



BUPATI TASIKMALAYA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI TASIKMALAYA
NOMOR 118 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TASIKMALAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk optimalisasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, diperlukan pedoman dalam penyusunan kebutuhan dan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi;
- b. bahwa kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh setiap Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya perlu dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur, sehingga kegiatan Pengembangan Kompetensi menjadi terintegrasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Tasikmalaya tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950), 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 Provinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan 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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 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 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);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 9. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

10. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 1);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 3);
13. Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 46 Tahun 2021 tentang Kewenangan Bidang Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya (Berita Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 Nomor 46);
14. Peraturan Bupati Tasikmalaya nomor 64 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 Nomor 64).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA

BAB 1

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Bupati adalah Bupati Tasikmalaya.
2. Daerah adalah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan,

dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. 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.
10. Calon PNS yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan PNS, diangkat dan ditetapkan oleh PPK, serta telah mendapatkan persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai.
11. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
12. Pengembangan kompetensi ASN yang selanjutnya disebut pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
13. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
14. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. 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.
16. Standar kompetensi jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
17. Rencana pengembangan kompetensi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
18. Uji kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen yang mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Data hasil analisis kesenjangan kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi

ASN dengan standar kompetensi jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.

20. Data hasil analisis kesenjangan kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja ASN dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
21. Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
22. Atasan langsung adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
23. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
24. Profil kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
25. Profil PPPK adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PPPK.
26. Profil kompetensi PPPK adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PPPK.
27. Pelatihan adalah bentuk pengembangan kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi jabatan.
28. Jam pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
29. Pola swakelola adalah bentuk pengembangan kompetensi yang perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan, pekerjaan, pengawasan, dan pelaporan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.
30. Pola fasilitasi adalah bentuk kemitraan pengembangan kompetensi dimana Perangkat Daerah sebagai penyelenggara sedangkan instansi lain dan/atau instansi teknis bertindak sebagai fasilitator.
31. Pola pengiriman adalah bentuk kemitraan pengembangan kompetensi aparatur dimana instansi lain dan/atau instansi teknis bertindak sebagai penyelenggara sedangkan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sebagai pengirim peserta.
32. Instansi teknis adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pembinaan pelatihan teknis sesuai dengan tugas dan fungsi instansi yang bersangkutan dalam mengelola dan mengerjakan suatu bidang tugas teknis tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan.
33. Instansi pembina jabatan fungsional adalah instansi pemerintah yang bertugas membina suatu jabatan fungsional berdasarkan peraturan perundang-undangan.
34. Lembaga Administrasi Negara yang 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.

35. Sistem informasi pengembangan kompetensi aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai pengembangan kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang dikembangkan dan dikelola oleh LAN.
36. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan kepala daerah.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi ASN.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk mewujudkan keselarasan dan keserasian dalam perencanaan dan penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi sebagai bagian dari kesatuan manajemen pengembangan kompetensi ASN yang tertib, transparan, dan akuntabel sehingga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. bentuk, jalur, dan capaian pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- c. evaluasi pengembangan kompetensi.

BAB IV PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 4

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilaksanakan oleh PyB.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan Pemerintah Daerah.

Pasal 5

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:

- a. inventarisasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. verifikasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi; dan
- c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Bagian Kesatu

Inventarisasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 6

Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap ASN.

Paragraf 1

Inventarisasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disusun berdasarkan pada:
 - a. profil PNS;
 - b. data hasil analisis kesenjangan kompetensi; dan
 - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. RPJMD; dan
 - b. standar kompetensi jabatan.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan kompetensi.

Pasal 8

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS 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 9

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.

- (2) Data hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan kualifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pengembangan kompetensi PNS.
- (3) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui uji kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal Pemerintah Daerah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (4) Apabila Pemerintah Daerah belum melakukan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat menggunakan metode penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (5) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung PNS untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pasal 10

- (1) Data hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki.
- (2) Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup informasi dengan kualifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pengembangan kompetensi PNS.

Pasal 11

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (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 pada Perangkat Daerah.
- (4) Kepala Perangkat Daerah memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur.

Paragraf 2

Inventarisasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pasal 12

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disusun berdasarkan pada:
 - a. profil PPPK;

- b. data hasil penilaian kinerja; dan
 - c. kebijakan Pemerintah Daerah.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan RPJMD.

