



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.908, 2021

BPPMI. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.

PERATURAN BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 5 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DI LINGKUNGAN BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berbasis sistem merit, diperlukan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi sumber daya manusia;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selaku Pejabat Pembina Kepegawaian berwenang menyusun dan menetapkan pengaturan mengenai

pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai dasar dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
  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 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 263);

6. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 04 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 599);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu Jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara 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. Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Sumber Daya Manusia adalah ASN dan NonASN

di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

5. Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut NonASN adalah Pegawai yang bukan PNS dan pegawai yang bukan PPPK yang telah bertugas di lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum tanggal 28 November 2018.
6. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Sumber Daya Manusia dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
8. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik yang berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
9. Akreditasi Pelatihan yang selanjutnya disebut Akreditasi adalah penilaian kelayakan Pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
10. Standar Mutu adalah seperangkat tolok ukur kualitas Pelatihan yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
11. Pelatihan adalah salah satu bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS.
12. Penjaminan Mutu Pelatihan ASN yang selanjutnya disebut Penjaminan Mutu adalah upaya komprehensif dalam rangka pengendalian kualitas Mutu terhadap penyelenggaraan Pelatihan ASN.
13. Lembaga Administrasi Negara selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan Pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai ASN.

14. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.
15. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat PPSDM adalah unsur pendukung tugas dan fungsi di bidang pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BP2MI melalui Sekretaris Utama.
16. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang selanjutnya disebut Biro SDMO adalah unsur pendukung tugas dan fungsi di bidang pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia dan penataan organisasi, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Utama.

#### Pasal 2

- (1) Setiap Sumber Daya Manusia memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun bagi Sumber Daya Manusia yang berstatus PNS.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling banyak 24 (dua puluh empat) Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun bagi Sumber Daya Manusia yang berstatus PPPK.
- (4) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan kebutuhan bagi pegawai NonASN.
- (5) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dilaksanakan oleh PPSDM.

- (6) Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan oleh PPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berdasarkan hasil perencanaan bersama antara PPSDM dengan Biro SDMO.

### Pasal 3

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia NonASN dilaksanakan sesuai dengan kebijakan Kepala BP2MI.

### Pasal 4

Tahapan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilakukan melalui tahapan:

- a. perencanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- c. evaluasi Pengembangan Kompetensi; dan
- d. pelaporan.

## BAB II

### PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

#### Umum

### Pasal 5

- (1) Perencanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. inventarisasi usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia; dan
  - b. verifikasi validasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- (2) Kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Utama.

## Bagian Kedua

### Inventarisasi Usulan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

#### Pasal 6

- (1) Inventarisasi usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap Sumber Daya Manusia.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan informasi paling sedikit:
  - a. profil Sumber Daya Manusia;
  - b. data hasil analisis kesenjangan kompetensi; dan
  - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan BP2MI; dan
  - b. standar kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis kompetensi yang akan dikembangkan melalui jalur pengembangan kompetensi.

#### Pasal 7

Profil Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Sumber Daya Manusia yang terdiri atas:

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

## Pasal 8

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi Sumber Daya Manusia dengan standar kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui uji kompetensi.
- (3) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan menggunakan metode penilaian kompetensi yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung Sumber Daya Manusia untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas Jabatan.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Sekretaris Utama melalui Surat Keputusan.

## Pasal 9

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama kompetensi dengan kualifikasi:
  - a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
  - b. rendah, apabila hasil perbandingan nama kompetensi dengan Standar kompetensi Jabatan paling rendah  $\frac{3}{4}$  (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
  - c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku; atau



- d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari  $1/2$  (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama kompetensi, standar kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 10

Data hasil analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja Sumber Daya Manusia dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

#### Pasal 11

Data hasil analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 mencakup informasi dengan kualifikasi:

- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja Sumber Daya Manusia paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
- b. rendah, apabila hasil penilaian kinerja Sumber Daya Manusia memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);
- c. sedang, apabila hasil penilaian kinerja Sumber Daya Manusia memperoleh nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75,99 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan); atau
- d. tinggi, apabila hasil penilaian kinerja Sumber Daya Manusia memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

#### Pasal 12

- (1) Inventarisasi jenis kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dimasukkan ke dalam Sistem Manajemen Informasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.

- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada atasan langsung untuk dilakukan pemberian pertimbangan terhadap hasil inventarisasi.
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan organisasi dan tata kerja unit kerja.
- (4) Pimpinan unit kerja memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Sekretaris Utama.

