihan;
 - b. adanya kebijakan Menteri untuk menyelenggarakan pelatihan tertentu; dan/atau
 - c. adanya perubahan kelembagaan/perubahan tugas dan fungsi pada Kementerian.

Paragraf 2

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 28

Bentuk Pengembangan Kompetensi PNS terdiri atas:

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

Pasal 29

- (1) Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar dan izin belajar/tugas belajar mandiri pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi.
- (2) Pemberian tugas belajar dan izin belajar/tugas belajar mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Kementerian/program prioritas Kementerian, kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan, dan pengembangan karier.
- (3) Pemberian tugas belajar dan izin belajar/tugas belajar mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b terdiri atas:

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

Pasal 31

- (1) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka secara luring dan/atau secara daring.
- (2) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. *workshop* atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan/atau
 - l. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 32

- (1) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering;

- f. pembelajaran alam terbuka;
- g. patok banding;
- h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
- i. belajar mandiri;
- j. komunitas belajar;
- k. bimbingan di tempat kerja;
- l. magang/praktik kerja; dan
- m. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 33

Pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi.

Pasal 34

Ketentuan mengenai bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 35

- (1) Menteri melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (3) Dalam pelaksanaan pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri dibantu oleh tim pemantauan terhadap pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (4) Tim pemantauan terhadap pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
 - a. pengarah; dan
 - b. pelaksana.
- (5) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a yaitu para pimpinan Unit Kerja Eselon I.
- (6) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b berjumlah gasal terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. anggota.
- (7) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a yaitu kepala Unit SDMA Setjen.
- (8) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf b yaitu pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli madya pada Unit SDMA Setjen.
- (9) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c berasal dari:
 - a. pimpinan tinggi pratama pada Sekretariat Jenderal di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas

- melaksanakan koordinasi dan pengelolaan perencanaan;
- b. pimpinan tinggi pratama pada Sekretariat Jenderal di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan keuangan;
 - c. pimpinan tinggi pratama pada Badan di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan pendidikan;
 - d. pimpinan tinggi pratama pada Badan di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan pelatihan ASN; dan
 - e. pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli muda di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (10) Dalam melaksanakan tugas, pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dibantu oleh sekretariat.
- (11) Tim pemantauan terhadap pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 3

Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 36

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

Pasal 37

Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara rencana pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi, peningkatan kinerja PNS, dan pengembangan karier.

Pasal 38

- (1) Pelaksanaan evaluasi pengembangan Kompetensi dilakukan oleh Sekretaris Jenderal secara bersama dengan:
 - a. Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan; dan
 - b. Inspektur Jenderal.
- (2) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (3) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling cepat pada bulan Oktober tahun anggaran berjalan.

Pasal 39

- (1) Berdasarkan hasil evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38, Sekretaris Jenderal melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Menteri paling lambat pada minggu ketiga bulan Maret pada tahun berikutnya.
- (2) Menteri menyampaikan hasil evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada akhir bulan Maret tahun berikutnya kepada kepala Lembaga Administrasi Negara dan/atau melalui sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN.

Bagian Ketiga

Pengembangan Kompetensi Tingkat Nasional

Paragraf 1

Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 40

- (1) Menteri bertanggung jawab untuk mengoordinasikan penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS pada tingkat nasional untuk:
 - a. pengembangan Kompetensi Teknis sektor kelautan dan perikanan; dan
 - b. pengembangan Kompetensi Teknis bagi Jabatan fungsional yang dibina oleh Kementerian.
- (2) Selain mengoordinasikan penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri mengoordinasikan penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi Teknis administrasi, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural tingkat Kementerian.
- (3) Menteri mendelegasikan tanggung jawab pengoordinasian penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) kepada Sekretaris Jenderal.

Pasal 41

- (1) Kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi Teknis sektor kelautan dan perikanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf a dilakukan untuk mengusulkan kebutuhan pengembangan Kompetensi Teknis sektor kelautan dan perikanan bagi PNS secara nasional.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi Teknis bagi Jabatan fungsional yang dibina oleh Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf b dilakukan untuk mengusulkan kebutuhan pengembangan Kompetensi Teknis bagi Jabatan fungsional yang dibina oleh Kementerian secara nasional.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi Teknis administrasi, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural tingkat Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2)

dilakukan untuk mengusulkan kebutuhan pengembangan Kompetensi Teknis administrasi, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural tingkat Kementerian.

- (4) Kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) disertai dengan usulan besaran dan sumber pembiayaan.
- (5) Kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) disampaikan kepada kepala Lembaga Administrasi Negara.

