



BUPATI KEDIRI  
PROVINSI JAWA TIMUR  
PERATURAN BUPATI KEDIRI  
NOMOR 66 TAHUN 2021  
TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
TERINTEGRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KEDIRI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tanggal 29 Desember 2020 tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil melalui Jalur Pendidikan dan sesuai Nota Dinas dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Nomor 893.3/230/418.50/2021 tanggal 22 Maret 2021 perihal Usulan Rancangan Peraturan Bupati Kediri tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri serta Berita Acara Nomor 893.3/387/418.50/2021 tanggal 1 April 2021 tentang Pembahasan Rancangan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri, perlu mengatur Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
6. 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);
7. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
10. 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 6447);
11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
14. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1961 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2278);

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan;
17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 343);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kediri (Lembaran Daerah Kabupaten Kediri Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kediri Nomor 147);
20. Peraturan Bupati Kediri Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA TERINTEGRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kediri.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Kediri.
3. Bupati adalah Bupati Kediri.

4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kediri.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Kabupaten Kediri yang merupakan unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kepala Daerah.
6. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah unsur pelaksana teknis Dinas/Badan yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu.
7. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri atau sebutan lain sebagai Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah APBD Kabupaten Kediri.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri, yang merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri, merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
13. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati Kediri yang mempunyai kewenangan menetapkan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan Pembinaan Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

14. Pejabat yang Berwenang, yang selanjutnya disingkat PyB adalah Pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai ASN dalam susunan pegawai dan digunakan sebagai dasar penggajian.
16. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
17. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
18. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang menduduki JF pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.
19. Jabatan langka adalah jabatan yang jarang didapat atau tidak mudah diperoleh atau masih minim pegawai dan sangat dibutuhkan organisasi sesuai dengan proyeksi kebutuhan organisasi, yang ditetapkan oleh keputusan bupati setelah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku.
20. Asesor Internal Pemerintah Daerah adalah Aparatur Sipil Negara yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan asesmen kompetensi/potensi sebagai dasar dalam praktik pengelolaan/manajemen sumber daya manusia aparatur di lingkup pemerintah daerah.
21. Asesor Independen adalah Asesor yang tidak berstatus Aparatur Sipil Negara, memiliki sertifikat Asesor kompetensi manajerial, serta bernaung atau bekerja pada lembaga penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.
22. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
23. Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.

24. Pengembangan Kompetensi Terintegrasi adalah integrasi, sinkronisasi dan sinergi pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN baik yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah maupun Pemerintah Kabupaten Kediri.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
27. 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.
28. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
29. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
30. Profil Pegawai ASN adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.
31. Profil Kompetensi Pegawai ASN adalah informasi mengenai kompetensi Pegawai ASN yang termuat dalam profil Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.
32. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dengan standar jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
33. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dengan target kinerja pada jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.

34. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor independen terhadap Pegawai ASN yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural guna menyediakan informasi mengenai kemampuan Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dalam melaksanakan tugas Jabatan.
35. Ukuran Kinerja Jabatan adalah ukuran kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, dan/atau biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*).
36. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja jabatan yang harus dipenuhi seorang Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
37. Penilaian Kinerja Pegawai ASN adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
38. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
39. Atasan Langsung Pegawai ASN adalah pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
40. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang akan diduduki.
41. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri yang tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
42. Jam Pelajaran, yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran.
43. Instansi Teknis adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab atas pembinaan kompetensi teknis, sesuai dengan tugas dan fungsi instansi yang bersangkutan dalam bidang tugas teknis tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan.

44. Instansi Pembina Jabatan Fungsional, yang selanjutnya disebut Instansi Pembina JF adalah Instansi Pemerintah yang bertugas membina suatu JF berdasarkan peraturan perundang-undangan.
45. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
46. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh PPK kepada PNS untuk mengikuti pendidikan formal di dalam maupun di luar negeri.
47. *Corporate University* yang selanjutnya disingkat *CorpU* adalah entitas pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi setiap pegawai ASN secara terintegrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri guna mencapai tujuan Organisasi Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah.

## BAB II

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan pengembangan kompetensi secara terintegrasi bagi Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.

#### Pasal 3

Tujuan Peraturan Bupati ini adalah untuk mewujudkan terselenggaranya pengembangan kompetensi yang terencana, tepat sasaran, komprehensif dan terintegrasi bagi Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri.