### Bagian Ketiga

#### Verifikasi dan Validasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

#### Pasal 13

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
  - c. memenuhi ketentuan jam pelajaran Pengembangan Kompetensi bagi setiap Sumber Daya Manusia
  - d. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
  - e. pengalokasian anggaran sesuai dengan jumlah target pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia pertahun.
- (3) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan;
  - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. manajemen talenta Sumber Daya Manusia.

Pasal 14

- (1) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Sekretaris Utama membentuk Tim Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Keanggotaan tim verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari pegawai di lingkungan:
  - a. kedeputian Penempatan dan Pelindungan masing-masing kawasan;
  - b. PPSDM;
  - c. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi;
  - d. Biro Perencanaan dan Kerja Sama;
  - e. Biro Keuangan dan Umum; dan
  - f. Inspektorat.

Pasal 15

- (1) Hasil verifikasi disusun dalam bentuk dokumen kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- (2) Dokumen kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) divalidasi/disahkan oleh Sekretaris Utama.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia BP2MI untuk tahun anggaran berikutnya.

Pasal 16

- (1) Kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) mencakup:
  - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
  - b. Jabatan 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 jam pelajaran.
- (2) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, PPSDM dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk Pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur pelatihan.

#### Pasal 17

Kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

### BAB III

#### PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 18

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

#### Pasal 19

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

Pasal 20

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

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

Pasal 21

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilakukan melalui pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. pelatihan dasar;
  - b. pelatihan kepemimpinan;
  - c. pelatihan manajerial;
  - d. pelatihan teknis;
  - e. pelatihan fungsional;
  - f. pelatihan sosial kultural;
  - g. seminar/konferensi/sarasehan;
  - h. workshop atau lokakarya;
  - i. kursus;
  - j. penataran;
  - k. bimbingan teknis;
  - l. sosialisasi; atau
  - m. Pengembangan Kompetensi dalam pelatihan klasikal lainnya.
- (3) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- (4) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tanggung jawab PPSDM.
- (5) Teknis penyelenggaraan bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sampai dengan huruf m ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

## Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b diselenggarakan melalui pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan melalui:
  - a. *coaching*;
  - b. *mentoring*;
  - c. *e-learning*;
  - d. pelatihan jarak jauh;
  - e. *detasering (secondment)*;
  - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
  - g. patok banding (*benchmarking*);
  - h. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
  - i. belajar mandiri (*self development*);
  - j. komunitas belajar (*community of practices*);
  - k. bimbingan di tempat kerja;
  - l. magang/praktik kerja; atau
  - m. pelatihan nonklasikal lainnya.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan oleh PPSDM.
- (4) Teknis penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

## Pasal 23

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dapat dilakukan dengan memanfaatkan sistem teknologi informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Bentuk Pengembangan Kompetensi

Pasal 24

Bentuk Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a wajib diikuti oleh calon PNS.

Pasal 25

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b, terdiri atas:
  - a. pelatihan kepemimpinan nasional tingkat I;
  - b. pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II;
  - c. pelatihan kepemimpinan administrator; dan
  - d. pelatihan kepemimpinan pengawas.
- (2) Pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf d diselenggarakan oleh PPSDM secara mandiri dan/atau bekerja sama dengan kementerian/lembaga.

Pasal 26

Bentuk Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c harus memenuhi kompetensi:

- a. integritas;
- b. kerja sama;
- c. komunikasi;
- d. orientasi pada hasil;
- e. pelayanan publik;
- f. pengembangan diri dan orang lain;
- g. mengelola perubahan; dan
- h. pengambilan keputusan.

## Pasal 27

Bentuk Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pasal 21 ayat (2) meliputi:

- a. pelatihan teknis substantif;
- b. pelatihan teknis umum/administrasi; dan
- c. pelatihan manajemen.

## Pasal 28

(1) Bentuk Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf e, terdiri atas:

- a. jenis pelatihan; dan
- b. jenjang pelatihan.

(2) Jenis pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:

- a. pelatihan pembentukan Jabatan fungsional; dan
- b. pelatihan fungsional berjenjang.

(3) Pelatihan pembentukan Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diperuntukkan bagi:

- a. Sumber Daya Manusia dalam pengangkatan baru atau Sumber Daya Manusia yang baru diangkat dalam Jabatan fungsional;
- b. Sumber Daya Manusia yang diangkat melalui perpindahan Jabatan; dan
- c. Sumber Daya Manusia yang diangkat melalui promosi.