Pasal 13

Profil PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. riwayat Pengembangan Kompetensi;
- d. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- e. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 14

- (1) Data hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b diperoleh berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit kerja atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PPPK.

Bagian Kedua

Verifikasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 15

Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap dokumen rancangan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

Paragraf 1

Verifikasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pegawai Negeri Sipil

Pasal 16

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan berdasarkan:
- a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian bentuk dan jalur pengembangan kompetensi;
 - c. paling sedikit pemenuhan 20 (dua puluh) JP pengembangan kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
- a. RPJMD;
 - b. standar kompetensi jabatan; dan
 - c. manajemen talenta.

Pasal 17

- (1) Tahapan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi 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. 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, Pemerintah Daerah 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) PyB menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Paragraf 2

Verifikasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pasal 18

Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan berdasarkan:

- a. kesesuaian jenis kompetensi yang akan dikembangkan;
- b. kesesuaian bentuk dan jalur pengembangan kompetensi;
- c. pemenuhan paling banyak 24 (dua puluh empat) JP bagi setiap PPPK dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja;
- d. ketersediaan anggaran; dan
- e. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Pasal 19

- (1) Tahapan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. nama dan nomor induk PPPK yang akan dikembangkan;
 - b. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - c. bentuk dan jalur pengembangan kompetensi;
 - d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - f. kebutuhan anggaran; dan

g. jumlah JP.

- (3) Pemerintah Daerah 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) PyB menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Pasal 20

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan Pasal 18, PyB membentuk tim yang terdiri atas:

- a. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi;
- b. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang anggaran;
- c. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur; dan
- d. unsur Perangkat Daerah lain sesuai dengan kebutuhan.

Bagian Ketiga

Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pegawai Negeri Sipil

Pasal 21

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (2) PPK melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi untuk anggaran tahun berikutnya.
- (4) Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

Paragraf 2

Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pasal 22

Ketentuan mengenai validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 berlaku secara mutatis mutandis terhadap validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PPPK.

BAB V

BENTUK, JALUR, DAN CAPAIAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Bentuk dan Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pegawai Negeri Sipil

Pasal 23

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 24

- (1) Bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Pemerintah Daerah, kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 25

- (1) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b terdiri atas:
 - a. pelatihan klasikal; dan
 - b. pelatihan nonklasikal.
- (2) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (3) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. pelatihan dasar CPNS;
 - g. seminar/konferensi/sarasehan;
 - h. workshop atau lokakarya;
 - i. kursus;
 - j. penataran;
 - k. bimbingan teknis;
 - l. sosialisasi; dan/atau
 - m. jalur Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (4) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.

- (5) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
- a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh (*Distance Learning*);
 - e. *detasering (secondment)*;
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/ badan usaha milik daerah;
 - i. belajar mandiri (*self development*);
 - j. komunitas belajar (*community of practices*);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.
- (6) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur.
- (7) Perangkat Daerah lain dapat melaksanakan bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g sampai dengan huruf m dan ayat (5) huruf c, huruf d, huruf f, huruf g, dan huruf i.
- (8) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) dapat dilaksanakan dengan cara pola swakelola, pola fasilitasi, dan pola pengiriman.

Pasal 26

Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur melakukan pemantauan pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 25.

Bagian Kedua

Bentuk dan Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pasal 27

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:
- a. pelatihan klasikal; dan
 - b. pelatihan nonklasikal.
- (2) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (3) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui jalur:
- a. pelatihan;
 - b. seminar/konferensi/sarasehan;

- c. workshop atau lokakarya;
 - d. kursus;
 - e. penataran;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. sosialisasi.
- (4) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (5) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui jalur:
- a. *coaching*;
 - b. mentoring;
 - c. *e-learning*;
 - d. Pelatihan jarak jauh (*distance learning*);
 - e. belajar mandiri (*self-development*); dan/atau
 - f. komunitas belajar (*community of practices*).
- (6) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur.
- (7) Perangkat Daerah lain dapat melaksanakan bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b sampai dengan huruf g dan ayat (5) huruf c sampai dengan huruf e.
- (8) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) dapat dilaksanakan dengan cara pola swakelola, pola fasilitasi, dan pola pengiriman.