Pasal 42

- (1) Sekretaris Jenderal melakukan penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional berdasarkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Kementerian yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1).
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam forum koordinasi pengembangan Kompetensi sektor kelautan dan perikanan.
- (3) Pelaksanaan forum koordinasi pengembangan Kompetensi sektor kelautan dan perikanan dilakukan sekali pada semester I tahun berjalan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (4) Forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan untuk:
 - a. mengidentifikasi jenis kebutuhan pengembangan Kompetensi Teknis sektor kelautan dan perikanan; dan
 - b. mengidentifikasi jenis kebutuhan pengembangan Kompetensi Teknis bagi Jabatan fungsional yang dibina oleh Kementerian.
- (5) Forum koordinasi pengembangan Kompetensi sektor kelautan dan perikanan melibatkan unsur yang mewakili:
 - a. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - b. Kementerian Keuangan;
 - c. Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional;
 - d. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi;
 - e. Kementerian Dalam Negeri;
 - f. Lembaga Administrasi Negara;
 - g. Badan Kepegawaian Negara;
 - h. pemerintah daerah; dan
 - i. kementerian/lembaga lainnya yang terkait.

Pasal 43

Dalam melaksanakan identifikasi penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) harus memperhatikan:

- a. prioritas kebijakan sektor kelautan dan perikanan dalam rencana pembangunan nasional;
- b. isu strategis sektor kelautan dan perikanan yang menjadi kebijakan nasional;
- c. kebutuhan lintas sektor yang terkait dengan sektor kelautan dan perikanan;
- d. data perencanaan pengembangan Kompetensi Kementerian dan instansi pemerintah/pemerintah daerah terkait;
- e. data sebaran pegawai, komposisi pegawai, dan Profil PNS;
- f. data kesenjangan Kompetensi;
- g. data kesenjangan kinerja; dan
- h. anggaran Kementerian dan instansi pemerintah/pemerintah daerah terkait.

Pasal 44

- (1) Berdasarkan pelaksanaan forum koordinasi pengembangan Kompetensi sektor kelautan dan perikanan, Sekretaris Jenderal menyampaikan hasil identifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional kepada Menteri.
- (2) Hasil identifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan usulan jenis pengembangan Kompetensi dari Kementerian untuk menjadi program prioritas nasional.
- (3) Usulan jenis pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan dalam forum koordinasi pengembangan Kompetensi nasional untuk menyusun kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional.

Pasal 45

Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 46

Ketentuan mengenai bentuk Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 33 dan bentuk, jalur pengembangan Kompetensi, serta konversinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 berlaku secara mutatis mutandis terhadap bentuk Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional.

Pasal 47

- (1) Berdasarkan penetapan penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, Menteri menyusun rencana aksi yang meliputi:
 - a. penyelenggaraan pengembangan Kompetensi Teknis sektor kelautan dan perikanan tingkat nasional; dan
 - b. penyelenggaraan pengembangan Kompetensi Teknis untuk Jabatan fungsional yang dibina oleh Kementerian.
- (2) Rencana aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 48

- (1) Menteri melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan rencana aksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan, terhitung sejak rencana aksi ditetapkan.
- (3) Dalam pelaksanaan pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri dibantu oleh tim pemantauan terhadap pelaksanaan rencana aksi.
- (4) Tim pemantauan terhadap pelaksanaan rencana aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
 - a. pengarah; dan
 - b. pelaksana.
- (5) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a yaitu Sekretaris Jenderal.
- (6) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. anggota.
- (7) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a yaitu kepala Unit SDMA Setjen.
- (8) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf b yaitu pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli madya pada Unit SDMA Setjen.
- (9) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c berasal dari unsur:
 - a. instansi pengguna pengembangan Kompetensi Teknis sektor kelautan dan perikanan;
 - b. instansi pengguna pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan fungsional yang dibina oleh Kementerian;
 - c. unit kerja di lingkungan Kementerian yang memiliki tugas di bidang perencanaan;
 - d. unit kerja di lingkungan Kementerian yang memiliki tugas di bidang keuangan;
 - e. unit kerja di lingkungan Kementerian yang memiliki tugas di bidang sumber daya manusia;

- f. unit kerja di lingkungan Kementerian yang memiliki tugas di bidang pendidikan; dan
 - g. unit kerja di lingkungan Kementerian yang memiliki tugas di bidang pelatihan.
- (10) Dalam melaksanakan tugas, pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dibantu oleh sekretariat.
- (11) Tim pemantauan terhadap pelaksanaan rencana aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 3

Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 49

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar kebijakan pengembangan Kompetensi Teknis yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Penyusunan standar kebijakan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.

Pasal 50

- (1) Pelaksanaan evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional dilakukan oleh Menteri.
- (2) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan:
- a. dilakukan secara mandiri oleh Kementerian; dan/atau
 - b. didelegasikan kepada instansi pemerintah lain dan/atau bekerja sama dengan lembaga lain yang terakreditasi.
- (3) Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Pasal 51

- (1) Apabila pelaksanaan evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional didelegasikan kepada instansi pemerintah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (2) huruf b, pimpinan instansi pemerintah lain tersebut harus menyampaikan hasil evaluasi kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal paling lambat pada minggu kedua bulan Maret tahun berikutnya.
- (2) Apabila pelaksanaan evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional dikerjasamakan dengan lembaga lain yang terakreditasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (2) huruf b, pimpinan lembaga lain yang terakreditasi tersebut harus menyampaikan hasil evaluasi kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal

paling lambat pada minggu kedua bulan Maret tahun berikutnya.