(4) Pelatihan fungsional berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperuntukkan bagi pejabat fungsional yang akan naik Jabatan setingkat lebih tinggi.

(5) Jenjang pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:

- a. pelatihan fungsional keahlian terdiri atas:
  - 1) tingkat pertama;
  - 2) tingkat muda;
  - 3) tingkat madya; dan
  - 4) tingkat utama;



- b. pelatihan fungsional keterampilan terdiri atas:
  - a. tingkat pemula;
  - b. tingkat terampil;
  - c. tingkat mahir; dan
  - d. tingkat penyelia.

#### Pasal 29

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf f merupakan program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif untuk menjadi perekat bangsa.
- (2) Perekat bangsa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kemampuan untuk:
  - a. memiliki sikap toleransi;
  - b. memiliki sikap keterbukaan;
  - c. peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat;
  - d. menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mempersatukan masyarakat; dan
  - e. membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat.
- (3) Pelatihan sosial kultural dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 30

- (1) Dalam rangka mendukung Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c sampai dengan huruf f, perlu disusun:
  - a. rancang bangun program pelatihan;
  - b. rancang bangun pembelajaran mata pelatihan; dan
  - c. bahan ajar.
- (2) Rancang bangun program pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:

- a. tujuan pembelajaran umum;
  - b. tujuan pembelajaran khusus;
  - c. persyaratan peserta;
  - d. persyaratan tenaga pengajar;
  - e. alat bantu pelatihan; dan
  - f. mata pelajaran berdasarkan jenis dan jam pelajaran.
- (3) Rancang bangun pembelajaran mata pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
- a. tujuan pembelajaran khusus;
  - b. pokok bahasan;
  - c. sub pokok bahasan;
  - d. metode pembelajaran;
  - e. alat bantu pembelajaran; dan
  - f. pustaka.
- (4) Rancang bangun program pelatihan, rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dan bahan ajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) disusun dan ditetapkan oleh Kepala PPSDM.
- (5) Dalam menyusun rancang bangun program pelatihan, rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dan bahan ajar sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Kepala PPSDM membentuk tim penyusun.

### Bagian Ketiga

#### Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

##### Pasal 31

- a. Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a sampai dengan huruf f diberikan kepada Sumber Daya Manusia yang diusulkan sebagai calon peserta pelatihan.
- b. Calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. memiliki dasar pendidikan atau memegang Jabatan yang sesuai dengan pelatihan yang akan diikuti;

- b. tidak dalam keadaan sedang diproses dan/atau menjalani hukuman disiplin;
  - c. tidak dalam menjalani pemberhentian sementara sebagai ASN;
  - d. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter; dan
- c. Selain Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), calon peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan khusus:
- a. pelatihan kepemimpinan:
    - 1) calon peserta merupakan Sumber Daya Manusia yang akan atau telah menduduki Jabatan struktural; dan
    - 2) memenuhi persyaratan lain sesuai kebutuhan organisasi.
  - b. pelatihan teknis:
    - 1) calon merupakan Sumber Daya Manusia yang ditugaskan untuk meningkatkan Kompetensi Teknis dalam pelaksanaan tugasnya;
    - 2) belum pernah mengikuti pelatihan teknis yang dimaksud;
    - 3) memenuhi persyaratan lain yang telah ditentukan oleh penyelenggara; dan
  - c. pelatihan fungsional:
    - 1) calon peserta merupakan Sumber Daya Manusia yang akan atau telah menduduki Jabatan fungsional; dan
    - 2) memenuhi persyaratan lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
  - d. Usulan calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari:
    - a. usulan dari Biro SDMO;
    - b. usulan dari Unit/Satuan Kerja; dan/atau
    - c. hasil analisis kebutuhan pengembangan kompetensi oleh PPSDM sesuai dengan persyaratan umum dan persyaratan khusus yang ditentukan.

- e. Usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b disampaikan kepada Kepala PPSDM.

#### Pasal 32

- (1) Kepala PPSDM melakukan seleksi usulan calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4).
- (2) Dalam melakukan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala PPSDM membentuk tim seleksi.
- (3) Hasil seleksi calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

#### Bagian Keempat

#### Unsur Pendukung Pelatihan

#### Pasal 33

Untuk mendukung Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a sampai dengan huruf f diperlukan unsur pendukung pelatihan, terdiri atas:

- a. tenaga pelatihan; dan
- b. sarana dan prasarana.