## BAB III

### PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Pasal 4

- (1) Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
  - b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
  - c. evaluasi pengembangan kompetensi;
- (2) Tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
  - a. Perangkat Daerah; dan
  - b. Pemerintah Daerah.

#### Pasal 5

- (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan kompetensi Pegawai ASN yang bersangkutan.

- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sebagai berikut :
  - a. bagi PNS dilakukan paling sedikit mencapai 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.
  - b. bagi PPPK dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) JP dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Penggunaan hak dan kesempatan pengembangan kompetensi bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menjadi salah satu pertimbangan untuk perjanjian kerja selanjutnya.

#### Pasal 6

- (1) Untuk efektivitas pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN dikembangkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur yang menghubungkan antara pengelola pada tingkat Pemerintah Daerah, Perangkat Daerah dan UPT.
- (2) Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian lainnya yang dikelola oleh BKD.
- (3) Dalam hal Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum terbentuk, dapat memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yang sudah ada.
- (4) Kepala Perangkat Daerah melalui pengelola Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur pada Perangkat Daerah dan UPT secara berkala memasukkan perubahan data dan bukti keikutsertaan pengembangan kompetensi Pegawai ASN.

### BAB IV

#### PENYUSUNAN KEBUTUHAN

#### DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 7

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat:
  - a. Perangkat Daerah; dan
  - b. Pemerintah Daerah.
- (2) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:

- a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap Pegawai ASN;
  - b. verifikasi rencana pengembangan kompetensi; dan
  - c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (3) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dikoordinasikan oleh BKD yang ditetapkan oleh PPK sedikitnya untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

## Bagian Kedua

### Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Tingkat SKPD

#### Pasal 8

- (1) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat Perangkat Daerah dilaksanakan dengan memperhatikan usulan setiap Pegawai ASN dalam rangka pengembangan diri.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan inventarisasi dan verifikasi yang memuat uraian :
  - a. kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi :
    - 1. bagi setiap individu Pegawai ASN pada Perangkat Daerah bersangkutan;
    - 2. secara kolektif baik sebagian atau seluruh Pegawai ASN pada Perangkat Daerah bersangkutan.
  - b. jenis kompetensi yang diusulkan, serta bentuk dan jalur pengembangan kompetensi yang dipilih;
  - c. kepesertaan pengembangan kompetensi, sebagai partisipan atau sebagai penyelenggara yang menghadirkan Pegawai ASN dari Perangkat Daerah sendiri dan/atau Perangkat Daerah lain;
  - d. sumber pembiayaan.
- (3) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai usulan oleh Kepala Perangkat Daerah dan disampaikan kepada PPK melalui BKD pada triwulan pertama tahun anggaran berjalan.
- (4) Dalam hal Perangkat Daerah memiliki lebih dari 1 (satu) UPT, penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan sebagaimana pada tingkat Perangkat Daerah dan usulan dari masing-masing UPT disampaikan kepada Perangkat Daerah induk pada triwulan pertama tahun anggaran berjalan.

Bagian Ketiga  
Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan  
Kompetensi Tingkat Pemerintah Daerah

Pasal 9

- (1) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat Pemerintah Daerah memperhatikan usulan Perangkat Daerah.
- (2) Usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PPK melalui BKD untuk proses verifikasi dan validasi.
- (3) Usulan yang sudah dilakukan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan sebagai Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat Pemerintah Daerah oleh PPK.

Bagian Keempat

Pelaksanaan Tahapan Inventarisasi, Verifikasi dan Validasi

Pasal 10

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap Pegawai ASN, dengan memanfaatkan :
  - a. profil Pegawai ASN ;
  - b. data hasil analisis kesenjangan kompetensi; dan
  - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah; dan
  - b. standar kompetensi jabatan.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan kompetensi.

Pasal 11

Profil Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Pegawai ASN di masing-masing Perangkat Daerah 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 12

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b, dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi Pegawai ASN dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh asesor internal Pemerintah Daerah atau bekerja sama dengan asesor independen.
- (3) Dalam hal Pemerintah Daerah belum melakukan Uji Kompetensi, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menggunakan metode penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (4) Dialog Atasan Bawahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung Pegawai ASN untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

#### Pasal 13

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama kompetensi dengan kualifikasi:
  - a. Tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
  - b. Rendah, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan, paling rendah  $\frac{3}{4}$  (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
  - c. Sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan, paling rendah  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
  - d. Tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan Indikator Perilaku, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja Pegawai ASN dengan target kinerja jabatan yang diduduki.