Pasal 52

- (1) Menteri menyampaikan hasil evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara melalui kepala Lembaga Administrasi Negara.
- (2) Menteri menyampaikan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) kepada kepala Lembaga Administrasi Negara paling lambat pada akhir bulan Maret tahun berikutnya.

BAB III

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PPPK

Bagian Kesatu Umum

Pasal 53

- (1) Setiap PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan Kompetensi pada Kementerian dan/atau hasil penilaian kinerja PPPK yang bersangkutan.
- (2) Kesempatan untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) JP dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan:
 - a. penugasan/izin tertulis dari Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 54

- (1) Selain pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53, PPPK dapat melakukan pengembangan kapasitas secara mandiri.
- (2) Pengembangan kapasitas secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang dilakukan:
 - a. dalam jam kerja, berdasarkan:
 1. penugasan/izin tertulis dari atasan langsung paling rendah setingkat JPT pratama, untuk pegawai di lingkungan kantor pusat; atau
 2. penugasan/izin tertulis dari pimpinan unit kerja, untuk pegawai di lingkungan unit pelaksana teknis.
 - b. di luar jam kerja, dengan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada atasan langsung.

Pasal 55

Pengembangan Kompetensi PPPK dilakukan melalui tahapan:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi pengembangan Kompetensi.

Bagian Kedua

Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK

Pasal 56

- (1) Sekretaris Jenderal bertanggung jawab untuk mengoordinasikan penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK.
- (2) Sekretaris Jenderal mendelegasikan tanggung jawab pengoordinasian penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada kepala Unit SDMA Setjen.

Pasal 57

Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK dilaksanakan melalui tahapan:

- a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PPPK;
- b. verifikasi rencana pengembangan Kompetensi; dan
- c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi.

Pasal 58

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan Kompetensi bagi setiap PPPK dalam organisasi.
- (2) Identifikasi kebutuhan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan data setiap PPPK yang telah dimasukkan ke dalam sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan:
 - a. Profil PPPK; dan
 - b. data hasil penilaian kinerja;
- (4) Dalam melaksanakan inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. kebijakan Kementerian;
 - b. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Kementerian; dan
 - c. bentuk Pengembangan Kompetensi ASN.
- (5) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan Kompetensi.

Pasal 59

Profil PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (3) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PPPK yang terdiri atas:

- a. data identitas pegawai;
- b. data Kompetensi;
- c. kualifikasi;
- d. riwayat Jabatan;
- e. prestasi kerja;
- f. riwayat pengembangan Kompetensi;
- g. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- h. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 60

Data hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (3) huruf b diperoleh berdasarkan penilaian kinerja sesuai dengan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PPPK.

Pasal 61

Ketentuan mengenai pelaksanaan inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dan Pasal 19 berlaku secara mutatis mutandis terhadap pelaksanaan inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PPPK.

Pasal 62

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan paling banyak 24 (dua puluh empat) JP pengembangan Kompetensi bagi setiap PPPK dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Kementerian; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.

Pasal 63

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - b. Jabatan pegawai yang akan dikembangkan;
 - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggara pengembangan Kompetensi;
 - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - g. kesesuaian pengembangan Kompetensi dengan standar Kurikulum dari instansi pembina Kompetensi;
 - h. kebutuhan anggaran; dan
 - i. jumlah JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar Kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Kementerian dapat menyusun Kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
 - (4) Penyusunan Kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur pelatihan.
 - (5) Kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan keputusan Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan.

Pasal 64

Ketentuan mengenai pelaksanaan verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan Pasal 23 berlaku secara mutatis mutandis terhadap pelaksanaan verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi PPPK.

Pasal 65

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK untuk anggaran tahun berikutnya.

Pasal 66

- (1) Pelaksanaan validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK dilakukan oleh Menteri.
- (2) Dalam pelaksanaan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri menugaskan Sekretaris Jenderal untuk melakukan validasi.

Pasal 67

- (1) Berdasarkan hasil validasi yang dilakukan oleh Sekretaris Jenderal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, Menteri menetapkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK dengan Keputusan Menteri.
- (2) Menteri menyampaikan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada kepala Lembaga Administrasi

Negara pada akhir bulan September tahun anggaran berjalan.

Pasal 68

- (1) Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) menjadi pedoman dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PPPK.
- (2) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan dapat diselenggarakan dalam bentuk selain jenis yang telah ditetapkan dalam kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam hal:
 - a. adanya peraturan perundang-undangan yang mengamatkan untuk menyelenggarakan pelatihan;
 - b. adanya kebijakan Menteri untuk menyelenggarakan pelatihan tertentu; dan/atau
 - c. adanya perubahan kelembagaan/perubahan tugas dan fungsi pada Kementerian.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PPPK

Pasal 69

Bentuk Pengembangan Kompetensi PPPK terdiri atas:

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

Pasal 70

- (1) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka secara luring dan/atau secara daring.
- (2) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jalur:
 - a. pelatihan/seminar/konferensi/sarasehan;
 - b. *workshop* atau lokakarya;
 - c. kursus;
 - d. penataran;
 - e. bimbingan teknis; dan/atau
 - f. sosialisasi.