#### Pasal 34

Tenaga pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf a meliputi:

- a. pengelola;
- b. penyelenggara;
- c. tenaga pengajar; dan
- d. pembimbing

#### Pasal 35

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b, terdiri atas:

- a. alat bantu pembelajaran;
- b. alat peraga;
- c. peralatan pendukung;
- d. gedung;

- e. ruang kelas;
- f. asrama;
- g. ruang makan;
- h. aula;
- i. ruang diskusi/seminar;
- j. ruang sekretariat;
- k. ruang tenaga pengajar;
- l. ruang kebugaran;
- m. ruang komputer;
- n. wisma/asrama Tenaga Kediklatan;
- o. perpustakaan;
- p. fasilitas olahraga;
- q. fasilitas hiburan;
- r. fasilitas jaringan internet;
- s. fasilitas parkir;
- t. unit kesehatan/poliklinik; dan
- u. tempat ibadah.

#### Pasal 36

- (1) Pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a merupakan pejabat yang diberikan kewenangan untuk menangani pelatihan.
- (2) Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan telah mengikuti pelatihan bagi pengelola pelatihan.
- (3) Pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

#### Pasal 37

- a. Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b, terdiri atas:
  - a. pejabat/pegawai PPSDM; dan
  - b. pegawai dari satuan/unit kerja terkait.
- b. Penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan telah mengikuti pelatihan bagi penyelenggara pelatihan.

- c. Penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

#### Pasal 38

- (1) Tenaga pengajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf c terdiri atas:
- a. widyaiswara;
  - b. narasumber/penceramah/pakar; dan
  - c. fasilitator.
- (2) Tenaga pengajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c, harus memenuhi persyaratan:
- a. telah mengikuti *Master Trainer (MT)*, *Training of Trainer (ToT)*, atau *Training of Facilitator (ToF)* yang berkaitan dengan materi pembelajaran yang akan diajarkan;
  - b. menguasai materi yang akan diajarkan; dan/atau
  - c. menguasai metode pelatihan.
- (3) Tenaga pengajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat berasal dari internal dan eksternal BP2MI.
- (4) Tenaga pengajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

#### Pasal 39

- (1) Pembimbing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf d merupakan tenaga pelatihan yang memberikan bimbingan pada kegiatan pembentukan sikap dan perilaku peserta pelatihan.
- (2) Pembimbing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan:
- a. telah mengikuti *Training of Facilitators (ToF)* pembentukan kader ASN;
  - b. menguasai materi yang akan diberikan dalam pembimbingan; dan
  - c. menguasai metode pembimbingan.
- (3) Pembimbing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari internal dan eksternal BP2MI.

- (4) Pembimbing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

#### Bagian Kelima Pemberian Sertifikat

##### Pasal 40

- (1) Peserta yang telah dinyatakan lulus mengikuti Pengembangan Kompetensi diberikan sertifikat.
- (2) Peserta yang dinyatakan tidak lulus hanya diberikan surat keterangan telah mengikuti Pengembangan Kompetensi.
- (3) Sertifikat dan surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditandatangani oleh Kepala PPSDM.
- (4) Format sertifikat dan surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diterbitkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Pasal 41

Sumber Daya Manusia yang mengikuti pengembangan kompetensi dan mendapat sertifikat namun tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Badan ini, tidak dapat diakui oleh BP2MI.

#### BAB IV EVALUASI

##### Pasal 42

- (1) PPSDM melakukan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPSDM dapat melibatkan unsur BP2MI dan kementerian/lembaga terkait.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan dengan:

- a. kunjungan lapangan;
- b. audiensi;
- c. supervisi; dan
- d. kegiatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 43

- (1) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Evaluasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilakukan 1 (satu) tahun sebelumnya dengan melakukan pengukuran dan penyusunan rekomendasi.
- (3) Hasil pengukuran dan penyusunan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Sekretaris Utama.
- (4) Hasil evaluasi Pengembangan Kompetensi yang dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya.

#### Pasal 44

Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 dilaksanakan terhadap:

- a. kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia; dan
- b. Sumber Daya Manusia yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi.

### BAB V

#### PELAPORAN

#### Pasal 45

- (1) Kepala PPSDM menyusun laporan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia;
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Kepala BP2MI melalui Sekretaris Utama dengan tembusan kepada:



- a. para deputi;
- b. Inspektur; dan
- c. Kepala Biro SDMO.

## BAB VI

### PELATIHAN DI LUAR NEGERI

#### Pasal 46

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan di luar negeri dilaksanakan berdasarkan undangan kepada BP2MI atau kerja sama yang disepakati para pihak di luar negeri.
- (2) Undangan atau kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari:
  - a. organisasi pemerintah;
  - b. universitas/lembaga pendidikan; atau
  - c. organisasi nonpemerintah.