#### Pasal 15

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, mencakup informasi dengan kualifikasi :

- a. Tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja Pegawai ASN, paling rendah memperoleh nilai 90 (sembilan puluh);
- b. Rendah, apabila hasil penilaian kinerja Pegawai ASN memperoleh nilai antara 70 (tujuh puluh) sampai dengan 89,99 (delapan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan);
- c. Sedang, apabila hasil penilaian kinerja Pegawai ASN memperoleh nilai antara 50 (lima puluh) sampai dengan 69,99 (enam puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan);
- d. Tinggi, apabila hasil penilaian kinerja Pegawai ASN memperoleh nilai kurang dari 50 (lima puluh).

#### Pasal 16

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a dilakukan terhadap setiap Pegawai ASN dan dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Atasan langsung Pegawai ASN memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang, sesuai dengan susunan dan kedudukan pada Perangkat Daerah.
- (4) Dalam hal atasan langsung tidak memberikan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka pejabat di atasnya memberikan pertimbangan.
- (5) Kepala Perangkat Daerah memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).

#### Pasal 17

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan pada tingkat Perangkat Daerah, dengan memanfaatkan :
  - a. kesesuaian jenis kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. kesesuaian jalur pengembangan kompetensi;

- c. pemenuhan pengembangan kompetensi minimal 20 (dua puluh) JP per tahun untuk PNS dan maksimal 24 (dua puluh empat) JP per tahun untuk PPPK ;
  - d. ketersediaan anggaran; dan
  - e. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1), memperhatikan:
- a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan;
  - b. standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. Manajemen Talenta.

#### Pasal 18

Apabila Pemerintah Daerah telah melaksanakan Manajemen Talenta, maka penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi harus memperhatikan kebutuhan Kelompok Rencana Suksesi.

#### Pasal 19

- (1) Hasil analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) mencakup:
- a. nama dan Nomor Induk Pegawai ASN 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 atau waktu pelaksanaan;
  - g. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi;
  - h. kebutuhan anggaran; dan
  - i. jumlah JP.
- (2) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g Perangkat Daerah dapat mengusulkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk pengembangan kompetensi teknis melalui jalur pelatihan.
- (4) Kepala Perangkat Daerah melakukan validasi dengan mengesahkan usulan Rencana Kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah.

## Pasal 20

- (1) Usulan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Perangkat Daerah disampaikan kepada PPK melalui BKD untuk dilakukan inventarisasi dan verifikasi pada tingkat Pemerintah Daerah dalam rangka sinkronisasi, integrasi dan sinergi.
- (2) Dalam melaksanakan inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengelompokkan berdasarkan jenis kompetensi, teknis pelaksanaan dan sumber pembiayaan.
- (3) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat membentuk tim yang melibatkan Perangkat Daerah bidang sumber daya manusia, bidang perencanaan, bidang keuangan, dan bidang pengawasan serta unsur Perangkat Daerah bersangkutan.
- (4) Sinkronisasi, integrasi dan sinergi pada tahap verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan:
  - a. kegiatan Perangkat Daerah yang melibatkan Pegawai ASN Perangkat Daerah lain;
  - b. kegiatan yang belum diusulkan/dilaksanakan;
  - c. kegiatan yang menjadi prioritas dan kebutuhan daerah;
  - d. kegiatan yang dapat dan/atau harus dilaksanakan Perangkat Daerah
- (5) Hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), menjadi bahan penyempurnaan :
  - a. dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat Pemerintah Daerah ;
  - b. usulan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi berikutnya pada tingkat Perangkat Daerah.

## Pasal 21

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c, merupakan kegiatan pengesahan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi oleh PPK.
- (2) Apabila validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah selesai pada tingkat Pemerintah Daerah maka dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi menjadi Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (3) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Lembaga Administrasi Negara pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

BAB V  
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu  
Bentuk Pengembangan Kompetensi

Pasal 22

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas :

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

Bagian Kedua  
Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan

Pasal 23

- (1) Pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a, dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi.
- (2) Tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS, sesuai dengan Rencana dan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.

