



BUPATI CIANJUR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI CIANJUR

NOMOR: 44 TAHUN 2023

TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIANJUR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), perlu dilakukan Pengembangan Kompetensi secara terarah, terkoordinasi, terpadu dan berkesinambungan;
- b. bahwa untuk optimalisasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, diperlukan sinergitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan Pengembangan Kompetensi;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh Pengembangan Kompetensi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan c, perlu dibentuk Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 43), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah undang-undang

Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2851);

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
9. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2021 Nomor 33) sebagaimana beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Peraturan Daerah Nomor 8

Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2022 Nomor 39).

10. Peraturan Bupati Cianjur Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur (Berita Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2021 Nomor 70);
11. Peraturan Bupati Cianjur Nomor 104 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cianjur (Berita Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2021 Nomor 104);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI CIANJUR TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Cianjur;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom;
3. Bupati adalah Bupati Cianjur;
4. Badan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cianjur.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Kabupaten Cianjur yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat menjadi PNS secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.

8. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai aparatur sipil Negara.
9. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Aparatur berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, berdayaguna dan berhasil guna.
10. Pengembangan kompetensi PNS yang selanjutnya disebut pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
11. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
12. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam profil PNS.
13. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi Adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan Profil Kompetensi PNS dengan standar Kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
14. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
15. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan Informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
16. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
18. 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 pemegang jabatan.

19. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintah sesuai dengan jenjang jabatannya dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Secara professional.
20. Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Aparatur yang mengaju pada kurikulum Diklat.
21. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklat Kepemimpinan Proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan Struktural.
22. Pendidikan Dan Pelatihan fungsional yang selanjutnya disebut Diklat Fungsional adalah proses belajar mengajar dalam mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional.
23. Pendidikan Dan Pelatihan Teknis adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan Tugas Pegawai Negeri Sipil.
24. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
25. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
26. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.

27. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang terakreditasi yang selanjutnya disebut lembaga Diklat terakreditasi adalah unit penyelenggara Diklat yang mendapatkan pengalaman tertulis (sertifikasi) dari instansi Pembina Diklat untuk menyelenggarakan Diklat.
28. Kewenangan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan adalah urusan yang melekat pada Badan dan atau lembaga pendidikan dan pelatihan kabupaten/kota untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
29. Koordinasi adalah mekanisme hubungan kerja antara badan/lembaga yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan Diklat dan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementrian/Lembaga, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kota dengan perangkat daerah.
30. Pengiriman adalah bentuk kemitraan Pengembangan Kompetensi aparatur dimana lembaga Diklat Terakreditasi bertindak sebagai penyelenggara sedangkan Badan dan atau perangkat daerah sebagai pengirim peserta.
31. Instansi pengirim adalah Badan dan atau Perangkat Daerah yang bertanggungjawab membiayai peserta Diklat tertentu.
32. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
33. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai pengembangan kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pasal 2

- (1) Pengembangan kompetensi dilakukan melalui tahapan :
 - a. Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ; dan
 - c. Evaluasi pengembangan kompetensi.

Pasal 3

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam 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.

Pasal 4

- (1) Jenis kompetensi yang harus dimiliki PNS adalah :
 - a. Kompetensi Manajerial;
 - b. Kompetensi Teknis;
 - c. Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - d. Kompetensi Pemerintahan.
- (2) Dalam upaya meningkatkan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi meliputi:
 - a. pengembangan Kompetensi Manajerial;
 - b. pengembangan Kompetensi Teknis Manajerial dan Fungsional;
 - c. pengembangan Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - d. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan

BAB II

PENYUSUNAN KEBUTUHAN

DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh setiap Perangkat Daerah, berkoordinasi dengan Instansi yang membidangi urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. Inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS; dan
 - b. Verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi

- (3) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (4) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan.

Pasal 6

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Setiap Perangkat Daerah melakukan inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. Profil PNS;
 - 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 dan tahunan; dan
 - b. Standar kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi yang terdiri dari:
 - a. Kompetensi Manajerial;
 - b. Kompetensi Teknis;
 - c. Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - d. Kompetensi Pemerintahan.
- (5) Format matriks Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam peraturan Wali Kota ini.