#### Pasal 47

- (1) Sumber Daya Manusia yang akan melaksanakan pelatihan di luar negeri harus mendapatkan izin dari Sekretaris Utama.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlukan untuk:
  - a. pengakuan keterampilan;
  - b. pertimbangan karier; dan
  - c. pemberian pembiayaan.
- (3) Sumber Daya Manusia yang akan melaksanakan pelatihan di luar negeri harus mempersiapkan laporan per negara (*country report*) tentang BP2MI.
- (4) Laporan per negara (*country report*) tentang BP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. latar belakang;
  - b. tugas dan fungsi BP2MI;
  - c. isu strategis terkait pekerja migran Indonesia terkini; dan
  - d. konklusi.

## Pasal 48

Pemberian pembiayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (2) huruf c diberikan sesuai dengan ketersediaan anggaran dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 49

- (1) Sumber Daya Manusia yang telah melaksanakan pengembangan kompetensi melalui pelatihan di luar negeri harus menyusun laporan pelaksanaan pelatihan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Sekretaris Utama dengan tembusan Kepala PPSDM dan Biro SDMO.
- (3) Laporan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah selesai pelaksanaan pelatihan.
- (4) Dalam hal Pegawai tidak menyusun laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), izin Pengembangan Kompetensi berikutnya tidak dapat diberikan.

## BAB VII

## KERJA SAMA

## Pasal 50

Dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi, PPSDM dapat melakukan kerja sama dengan:

- a. Kementerian/Lembaga lainnya baik dalam maupun luar negeri;
- b. pemerintah daerah;
- c. perguruan tinggi;
- d. dunia usaha;
- e. lembaga swadaya masyarakat; dan/atau
- f. orang perorangan

## BAB VIII

## PENJAMINAN MUTU

## Pasal 51

- (1) Kepala PPSDM melaksanakan Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi di lingkungan BP2MI.

- (2) Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. perencanaan;
  - b. pelaksanaan;
  - c. evaluasi; dan
  - d. tindak lanjut.
- (3) Tahapan perencanaan sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (2) huruf a merupakan tahapan untuk menyusun Standar Mutu.
- (4) Tahapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan penerapan Standar Mutu dalam penyelenggaraan Pelatihan.
- (5) Tahapan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan proses penilaian hasil penerapan untuk penyempurnaan dan pengembangan Standar Mutu.
- (6) Tahapan tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan perbaikan kualitas Mutu Pelatihan secara berkelanjutan.

#### Pasal 52

- (1) Dalam melaksanakan Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51, Kepala PPSDM membentuk tim penjamin mutu.
- (2) Tim penjamin mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. pejabat/pegawai pada PPSDM;
  - b. pegawai dari unit/satuan kerja terkait; dan/atau
  - c. unsur dari kementerian/lembaga terkait.
- (3) Tim Penjamin Mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah ganjil.
- (4) Tim Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) mempunyai tugas:
  - a. memberikan rekomendasi dalam penyusunan kebijakan teknis operasional, standar operasional prosedur Penjaminan Mutu dan perencanaan kegiatan Penjaminan Mutu, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan;

- b. menerapkan Mutu sesuai perencanaan;
  - c. melakukan evaluasi Mutu dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi secara berkala;
  - d. membuat laporan hasil pelaksanaan Penjaminan Mutu; dan
  - e. merumuskan rekomendasi tindak lanjut hasil evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi dalam rangka meningkatkan Mutu secara berkelanjutan.
- (5) Teknis mengenai Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sampai dengan ayat (5) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

#### Pasal 53

Pelaksanaan Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (4) dapat dilakukan dengan memanfaatkan sistem teknologi informasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

### BAB IX AKREDITASI

#### Pasal 54

- (1) Untuk menjamin Standar Mutu dan kelayakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi, perlu dilakukan Akreditasi terhadap Lembaga dan Program Pengembangan Kompetensi PPSDM.
- (2) Akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh instansi pembina sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

### BAB X PENDANAAN

#### Pasal 55

Seluruh pendanaan penyelenggaraan kegiatan Pengembangan Kompetensi bersumber dari:

- a. anggaran pendanaan dan belanja negara pada BP2MI; dan/atau
- b. sumber pendanaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 56

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 5 Agustus 2021

KEPALA  
BADAN PELINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BENNY RHAMDANI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 6 Agustus 2021

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BENNY RIYANTO