Pasal 71

- (1) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. pembelajaran alam terbuka;

- f. patok banding;
- g. belajar mandiri;
- h. komunitas belajar; dan
- i. bimbingan di tempat kerja.

Pasal 72

Pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi.

Pasal 73

Ketentuan mengenai bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi beserta konversinya untuk PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 berlaku secara mutatis mutandis terhadap bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi beserta konversinya untuk PPPK.

Pasal 74

Ketentuan mengenai pemantauan terhadap pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 berlaku secara mutatis mutandis terhadap pemantauan terhadap pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PPPK.

Bagian Keempat

Evaluasi Pengembangan Kompetensi PPPK

Pasal 75

Ketentuan mengenai evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 berlaku secara mutatis mutandis terhadap evaluasi Pengembangan Kompetensi PPPK.

Pasal 76

- (1) PPPK yang dinilai melaksanakan pengembangan Kompetensi dan mempunyai kinerja sangat baik, dapat menjadi pertimbangan untuk perpanjangan perjanjian kerja.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimungkinkan sepanjang formasi jabatannya masih tersedia sesuai kebutuhan organisasi dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PENYELENGGARA PELAKSANAAN PELATIHAN MELALUI
SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 77

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi.

- (2) Pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh *Corporate University* Kementerian.

Bagian Ketiga
Corporate University Kementerian

Pasal 78

- (1) *Corporate University* Kementerian terdiri atas:
 - a. pembina;
 - b. pengarah;
 - c. pelaksana; dan
 - d. kelompok keahlian.
- (2) Pembina sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Menteri.
- (3) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu para pimpinan Unit Kerja Eselon I.
- (4) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. anggota.
- (5) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a yaitu pimpinan tinggi pratama pada Badan di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan pelatihan ASN.
- (6) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b yaitu pejabat fungsional dengan jenjang paling rendah ahli madya di lingkungan Badan yang mempunyai tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.
- (7) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c yaitu para pimpinan tinggi pratama di lingkungan kantor pusat Kementerian.
- (8) Dalam melaksanakan tugas, pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibantu oleh sekretariat.
- (9) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas:
 - a. ASN;
 - b. akademisi; dan/atau
 - c. profesional,yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu.

Bagian Keempat
Tugas dan Fungsi *Corporate University* Kementerian

Pasal 79

Corporate University Kementerian mempunyai tugas mengoordinasikan pengembangan program dan manajemen pengetahuan, standardisasi, dan penjaminan mutu pelaksanaan pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementerian.

Pasal 80

Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79, *Corporate University* Kementerian mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan koordinasi lintas Unit Kerja Eselon I terkait pelaksanaan pelatihan di lingkungan Kementerian;
- b. penyusunan dan pengembangan program pelatihan yang mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta dan pemenuhan rencana strategis Kementerian;
- c. penyusunan dan pengembangan manajemen pengetahuan pelatihan di lingkungan Kementerian;
- d. penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian;
- e. penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria, dan kualitas mutu pelaksanaan pelatihan di lingkungan Kementerian;
- f. penyusunan Kurikulum penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian;
- g. pelaksanaan penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan di lingkungan Kementerian;
- h. pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data dan informasi penyelenggaraan pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementerian; dan
- i. pelaporan penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian.

Pasal 81

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, *Corporate University* Kementerian menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplifikasi dengan berpedoman pada kebijakan Kementerian.
- (2) Pengambilan keputusan oleh *Corporate University* Kementerian dilakukan dengan prinsip musyawarah mufakat.
- (3) *Corporate University* Kementerian bersidang 2 (dua) kali dalam setahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Pasal 82

Penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 huruf g berkaitan dengan:

- a. kesesuaian persyaratan peserta;
- b. kesesuaian penyusunan jadwal dengan Kurikulum;
- c. kesesuaian pengajar dengan Kompetensi yang diperlukan;
- d. kelayakan prasarana dan sarana;
- e. kesesuaian Kurikulum dan bahan ajar;
- f. kelengkapan bahan ajar/modul pelatihan;
- g. proses pembelajaran;
- h. penerbitan surat tanda tamat pelatihan, sertifikat, dan surat keterangan; dan
- i. penyelenggaraan evaluasi.

Pasal 83

- (1) Pelaporan penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80

huruf i dilaksanakan oleh pimpinan tinggi pratama pada Badan di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan pelatihan ASN kepada Menteri melalui Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.

- (2) Pelaporan penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap enam bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Pasal 84

Pedoman penyelenggaraan fungsi *Corporate University* Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ditetapkan dengan keputusan Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.

Pasal 85

Susunan keanggotaan *Corporate University* Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1), serta penjabaran tugas dan fungsi *Corporate University* Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 dan Pasal 80 ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kelima

Evaluasi Penyelenggaraan *Corporate University* Kementerian

Pasal 86

Evaluasi penyelenggaraan *Corporate University* Kementerian paling sedikit meliputi aspek:

- a. peningkatan kompetensi peserta;
- b. tenaga pengajar, prasarana, dan sarana pembelajaran *Corporate University* Kementerian;
- 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 *Corporate University* Kementerian dengan prinsip *value for money*;
- e. kendala dalam pelaksanaan pengembangan Kompetensi dan teknis lainnya guna pemenuhan mutu penyelenggaraan *Corporate University* Kementerian;
- f. kinerja *Corporate University* Kementerian sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan;
- g. kesesuaian dengan dokumen perencanaan pembangunan Kementerian;
- h. pemenuhan hak Pengembangan Kompetensi PNS paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun; dan
- i. pemenuhan kesempatan Pengembangan Kompetensi PPPK paling banyak 24 (dua puluh empat) JP dalam 1 (satu) tahun.