Pasal 7

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a terdiri dari:

- a. Data personal PNS (nama, NIP, tanggal lahir);

- 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 PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di peroleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (3) Dalam Hal Badan dan/atau Pangkat Daerah belum melakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 9

Data hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian Kinerja PNS dengan Kinerja Jabatan yang diduduki

Pasal 10

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a dilakukan terhadap setiap PNS.
- (2) Atasan Langsung PNS memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam instansi pemerintah.
- (4) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah terkait dan disampaikan kepada Kepala Badan.

Pasal 11

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Badan.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan:
 - a. Kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. Kesesuaian Jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. Kompetensi pertahun;
 - d. Ketersediaan anggaran; dan
 - e. Rencana Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

Pasal 12

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b, Badan membentuk tim yang terdiri atas:

- a. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintah dibidang perencanaan;
- b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintahan dibidang keuangan
- c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pengawasan; dan
- d. Perangkat Daerah dan instansi lainnya sesuai dengan kebutuhan

Pasal 13

- (1) Tahapan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) huruf b, menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup;
 - a. Nama dan nomor induk PNS yang akan dikembangkan;
 - b. Jabatan yang akan dikembangkan;
 - c. Jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi;
 - e. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
 - f. Jadwal dan waktu pelaksanaan;
 - g. Kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina Kompetensi;
 - h. Anggaran yang dibutuhkan; dan

i. Jumlah JP

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 14

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi PNS tahunan yang ditetapkan Wali Kota.

Bagian Kedua

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 15

Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

- a. Pendidikan; dan/atau
- b. Pelatihan

Pasal 16

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan mengenai pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan Wali Kot tersendiri.

Pasal 17

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b dilaksanakan secara:

- a. Pelatihan klasikal; dan/atau
- b. Pelatihan nonklasikal

Pasal 18

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi dengan pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka didalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:

- a. Pelatihan struktural kepemimpinan;
- b. Pelatihan manajerial;
- c. Pelatihan teknis;
- d. Pelatihan fungsional;
- e. Pelatihan sosial kultural;
- f. Seminar/konferensi/sarasehan;
- g. Workshop atau lokakarya;
- h. Kursus;
- i. Penataran;
- j. Bimbingan teknis;
- k. Sosialisasi; dan/atau
- l. Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 19

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi dengan pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran diluar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. *Coaching*;
 - b. *Mentoring*;
 - c. *E-learning*;
 - d. Pelatihan jarak jauh;
 - e. Detasering (*secondment*);
 - f. Pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. Patokan banding (*benchmarking*);
 - h. Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik Negara /badan usaha milik daerah;
 - i. Belajar mandiri (*self assessment*);
 - j. Komunikasi belajar (*community of practices*);
 - k. Bimbingan ditempat kerja;
 - l. Magang/praktik kerja; dan
 - m. Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.

Bagian Ketiga

Jenis Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 20

- (1) Jenis Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terdiri dari:
 - a. Pengembangan Kompetensi dasar bagi CPNS; dan
 - b. Pengembangan Kompetensi dalam jabatan.
- (2) Pengembangan Kompetensi dasar bagi CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, kreatif, inovatif dan bertanggung jawab.
- (3) Pengembangan Kompetensi dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Pengembangan Kompetensi manajerial;
 - b. Pengembangan Kompetensi teknis dan fungsional;
 - c. Pengembangan Kompetensi sosial kultural; dan
 - d. Pengembangan Kompetensi pemerintahan.

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dimaksud dalam Pasal 20 dapat dilakukan oleh Badan dan/atau Perangkat Daerah dan/atau melalui Pengiriman ke Kementrian/lembaga, Non Kementrian/Perguruan tinggi/Pemerintah Daerah/Swasta/Dalam Negeri/luar Negeri sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Badan.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi dasar bagi CPNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Pelatihan Dasar CPNS dan/atau Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.
- (2) Pedoman pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan LAN.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dasar CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Badan.

Pasal 23

- (1) Pengembangan Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf a meliputi:
 - a. Diklat Kepemimpinan Tingkat II;
 - b. Diklat Kepemimpinan Tingkat III;
 - c. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV; dan

- d. Diklat Manajerial lainnya.
- (2) Pedoman pelaksanaan Pengembangan Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sepenuhnya mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh LAN.
- (3) Pengembangan Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Badan.