Pasal 28

- (1) Atasan langsung melakukan pemantauan pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27.
- (2) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur.

Pasal 29

Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk dan jalur pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25 dan Pasal 27 beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga

Capaian Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 30

- (1) Capaian pengembangan kompetensi dinyatakan dalam bentuk sertifikat atau sebutan lainnya.

- (2) Sertifikat atau sebutan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk:
- a. sertifikat kompetensi;
 - b. surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan; dan
 - c. sertifikat/piagam/sejenis lainnya.

Pasal 31

Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf a, merupakan bukti capaian kompetensi yang dimiliki melalui pengembangan kompetensi dan diperoleh melalui uji kompetensi serta dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf b, merupakan bentuk pengakuan telah menyelesaikan seluruh program pembelajaran pada kegiatan pengembangan kompetensi.
- (2) Surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (1) ditandatangani oleh pimpinan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi.

Pasal 33

- (1) Sertifikat/piagam/sejenis lainnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 ayat (2) huruf c, merupakan bentuk pengakuan telah menyelesaikan seluruh program pembelajaran pada kegiatan pengembangan kompetensi lainnya.
- (2) Sertifikat/piagam/sejenis lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur melalui pola swakelola ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur.
- (3) Sertifikat/piagam/sejenis lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah lain melalui pola swakelola ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah lain.
- (4) Sertifikat/piagam/sejenis lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima peserta pada akhir kegiatan pengembangan kompetensi dan/atau paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak kegiatan pengembangan kompetensi selesai.
- (5) Perangkat Daerah lain yang melaksanakan bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (7) dan Pasal 27 ayat (7) wajib melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan berupa rekapitulasi data peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi berikut salinan sertifikat/piagam/sejenis lainnya kepada Kepala Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang

pengembangan sumber daya aparatur paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak kegiatan pengembangan kompetensi selesai.

Pasal 34

Setiap Perangkat Daerah wajib menginput data ASN yang telah menerima sertifikat atau sebutan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 kedalam sistem informasi kepegawaian yang dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya aparatur paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak sertifikat atau sebutan lainnya diterima.

BAB VI

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Paragraf 1

Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Pasal 35

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Evaluasi pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 dan peningkatan kinerja PNS.
- (3) Evaluasi pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.
- (4) Hasil pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya.

Paragraf 2

Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pasal 36

Ketentuan mengenai evaluasi pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 berlaku secara mutatis mutandis terhadap evaluasi pengembangan kompetensi PPPK.

Pasal 37

- (1) Bagi 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 perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Singaparna
pada tanggal 4 November 2022
BUPATI TASIKMALAYA,



ADE SUGIANTO

Diundangkan di Singaparna
pada tanggal 4 November 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TASIKMALAYA,



MOHAMAD ZEN

BERITA DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA TAHUN 2022 NOMOR 118.

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI TASIKMALA
 NOMOR : 118 TAHUN 2022
 TENTANG : PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL
 NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
 TASIKMALAYA

I. BENTUK DAN JALUR PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
A. 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; dan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan standar kompetensi jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan jabatan atau persyaratan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
B. Pelatihan				
1. Klasikal				
a.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	1) Kesenjangan kompetensi manajerial; 2) Dipersyaratkan oleh jabatan; dan 3) Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi
b.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan	1) Kesenjangan kompetensi teknis manajerial; dan	Pemenuhan kompetensi teknis

		peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	2) Dipersyaratkan oleh jabatan.	manajerial bidang kerja sesuai persyaratan jabatan.
c.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara insentif.	1) Kesenjangan kompetensi teknis manajerial; 2) Dipersyaratkan oleh jabatan; dan 3) Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan kompetensi teknis.	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja.
d.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif.	1) Kesenjangan kompetensi fungsional; 2) Dipersyaratkan oleh jabatan; dan 3) Diproyeksikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF.
e.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	1) Kesenjangan kompetensi terkait Pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku ASN terkait kompetensi sosial kultural; dan 2) Persyaratan jabatan.	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN.
f.	Pelatihan Dasar CPNS	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan	Pemenuhan kewajiban dalam menjalani masa percobaan (masa Prajabatan) sebagai	1) menunjukkan sikap perilaku bela negara;