BAB V
PENYELENGGARAAN PELATIHAN MELALUI
CORPORATE UNIVERSITY KEMENTERIAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 87

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 dilakukan secara mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian.

Pasal 88

Unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 harus terakreditasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Tenaga Pengajar

Pasal 89

- (1) Unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian menyiapkan tenaga pengajar, prasarana, dan sarana untuk mendukung pelaksanaan pelatihan.
- (2) Prasarana dan sarana sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan standar penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 90

- (1) Tenaga pengajar pelatihan meliputi:
 - a. widyaiswara;
 - b. akademisi;
 - c. pejabat pimpinan tinggi;
 - d. praktisi/profesional; dan
 - e. Tenaga Kediklatan Lainnya.
- (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) Penguasaan metodologi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berlaku khusus bagi Tenaga Kediklatan Lainnya yang dibuktikan dengan sertifikat dari unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian.
- (4) Penugasan Tenaga pengajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Kepesertaan

Pasal 91

- (1) ASN yang diberikan pelatihan berasal dari:
 - a. Kementerian; dan/atau
 - b. luar Kementerian.
- (2) Peserta yang berasal dari luar Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pegawai kementerian/lembaga lainnya; dan/atau
 - b. pegawai pemerintah daerah.

Pasal 92

- (1) Peserta yang berasal dari Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (1) huruf a ditentukan berdasarkan hasil seleksi dan daftar usulan calon peserta pelatihan dari kepala Unit SDMA Setjen.
- (2) Daftar usulan calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi yang telah ditetapkan.
- (3) Kepala Unit SDMA Setjen menyampaikan daftar peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada kepala unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian.

Pasal 93

- (1) Peserta yang berasal dari luar Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (2) ditentukan berdasarkan usulan daftar peserta pelatihan yang dikirimkan oleh Pejabat yang Berwenang dari kementerian/lembaga lainnya dan/atau pemerintah daerah kepada kepala unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian.
- (2) Daftar peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kapasitas peserta pelatihan.

Pasal 94

- (1) Penyelenggaraan pelatihan dengan peserta dari luar Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) dilakukan melalui perjanjian kerja sama.
- (2) Perjanjian kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 95

- (1) Pembuatan perjanjian kerja sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) dikecualikan dalam hal:
 - a. peserta pelatihan dari luar Kementerian berasal dari pemerintah daerah yang memiliki kondisi geografis/akses sulit dijangkau; dan/atau
 - b. jumlah usulan daftar peserta kurang dari 5 (lima) orang.

- (2) Pengecualian pembuatan perjanjian kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digantikan dengan usulan tertulis daftar nominatif calon peserta kepada kepala unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian yang ditandatangani oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi sumber daya manusia aparatur instansi pengusul.
- (3) Peserta pelatihan yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyertakan penugasan/izin tertulis dari Pejabat yang Berwenang pada saat pelaksanaan pelatihan.

Bagian Keempat
Penyelenggaraan Pelatihan

Pasal 96

- (1) Penyelenggaraan pelatihan oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian dilakukan melalui:
 - a. pelaksanaan secara mandiri; dan
 - b. pelaksanaan secara kolaboratif.
- (2) Pelaksanaan secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan untuk pelatihan klasikal:
 - a. bagi PNS, melalui jalur:
 1. pelatihan dasar calon PNS;
 2. pelatihan manajerial;
 3. pelatihan teknis;
 4. pelatihan fungsional; dan/atau
 5. pelatihan sosial kultural.
 - b. bagi PPPK, melalui jalur:
 1. pelatihan teknis;
 2. pelatihan sosial kultural.
- (3) Pelaksanaan secara kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan skema supervisi oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian kepada Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan.
- (4) Pelaksanaan pelatihan secara kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk:
 - a. pelatihan klasikal:
 1. bagi PNS, melalui jalur:
 - a) seminar/konferensi/sarasehan;
 - b) *workshop* atau lokakarya;
 - c) kursus;
 - d) penataran;
 - e) bimbingan teknis;
 - f) sosialisasi; dan/atau
 - g) jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
 2. bagi PPPK, melalui jalur:
 - a) seminar/konferensi/sarasehan;
 - b) *workshop* atau lokakarya;
 - c) kursus;
 - d) penataran;
 - e) bimbingan teknis; dan/atau
 - f) sosialisasi.

- b. pelatihan nonklasikal bagi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) dan bagi PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2).
- (5) Pelaksanaan pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) huruf a berlokasi di:
- a. unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian; atau
 - b. lokasi lain yang ditunjuk.