Pasal 24

- (1) Pengembangan Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf b meliputi:
 - a. 6 (enam) urusan pemerintahan wajib pelayanan dasar,
 - b. 18 (delapan belas) urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar;
 - c. 8 (delapan) urusan pemerintahan pilihan; dan
 - d. 5 (lima) penunjang urusan pemerintah.
- (2) Pengembangan Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan yang ditetapkan oleh Kementrian dan Lembaga Teknis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (3) Pengembangan Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Badan dan/ atau Perangkat Daerah sesuai kewenangannya berdasarkan urusan pemerintahan yang diamanatkan.

Pasal 25

- (1) Pengembangan kompetensi Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf b dilaksanakan bagi jabatan Fungsional Tertentu.
- (2) Mekanisme Pengembangan kompetensi Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga.
- (3) Pengembangan Kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Diklat Fungsional.
- (4) Diklat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Diklat pembentukan Jabatan Fungsional; dan
 - b. Diklat perjenjang Jabatan Fungsional.
- (5) Penyelenggara Diklat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terpusat di Badan.

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi social kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf c dilaksanakan melalui jalur pelatihan.

- (2) Pengembangan Kompetensi social kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Pengembangan Kompetensi social kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan terpusat di Badan.

Pasal 27

- (1) Pengembangan Kompetensi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf d meliputi :
 - a. Diklat Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri (Pimpemdagri) jabatan pimpinan tertinggi;
 - b. Diklat Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri (Pimpemdagri) untuk jabatan Administrator;
 - c. Diklat Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri (Pimpemdagri) untuk jabatan Pengawas; dan
 - d. Diklat Pemerintah Lainnya.
- (2) Pengembangan Kompetensi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan sistem Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan peundang-undangan.
- (3) Pengembangan Kompetensi pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan terpusat di Badan.

Bagian Keempat

Satuan Waktu Pengembangan Kompetensi

Pasal 28

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 memiliki satuan waktu jam pelajaran (JP).
- (2) Satuan waktu JP sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. 1 (satu) JP setara 45 (empat puluh lima) menit, berlaku pada jenis Pengembangan Kompetensi diklat, kursus, penataran, pembekalan/orientasi tugas, dan pendalaman tugas;
 - b. 1 (satu) JP setara 60 (enam puluh) menit, berlaku pada jenis Pengembangan Kompetensi bimtek, seminar, workshop, lokakarya, pengarahan program;
 - c. Jenis Pengembangan Kompetensi pembelajaran elektronik dan Pengembangan Kompetensi jarak jauh diperhitungkan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan; dan
 - d. Jenis Pengembangan Kompetensi magang, pelatihan dalam jabatan, patok banding, *coaching*, mentoring, diperhitungkan paling lama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) bulan.

- (3) Jumlah keseluruhan waktu JP pada ayat (2) disesuaikan dengan rencana pencapaian indikator keberhasilan, efektivitas, dan efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia.

Bagian Kelima

Pola Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 29

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dapat dilaksanakan secara :

- a. Swakelola, yaitu pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan mandiri oleh Perangkat Daerah; (Ditambahkan batasan maksimal waktu)
- b. Pelaksanakan pelatihan sebagaimana tercantum dalam huruf a, harus melaporkan kepada Instansi yang membidangi Urusan Pendidikan dan Pelatihan selambat-lambatnya 7 hari sebelum dan setelah pelaksanaan diklat.
- c. Pengiriman kepada instansi pemerintah yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan
- d. Pengiriman kepada lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

Pasal 30

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a harus memenuhi standar minimal, meliputi:

- a. Nama kegiatan;
- b. Tujuan kegiatan;
- c. Sasaran dan jumlah peserta;
- d. Metode pembelajaran;
- e. Materi / bahan ajar;
- f. Tenaga pengajar;
- g. Sarana dan prasarana;
- h. Jangka waktu pelaksanaan;
- i. Tempat pelaksanaan;
- j. Anggaran;
- k. Sertifikasi;
- l. Laporan penyelenggaraan; dan
- m. Evaluasi.

Pasal 31

Bentuk dan jalur Penembangan Kompetensi beserta konversi satuan waktu tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Keenam
Persyaratan Peserta

Pasal 32

Persyaratan umum calon peserta Pengembangan Kompetensi sebagai berikut:

- a. PNS yang berkinerja baik dan tidak dalam hukuman disiplin;
- b. Diusulkan oleh Perangkat Daerah dalam rangka memenuhi persyaratan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- c. Tidak sedang mengikuti program Pengembangan Kompetensi lainnya; dan
- d. Merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier PNS yang bersangkutan.