		sikap perilaku untuk memenuhi Kompetensi pembentukan karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas.	CPNS.	<p>2) mengaktuali sasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya;</p> <p>3) mengaktuali sasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan</p> <p>4) menunjukan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.</p>
g.	Seminar/ konfereni/ sarasehan	<p>Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait 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 pengembangn karier ASN.</p> <p>Fokus kegiatan ini untuk memperbarui</p>	<p>1) Kesenjangan kinerja;</p> <p>2) Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik seminar/ konferensi/ sarasehan; dan</p> <p>3) Pengembangan karier ASN.</p>	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier ASN.</p>

		pengetahuan terkini.		
h.	Workshop atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini Untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesenjangan kinerja; 2) Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan sesuai topik workshop atau loka karya; dan 3) Pengembangan karier ASN. 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier ASN.
i.	Kursus	Kegiatan pembelajarn terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesenjangan kinerja; 2) Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan; dan 3) Pengembangan karier ASN. 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier ASN.
j.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter ASN dalam bidang tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesenjangan kinerja; dan 2) Pengembangan karier ASN. 	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja

		dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.		
k.	Bimbingan teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.	1) Kesenjangan kinerja; 2) Kesenjangan kompetensi; dan 3) Pengembangan karier ASN.	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja.
1.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh ASN.	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier ASN.	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja.
2. Non-klasikal				
a.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	1) Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan; dan 2) Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier.
b.	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.	1) Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman; dan 2) Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan Pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan

c.	<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis; 2) ASN yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i>; dan 3) Pengembangan karier ASN. 	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.
d.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran Secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesenjangan kinerja; 2) Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan; dan 3) Pengembangan karier ASN. 	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.
e.	Detasering (secondment)	Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepemilikan kompetensi sesuai jabatan yang akan diisi sementara; dan 2) Kebutuhan transfer of knowledge, keahlian (skill) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru. 	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru.
f.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbound</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: <ol style="list-style-type: none"> 1) Menunjukkan potensi dalam 	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS.	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan nilai nilai dan tuntutan

		<p>membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; dan</p> <p>2) Memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.</p>		bidang kerja.
g.	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.
h.	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.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesenjangan kinerja; 2) Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i>; dan 3) Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS. 	<p>Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja.</p> <p>Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.</p>
i.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	Upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam

		secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.		penyelesaian tugas.
j.	Komunitas belajar / <i>community practices/networking</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama.
k.	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 (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang.	1) Kesenjangan kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktek langsung; dan 2) Kesenjangan kinerja.	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang.

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pendidikan tinggi jenjang Diploma/S1/S2/S3	Semester	Satu Semester 20 (dua puluh) JP	

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi	
			Nasional	Internasional
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan		Sesuai JP program Pelatihan	-
2.	Pelatihan di tingkat nasional	JP	Sesuai JP program Pelatihan	-
3.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP program Pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan Teknis	JP	Sesuai JP program Pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan Fungsional	JP	Sesuai JP program Pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
6.	Pelatihan Sosial Kultural	JP	Sesuai JP program Pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Pelatihan Dasar CPNS	JP	Sesuai JP program Pelatihan	-
8.	Seminar/konferensi /sarasehan/	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
9.	Workshop/Lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
10.	Kursus	JP	Sesuai JP Program Kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
11.	Penataran	JP	Sesuai JP Program Penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran

12.	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP Program bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis
-----	------------------	----	------------------------------------	--

2. Non-Klasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pertukaran antara 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
2.	Magang/praktik Kerja	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP
3.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 20 (dua puluh) JP
4.	Pelatihan Jarak Jauh	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya
5.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	✓ 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. ✓ Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	✓ 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP. ✓ Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
6.	Mentoring	Kegiatan	✓ 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 2 (dua) JP. ✓ Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali	✓ 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 4 (empat) JP.

			dalam 1 (satu) bulan.	✓ paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
7.	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program dataseringnya
8.	<i>E-Learning</i>	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
9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (<i>self development</i>)
10.	Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (<i>community of practices</i>)
11.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)


 BUPATI TASIKMALAYA,
ADE SUGIANTO