Paragraf 1  
Tugas Belajar

Pasal 24

- (1) Setiap PNS diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti tugas belajar, dengan persyaratan :
  - a. masa kerja paling singkat 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai PNS;
  - b. memiliki sisa masa kerja pegawai dengan mempertimbangkan masa pendidikan dan masa ikatan dinas, dengan ketentuan paling kurang :
    1. 3 (tiga) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang diberhentikan dari jabatan ; atau
    2. 2 (dua) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan.
  - c. memiliki penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik;
  - d. sehat jasmani dan rohani
  - e. tidak sedang :
    1. dalam pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tindak pidana;
    2. menjalani pidana penjara atau kurungan dan/atau hukuman disiplin sedang atau hukuman disiplin berat;

3. menjalani cuti di luar tanggungan negara dan/atau menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS;
  - f. tidak pernah :
    1. dijatuhi hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
    2. dijatuhi pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dalam 1 (satu) tahun terakhir; atau
    3. dibatalkan atau dihentikan tugas belajarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam waktu 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Pengecualian persyaratan pemberian tugas belajar dapat diberikan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi yang mendesak untuk mencapai tujuan organisasi, berdasarkan persetujuan PPK.

#### Paragraf 2

#### Penyelenggaraan Tugas Belajar dan Persyaratan Program Studi

#### Pasal 25

- (1) Tugas belajar dapat diselenggarakan pada perguruan tinggi dalam negeri dan/atau perguruan tinggi luar negeri
- (2) Perguruan tinggi dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
  - a. Perguruan tinggi negeri ;
  - b. Perguruan tinggi kedinasan; dan/atau
  - c. Perguruan tinggi swasta.
- (3) Tugas belajar yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi dapat dilakukan secara jarak jauh, kelas malam dan/atau sabtu minggu sepanjang penyelenggara telah memiliki izin/persetujuan penyelenggaraan program studi yang diterbitkan oleh pemerintah.
- (4) Perguruan tinggi luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perguruan tinggi luar negeri yang diakui oleh negara yang bersangkutan dan pemerintah Republik Indonesia.
- (5) Program studi yang dipilih dalam penyelenggaraan tugas belajar di perguruan tinggi harus memenuhi persyaratan :
  - a. sesuai perencanaan kebutuhan kompetensi;
  - b. penyelenggaraannya dalam jenis akademik, vokasi atau profesi;
  - c. memiliki akreditasi paling kurang :
    1. akreditasi B atau baik sekali dari lembaga yang berwenang bagi program studi perguruan tinggi dalam negeri; atau

2. akreditasi C atau baik dari lembaga yang berwenang bagi program studi perguruan tinggi dalam negeri yang belum memiliki akreditasi B atau baik sekali atas persetujuan Menteri yang menangani pendayagunaan aparatur dengan fasilitasi dari BKD.
- d. diakui oleh pemerintah bagi program studi perguruan tinggi luar negeri.

Paragraf 3  
Penetapan Tugas Belajar

Pasal 26

- (1) Berdasarkan usulan Kepala Perangkat Daerah, BKD menerbitkan rekomendasi bagi PNS yang mengikuti seleksi/pendaftaran pendidikan tugas belajar.
- (2) Usulan Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjelaskan identitas PNS, perguruan tinggi yang dituju, sumber pembiayaan, kinerja 2 (dua) tahun terakhir baik dan tidak sedang dalam pemeriksaan atau menjalani sanksi disiplin.
- (3) PNS menyerahkan bukti penerimaan pendaftaran dan/atau lulus seleksi kepada BKD untuk diterbitkan Keputusan Tugas Belajar oleh PPK.
- (4) Keputusan Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diterbitkan setelah PNS menandatangani perjanjian terkait tugas belajar dan menyampaikan usulan jenis tugas belajar dengan/tanpa pemberhentian dari jabatan dengan sepengetahuan Kepala Perangkat Daerah.
- (5) Keputusan Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh PyB setelah mendapat persetujuan PPK.
- (6) Kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat didelegasikan kepada Kepala BKD.