Bagian Ketujuh
Capaian Pengembangan Kompetensi

Pasal 33

- (1) Capaian Pengembangan Kompetensi dinyatakan dalam bentuk sertifikat.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk:
 - a. Ijazah;
 - b. Sertifikat Kompetensi;
 - c. Surat tanda tamat Pengembangan Kompetensi; atau
 - d. Sertifikat lainnya.
- (3) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan bentuk pengakuan atas capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikeluarkan oleh lembaga pendidikan yang terakreditasi.
- (4) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan bentuk pengakuan atas capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang sesuai ketentuan yang terakreditasi.
- (5) Surat tanda tamat Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan bentuk pengakuan telah menyelesaikan seluruh program pembelajaran dengan baik secara individual pada kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan yang terakreditasi.

Pasal 34

Setiap PNS yang telah menerima sertifikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) agar di input dalam Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIKDA) oleh Perangkat Daerah terkait.

Bagian Kedepan

Data Pengembangan Kompetensi

Pasal 35

- (1) Data Pengembangan Kompetensi merupakan data PNS yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) yang berisi:
 - a. Nama PNS;
 - b. NIP;
 - c. Jabatan;
 - d. Unit kerja;
 - e. Nama kegiatan Pengembangan Kompetensi;
 - f. Waktu pelaksana;
 - g. Tempat pelaksanaan;
 - h. Jumlah JP;
 - i. Nomor sertifikat;
 - j. Penyelenggara.
- (2) Laporan data Pengembangan Kompetensi dilaporkan oleh Perangkat Daerah ke Badan sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BABIV

KERJASAMA

Pasal 36

- (1) Dalam rangka efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dapat dilakukan pola kerjasama.
- (2) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan :
 - a. Perangkat Daerah dengan Perangkat Daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. Perangkat Daerah Dengan Pemerintah Provinsi;

- c. Perangkat Daerah dengan Kementrian / Lembaga Pemerintah; dan
- d. Perangkat Daerah dengan Non Kementrian yang terakreditasi.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 37

- (1) Monitoring dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:
 - a. Kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - b. Kemanfaatan antara pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja PNS.
- (3) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan ke seluruh Perangkat Daerah.

Pasal 38

- (1) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 dilaksanakan oleh Tim yang dibentuk oleh Badan.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

BAB VI

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

PASAL 39

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan memanfaatkan teknologi aplikasi.

Pasal 40

- (1) Dalam hal pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, Perangkat Daerah dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara dalam jaringan yang bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak Pengembangan kompetensi.

(2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam SIM-ASN.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan perundang Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Cianjur.

Ditetapkan di Cianjur

Pada tanggal 14 Juli 2023

BUPATI CIANJUR,

ttd/cap

Diundangkan di Cianjur

Pada tanggal 17 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIANJUR,

HERMAN SUHERMAN



BERITA DAERAH KABUPATEN CIANJUR TAHUN 2023 NOMOR 319

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI CIANJUR
NOMOR : 44
TENTANG : PEDOMAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL

Formulir Inventarisasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS

Nama Atasan Lang (1) :
Jabatan (2) :
Unit Kerja (3) :

Nama Pegawai	NIP	Jabatan	Kesenjangan Kompetensi			Kesenjangan Kinerja	Kebutuhan Pengembangan Kompetensi			Jenis Dan Jalur peng Kompetensi	
			Manajerial	Teknis	Sosial Kultural		Manajerial	Teknis	Sosial Kultural	Jenis	Jalur
(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)

PNS yang diidentifikasi
Kebutuhan pengembangan
Kompetensi (16)

Cianjur,
Pejabat Atasan Langsung

(.....)

(.....)

Petunjuk Pengisian:

- (1) Diisi nama atasan langsung dari PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya;
- (2) Diisi nama jabatan atasan langsung dari PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya;
- (3) Diisi unit kerja JPT Pratama dari PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya;
- (4) Diisi nama dari PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya;
- (5) Diisi NIP Pegawai yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya;
- (6) Diisi nama jabatan dari PNS yang dinilai kompetensinya berdasarkan dokumen standar kompetensi jabatan;

kesejajaran kesenjangan kompetenasi manajerial PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya berdasarkan data kesenjangan kompetensi dengan tingkat kesenjangan: 0-tidak ada, 1- rendah, 2- sedang, 3- tinggi, 4 sangat tinggi: kesenjangan

kesejajaran kompetensi teknis PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya berdasarkan data kesenjangan kompetensi dengan tingkat