Pasal 97

- (1) Pelaksanaan pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, dan/atau pelatihan sosial kultural yang dilakukan di lingkungan Kementerian dilaksanakan dengan memprioritaskan proporsi:
- a. 10% (sepuluh persen) aktivitas pembelajaran melalui metode ceramah di dalam maupun di luar kelas;
 - b. 20% (dua puluh persen) aktivitas pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan; dan
 - c. 70% (tujuh puluh persen) aktivitas pembelajaran terintegrasi di tempat kerja.
- (2) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain yang menjadi mitra Kementerian.

Bagian Ketiga Skema Supervisi Pelatihan

Pasal 98

Skema supervisi oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (3) dilakukan untuk menciptakan standardisasi dan menjamin kualitas mutu pelaksanaan pelatihan di lingkungan Kementerian.

Pasal 99

- (1) Pelaksanaan skema supervisi dilakukan dengan cara:
- a. penyusunan perencanaan penyelenggaraan pelatihan klasikal dan nonklasikal kepada Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan;
 - b. pemberian persetujuan atas pelaksanaan pelatihan klasikal dan nonklasikal kepada Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan;
 - c. pendampingan pelaksanaan pelatihan klasikal dan nonklasikal kepada Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan;
 - d. pemberian sertifikasi bagi pejabat administrasi dan pejabat fungsional yang ditugaskan sebagai Tenaga Kediklatan Lainnya;
 - e. pemberian sertifikasi bagi pejabat administrasi dan pejabat fungsional yang ditugaskan sebagai *coach* dan/atau mentor;

- f. pemberian persetujuan atas konversi JP dari kegiatan pelatihan yang dilakukan;
 - g. pemberian persetujuan atas penerbitan sertifikat dari kegiatan pelatihan yang dilakukan; dan
 - h. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan.
- (2) Pemberian persetujuan atas konversi JP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dan pemberian persetujuan atas penerbitan sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dilaksanakan dengan pemberian nomor oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai tata naskah dinas di lingkungan Kementerian.
- (3) Pedoman pelaksanaan skema supervisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.

Bagian Keempat Pelaksanaan Pelatihan Lainnya

Pasal 100

Selain dilakukan secara mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87, pelaksanaan pelatihan di lingkungan Kementerian dapat dilakukan secara:

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

Pasal 101

Pelaksanaan pelatihan di lingkungan Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Pemberian Bukti Mengikuti Pelatihan

Pasal 102

- (1) Peserta pelatihan yang dinyatakan lulus dan berhasil mengikuti serta menyelesaikan keseluruhan program pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, dan/atau pelatihan sosial kultural diberikan surat tanda tamat pelatihan.
- (2) Peserta pelatihan yang dinyatakan lulus atau telah berhasil menyelesaikan keseluruhan program pelatihan nonklasikal melalui jalur *e-learning* dan pelatihan jarak jauh diberikan sertifikat.
- (3) Peserta yang memperoleh peringkat terbaik pada pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan piagam penghargaan.

- (4) Peserta pelatihan yang dinyatakan tidak lulus pada pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) 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 penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan surat keterangan telah mengikuti pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 103

- (1) Peserta kegiatan pelatihan klasikal melalui jalur:
 - a. seminar/konferensi/sarasehan;
 - b. *workshop* atau lokakarya;
 - c. kursus;
 - d. penataran;
 - e. bimbingan teknis;
 - f. sosialisasi; dan/atau
 - g. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya,yang dilaksanakan oleh Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan dan lembaga penyelenggara lain mendapatkan sertifikat dan/atau surat keterangan telah mengikuti kegiatan pelatihan dari penyelenggara pelatihan.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk dan kewenangan penandatanganan sertifikat dan/atau surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 104

Peserta kegiatan pelatihan nonklasikal selain melalui jalur *e-learning* dan pelatihan jarak jauh yang dilaksanakan oleh Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan dan lembaga penyelenggara lain mendapatkan surat keterangan telah mengikuti kegiatan pelatihan dari penyelenggara pelatihan.

Bagian Ketujuh Pengelolaan Data

Pasal 105

- (1) Penyelenggara pelatihan ASN menyampaikan data dan informasi pelaksanaan pelatihan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak pelaksanaan pelatihan selesai melalui sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Berdasarkan penyampaian data hasil kegiatan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Unit SDMA Setjen mengelola data dan informasi hasil kegiatan pelatihan dalam sistem data yang terkoneksi dengan Pengembangan Kompetensi ASN paling lambat 10

- (sepuluh) hari kerja sejak data dan informasi hasil kegiatan pelatihan disampaikan.
- (3) Unit SDMA Setjen menyampaikan laporan tertulis mengenai data dan informasi pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Sekretaris Jenderal setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
 - (4) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai bahan untuk kebutuhan pelayanan data dan pengelolaan kepegawaian.