0 tidak ada, rendah, 2- sedang, 3- tinggi, 4- sangat tinggi

- (7) Diisi kesenjangan kompetensi sosial kultural PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya berdasarkan data kesenjangan kompetensi dengan tingkat kesenjangan 0-tidak ada, 1- rendah, 2- sedang, 3- tinggi, 4- sangat tinggi: (10) Diisi kesenjangan kinerja PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya berdasarkan data kesenjangan kinerja dengan tingkat kesenjangan 0-tidak ada, 1
- rendah, 2 sedang, 3- tinggi, 4-sangat tinggi;
- (8) Diisi nama kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial PNS yang menjadi prioritas;
- (9) Diisi nama kebutuhan pengembangan kompetensi teknis PNS yang menjadi prioritas;
- (10) Diisi nama kebutuhan pengembangan kompetensi sosial kultural PNS yang menjadi prioritas; (14) Diisi jenis pengembangan kompetensi (Pendidikan dan/atau Pelatihan (klasikal/non klasikal))
- (11) Diisi jalur pengembangan kompetensi (tugas belajar, magang, bimbingan teknis, seminar dan lain-lain) (16) Diisi tanda tangan dan nama terang PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya;
- (12) Diisi tanda tangan dan nama terang Pejabat atasan langsung dari PNS yang diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensinya.

No	Nama ASN	NIP	Status ASN	Jabatan	Jenis Kompetensi			Jenis Pengembangan	Jalur Pengembangan	Tahun Pelaksanaan				Keterangan
					Manajerial	Teknis	Sosial Kultural			I	II	III	IV	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			(7)	(8)	(9)				(10)
A	Nama Unit Kerja JPT Madya (jika ada)													
I	Nama Unit Kerja JPT Pratama													
1														
2														
Dst.														

Cianjur,
 Pejabat Pembina Kepegawaian (11)

(.....)

- Petunjuk Pengisian :
- (1) Diisi nomor urut;
 - (2) Diisi nama ASN yang akandikembangkan kompetensinya;
 - (3) Diisi nama NIP ASN yang akan dikembangkan kompetensinya;
 - (4) Diisi status ASN (PPPK atau PNS);
 - (5) Diisi jabatan ASN yang bersangkutan ;
 - (6) Diisi jenis kompetensi ASN yang akan dikembangkan;
 - (7) Diisi jenis pengembangan kompetensi untuk tiap pegawai;
 - (8) Diisi jalur pengembangan kompetensi untuk tiap pegawai;
 - (9) Diisi tahun pelaksanaan pengembangan kompetensi (Tahun I,II,III,IV, V) dengan memberikan (√) pada salah satu kolom ;
 - (10) Diisi keterangan apabila ada ;
 - (11) Diisi tanda tangan dan nama terang Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) ;

Formulir Dokumen Evaluasi Substantif Pengembangan Kompetensi ASN Intansi Xxx Tahun XXX

[illegible]

BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
I	PENDIDIKAN			
1	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 Jabatan b) Diproyeksikan peningkatan karier/ jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standard Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan untuk menduduki Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
II	PELATIHAN			
	1. Klasikal	Pelatihan Klasikal merupakan proses pembelajaran tatap muka dalam kelas dengan mengacu kurikulum dan silabus pelatihan.		
	1). Pelatihan struktural Kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manjerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier/ jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan Sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.

2). Pelatihan Majerial	Program peningkatan pengetahuan keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan	Pemenuhan kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan
3). Pelatihan Teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan Kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh jabatan c. Adanya kesenjangan kerja dan kesiapan kerja Kompetensi Teknis.	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja
4). Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis. b. Dipersyaratkan oleh jabatan c. Diproyeksikan Pengembangan karier	Pemenuh, pengetahuan dan atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF

	5). Pelatihan Sosial Kultural	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi berkaitan pengetahuan dan keterampilan atau sikap prilaku dan kompetensi sosial kultural b. Persyaratan jabatan	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku PNS
--	-------------------------------	---	--	---

No	Rentang dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
	6). Seminar / Konferensi / sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang di berikan oleh organisasi. Praktisi untuk memperoleh pengetahuan yang berkenaan dengan permasalahan aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbaiki pengetahuan terkini	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan sesuai topik seminar / konferensi / sarasehan. c. Pengembangan karier PNS.	Pengetahuan dan / atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi / ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS.
	7). Workshop atau Lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karir/prakarsa di berikan oleh pakar / praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait	Pengetahuan dan / atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi / ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS.