BAB VI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 106

- (1) Sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN merupakan sistem informasi yang memuat identifikasi profil ASN, kebutuhan proses bisnis Pengembangan Kompetensi ASN, pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN, dan menyajikan data rekomendasi Pengembangan Kompetensi ASN, hasil Pengembangan Kompetensi ASN, serta evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Kebutuhan proses bisnis Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. basis data akreditasi penyelenggara pelaksanaan pengembangan Kompetensi;
 - b. basis data jadwal dan jenis pelaksanaan pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah dan nonpemerintah;
 - c. basis data modul, bahan pelatihan, dan materi pembelajaran lain dalam rangka pengembangan Kompetensi;
 - d. basis data dan informasi dalam membangun dan mengembangkan sistem manajemen pengetahuan;
 - e. media komunikasi, informasi, dan koordinasi dalam rangka pengembangan Kompetensi; dan
 - f. basis data lainnya yang mendukung proses bisnis pengembangan Kompetensi.
- (3) Sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN dilaksanakan melalui dukungan teknologi informasi yang ada di Kementerian.

BAB VII PENDANAAN

Pasal 107

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Kementerian dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 108

- (1) Penganggaran atas penyusunan rencana kebutuhan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Kementerian harus tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan Kementerian.
- (2) Penganggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada standardisasi biaya penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN.
- (3) Penganggaran Pengembangan Kompetensi ASN dijabarkan berdasarkan kebutuhan biaya yang timbul dari jumlah peserta pelatihan dalam satu kelas/angkatan dan kurun waktu/jumlah waktu pengembangan Kompetensi.
- (4) Standardisasi biaya penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada:
 - a. standar belanja umum/standar belanja khusus/standar harga barang jasa instansi pemerintah/standar harga lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - b. standar belanja umum Lembaga Administrasi Negara atau lembaga penyelenggara/pembina pelatihan.
- (5) Penyusunan standardisasi biaya penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinasikan oleh Kepala Badan yang melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan.
- (6) Standardisasi biaya penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 109

Pola pendanaan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian meliputi:

- a. penyelenggaraan pelatihan ASN pola internal;
- b. penyelenggaraan pelatihan ASN pola kemitraan; dan/atau
- c. penyelenggaraan pelatihan ASN pola fasilitasi.

Pasal 110

- (1) Penyelenggaraan pelatihan ASN pola internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 huruf a merupakan pendanaan penyelenggaraan pelatihan yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara Kementerian melalui unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian dan/atau Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan.
- (2) Pendanaan penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk biaya peserta dari Kementerian dan/atau luar Kementerian.

Pasal 111

- (1) Penyelenggaraan pelatihan ASN pola kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 huruf b

merupakan pendanaan penyelenggaraan pelatihan yang bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja negara Kementerian melalui unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian dan/atau Unit Kerja Eselon I penyelenggara pelatihan; dan
 - b. anggaran pendapatan dan belanja negara/ anggaran pendapatan dan belanja daerah instansi pengirim dan/atau sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pendanaan penyelenggaraan pelatihan yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk biaya peserta dari Kementerian.
 - (3) Pendanaan penyelenggaraan pelatihan yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara/ anggaran pendapatan dan belanja daerah instansi pengirim dan/atau sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk biaya peserta dari instansi pengirim.
 - (4) Biaya peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dibayarkan dengan ketentuan:
 - a. setelah perjanjian kerja sama ditandatangani oleh para pihak, untuk pelatihan yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja sama; dan
 - b. sebelum pelaksanaan pelatihan.

Pasal 112

- (1) Penyelenggaraan pelatihan ASN pola fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 huruf c merupakan pendanaan penyelenggaraan pelatihan yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara/anggaran pendapatan dan belanja daerah instansi lain dan/atau sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pendanaan penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan dalam hal instansi lain menggunakan tenaga pengajar, prasarana, dan/atau sarana unit penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian.
- (3) Besaran biaya yang dikenakan kepada instansi lain yang menggunakan tenaga pengajar, prasarana, dan/atau sarana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 113

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Kementerian

yang telah direncanakan untuk tahun anggaran 2023 tetap dapat dilaksanakan sampai dengan berakhirnya tahun anggaran.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 114

Pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri ini harus ditetapkan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.

Pasal 115

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, ketentuan mengenai pendidikan dan pelatihan aparatur sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor PER.09/MEN/2008 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Kelautan dan Perikanan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 116

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2022

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SAKTI WAHYU TRENGGONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 44 TAHUN 2022
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
KELAUTAN DAN PERIKANAN

BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI BESERTA KONVERSI NYA

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
A 1	Pendidikan Pendidikan tinggi jenjang diploma/ S1/ S2/ S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS	a. dipersyaratkan oleh kualifikasi Jabatan; dan b. diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Semester	Satu semester 20 (dua puluh) JP	Satu semester 20 (dua puluh) JP	1. Surat Keputusan Menteri terkait Tugas Belajar 2. Surat Izin Belajar 3. Kartu Rencana Studi dan Kartu Hasil Studi Semester Berjalan 4. Laporan 5. Ijazah dan Transkrip Nilai
B	Pelatihan							