[illegible]

	11). Sosialisai	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.
--	-----------------	--	--	---

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
	2. Non Klasikal	Pelatihan non klasikal merupakan proses praktik kerja dan / atau pembelajaran di luar kelas.		
	1). Coaching	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan b. Kebutuhan pengembangan karier	Pengetahuan dan / atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi / ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pembangunan karier
	2). Mentoring	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	a. Kesenjangan yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan b. Kebutuhan pengembangan karier	Pengetahuan dan / atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan Pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan
	3). E-Learning	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk	a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan Keterampilan teknis	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi / ide baru untuk

	mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses e-learning c. Pengembangan karier PNS	meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
4). Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara tersruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan / atau keterampilan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi / ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
5). Detasering (secondment)	Penugasan / penempatan PNS pada suatu tempat untuk untuk jangka waktu tertentu	a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara b. Kebutuhan transfer of knowledge, keahlian (skill) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru	Kompetensi mengenai tantangan pada unit kerja baru

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
	6). Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang di arahkan agar PNS mampu: a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan Nilai-nilai tuntutan bidang kerja

		memaknai kebijakan dan keberhasilan bagi diri dan b. Memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama		
	7). Patok Banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas
	8). Pertukaran PNS dengan pegawai swasta / badan usaha milik negara / badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan Kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i> c. Kebutuhan organisasi / pengembangan karier PNS	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan bery yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.
No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
	9). Belajar Mandiri (<i>self development</i>)	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas
	10). Komunitas Belajar/ <i>Commupractices/networking</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama - sama

11). 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 itu (learning by doing). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	<div>a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung.</div> <div>b. Kesenjangan kinerja</div>	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan di tempat praktik kerja/magang
-----------------------------	--	--	---

KONVERSI BENTUK DAN JALUR PENGELUARAN KOMPETENSI

Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

Ko	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Satrsn	Konversi JP	
			Nasional	Internrsional
1	Pendidikan tinggi jenjang diploma / S1/ S2/ S3	Semester		

Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

Ko	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	
2	Pelatihan Manjeral	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
3	Pelatihan Teknis	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan

4	Pelatihan Fungsional	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program pelatihan
5	Pelatihan Sosial Kultural	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
6	Seminar/ Konferensi/ sarasehan	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
7	Workshop atau Lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
8	Kursus	JP	Sesuai JP Program Kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Kursus
9	Penataran	JP	Sesuai JP Program Penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Penataran
10	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP Program Bimbingan Teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Bimbingan Teknis
11	Sosialisasi	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP

2. Non Klasikal

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1	Coaching	Kegiatan	- 1 (satu) kali kegiatan Coaching setara dengan 2 (dua) JP - Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) Bulan	- 1 (satu) kali kegiatan Coaching setara dengan 4 (empat) JP - Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) Bulan
2	Mentoring	Kegiatan	- 1 (satu) kali kegiatan Mentoring setara dengan 2 (dua) JP	- 1 (satu) kali kegiatan Mentoring setara dengan 4 (empat) JP

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional

				- Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) Bulan	- Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) Bulan
3	E-Learning		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
4	Pelatihan Jarak Jauh		JP	Sesuai dengan JP Program Pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihannya
5	Detasering (secondment)		Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan datasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan datasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya
6	Pembelajaran alam terbuka (outbond)		JP	Sesuai dengan JP Program Pembelajaran alam terbuka (outbond)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pembelajaran alam terbuka (outbond)
7	Batok Banding (benchmarking)		Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Patok banding (benchmarking) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan Patok banding (benchmarking) setara dengan 20 (dua puluh) JP
8	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/ badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah		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
9	Belajar Mandiri (self development)		JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program belajar mandiri (self development)

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
10	Komunitas Belajar / Community practices / networking	JP	Sesuai jam belajar mandiri, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Komunitas Belajar (community practices)
11	Magang / Praktik Kerja	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Magang/ Praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan Magang/ Praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP

Ditetapkan di Cianjur
Pada tanggal 14 Juli 2023
BUPATI CIANJUR,

ttd/cap

HERMAN SUHERMAN