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
1	I Klasikal Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif	a. kesenjangan Kompetensi Manajerial; b. dipersyaratkan oleh Jabatan; dan c. diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan Kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi	JP	Sesuai JP program pelatihan	-	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Tanda Tamat Pelatihan
2	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. kesenjangan Kompetensi Teknis Manajerial; dan b. dipersyaratkan oleh Jabatan.	Pemenuhan Kompetensi Manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Tanda Tamat Pelatihan
3	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan	a. kesenjangan Kompetensi Teknis; b. dipersyaratkan oleh Jabatan; dan c. adanya	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Tanda Tamat Pelatihan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
4	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional melalui proses pembelajaran secara intensif	a. kesenjangan Kompetensi fungsional; b. dipersyaratkan oleh Jabatan; dan c. diproyeksikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan fungsional	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Tanda Tamat Pelatihan
5	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. kesenjangan Kompetensi terkait Kultural; dan b. dipersyaratkan oleh Jabatan.	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Tanda Tamat Pelatihan
6	Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait	a. kesenjangan kinerja; b. kesenjangan	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru	Hari	Satu hari setara dengan 4	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Sertifikat

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung	
7	Workshop atau lokakarya	peningkatan kinerja dan karier 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 karier. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini	<p>a. kesenjangan kinerja;</p> <p>b. kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan kinerja yang diberikan oleh pakar/praktisi.</p> <p>Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tentang yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan</p>	<p>a. kesenjangan kinerja;</p> <p>b. kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau lokakarya; dan</p> <p>c. pengembangan karier.</p>	<p>yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier</p>	<p>Hari</p>	<p>Satu hari setara dengan 5 (lima) JP</p>	<p>Satu hari setara dengan 7 (enam) JP</p>	<p>dan/atau Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan</p>
								<p>1. Surat Tugas</p> <p>2. Laporan</p> <p>3. Sertifikat dan/atau Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan</p>	

No.	Bentuk dan Jujur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
8	Kursus	memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk	a. kesenjangan kinerja; b. kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan; c. pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier	JP	Sesuai JP program kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP kursus	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Sertifikat dan/atau Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
9	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. kesenjangan kinerja; dan b. pengembangan karier.	Peningkatan pengetahuan dan karakter sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP penataran	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Sertifikat dan/atau Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
10	Bimbingan teknis	Kegiatan pembelajaran dalam	a. kesenjangan kinerja;	Peningkatan pengetahuan dan	JP	Sesuai JP program	Ditambahkan 20% (dua	1. Surat Tugas 2. Laporan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
		rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	b. kesenjangan kompetensi; dan c. pengembangan karier.	karakter sesuai tuntutan bidang kerja		bimbingan teknis	puluh persen) dari JP bimbingan teknis	3. Sertifikat dan/atau Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
11	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP sosialisasi	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Sertifikat dan/atau Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
II Nonklasikal								
1	Coaching	Pembinaan 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	Kegiatan	a. 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP, dan b. maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	a. 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP, dan b. maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Formulir <i>Coaching</i> 4. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
2	Mentoring	Pembinaan peningkatan kinerja melalui transfer	a. kesenjangan kinerja yang tinggi karena	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru	Kegiatan	a. 1 (satu) kali kegiatan	a. 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i>	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Formulir

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
3	<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	a. kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis; b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan Kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i> dan pengembangan karier.	Pemenuhan Kompetensi Teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.	JP	Paling tinggi: 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Paling tinggi: 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Sertifikat 4. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
4	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara	a. kesenjangan kinerja; b. kesenjangan Kompetensi	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Sertifikat 4. Surat

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
5	Detasering	Penugasan/ penempatan pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	a. kepemilikan kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara; dan b. kebutuhan bagi pengetahuan, keahlian dan pengalaman ke lingkup unit / organisasi baru	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menanggapi tantangan pada unit kerja baru	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP program data-seringnya	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
6	Pembelajaran alam terbuka	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebagikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; dan	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas	Pengembangan karakter disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka	1. Surat tugas 2. Laporan 3. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
7	Patok banding	b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan kebersilian bersama.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas Jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam penyelesaian tugas	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding setara dengan 20 (dua puluh) JP	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
8	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta / badan usaha milik negara / badan usaha milik daerah	Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	a. kesenjangan kinerja; b. kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan; dan c. kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS.	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.	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) JP	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
9	Belajar mandiri	Upaya individu untuk mengembangkan kompetensinya	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi	Ditambahakan 20% (dua puluh persen) dari JP	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Form belajar mandiri

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
10	Bimbingan di tempat kerja	Bimbingan di tempat kerja dilakukan untuk mengembangkan kompetensi melalui proses pemberian bantuan atau pertolongan yang diberikan seseorang (atasan atau rekan kerja) kepada individu atau kelompok dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan di dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan permasalahan kerja.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas Jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Form bimbingan di tempat kerja 4. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan
11	Komunitas belajar	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang yang memiliki tujuan saling menolong	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas Jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan

No.	Bentuk dan Jujur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Nasional	Internasional	Bukti Dukung
12	Magang/ praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan. Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas Praktik Kerja/Magang	a. kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung; dan b. kesenjangan kinerja.	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan di tempat praktik kerja/magang	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP	1. Surat Tugas 2. Laporan 3. Surat Keterangan Mengikuti Pelatihan

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttid.

SAKTI WAHYU TRENGGONO