Paragraf 4

Hak dan Kewajiban Tugas Belajar serta Perjanjian Tugas Belajar

Pasal 27

- (1) Hak PNS tugas belajar adalah:
  - a. diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PNS yang sedang menjalani tugas belajar;
  - b. melaksanakan *re-entry* program yang diselenggarakan Pemerintah Daerah melalui BKD, bagi PNS yang telah menjalani tugas belajar dan diberhentikan dari jabatannya;
  - c. PNS sebagaimana dimaksud pada huruf b, diberikan jabatan sebagai pelaksana dan mendapatkan penghasilan sesuai dengan jabatannya;

- d. PNS yang telah menyelesaikan tugas belajar dapat mengusulkan pencantuman gelar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- e. PNS yang mengusulkan pencantuman gelar sebagaimana dimaksud pada huruf d, tidak berhak menuntut kenaikan pangkat yang lebih tinggi kecuali terdapat formasi.

(2) Kewajiban PNS tugas belajar adalah :

- a. PNS wajib menandatangani perjanjian terkait pemberian tugas belajar sebelum melaksanakan tugas belajar;
- b. bagi yang diberhentikan dari jabatan harus menyerahkan tugas dan tanggung jawab sehari-hari kepada atasan langsung atau pejabat lain yang ditunjuk;
- c. melaporkan kemajuan belajar secara berkala, paling sedikit satu kali dalam setiap semester kepada PPK melalui BKD;
- d. PNS yang telah selesai menjalankan tugas belajar wajib melapor secara tertulis kepada PPK melalui BKD paling lama 15 (lima belas) hari kerja, dihitung sejak berakhirnya tugas belajar.
- e. PNS yang telah selesai menjalani tugas belajar wajib melaksanakan ikatan dinas dengan ketentuan :
  - 1. 2 (dua) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang diberhentikan dari jabatannya;
  - 2. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatannya;
  - 3. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar biaya mandiri yang diberhentikan dari jabatannya.
- f. PNS yang menjalani tugas belajar dengan biaya mandiri dan tidak diberhentikan dari jabatannya, tidak wajib menjalani ikatan dinas;
- g. selama menjalani ikatan dinas, PNS tidak diperkenankan mengajukan pengunduran diri sebagai PNS;
- h. PNS yang tidak memenuhi kewajiban melaksanakan ikatan dinas, bagi yang dibiayai oleh negara/daerah wajib mengembalikan biaya yang dikeluarkan oleh negara/daerah selama masa tugas belajar kepada Kas Negara/Daerah sesuai peraturan perundang-undangan, sedangkan bagi yang tugas belajar biaya mandiri atau sumber pembiayaan lain tidak diberikan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) selama masa pelaksanaan tugas belajar.
- i. Dalam hal PNS tidak melapor kepada PPK melalui BKD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h, PNS yang bersangkutan dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak diberikan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) selama 6 (enam) bulan.

- (3) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan antara PPK yang dilimpahkan kepada Kepala BKD dengan PNS tugas belajar, memuat :
- a. subyek perjanjian
  - b. hak dan kewajiban serta kesepakatan para pihak; dan
  - c. obyek yang diperjanjikan antara lain :
    - nama perguruan tinggi, program studi dan akreditasi program studi, jangka waktu/masa tugas belajar, hak dan kewajiban para pihak, pernyataan tidak akan menuntut jabatan setelah lulus pendidikan, penyesuaian ijazah dan kenaikan pangkat, kesediaan mengikuti ikatan dinas konsekuensi atas pelanggaran kewajiban, keadaan kahar dan penyelesaian sengketa.

#### Paragraf 5

#### Kedudukan PNS Tugas Belajar

#### Pasal 28

- (1) PNS yang menjalani tugas belajar untuk jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan diberhentikan dari jabatan.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selama menjalani tugas belajar berkedudukan pada BKD sampai dengan masa tugas belajar berakhir.
- (3) PNS yang menjalani masa tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan dengan tetap melaksanakan tugasnya, dapat tidak diberhentikan dari jabatan dalam hal :
  - a. memenuhi pertimbangan kebutuhan organisasi; dan
  - b. memperhatikan sistem dan lokasi penyelenggaraan pendidikan yang tidak mengganggu sistem kerja PNS.
- (4) PNS yang menjalani tugas belajar dan tidak diberhentikan dari jabatannya, selama menjalani masa tugas belajar berkedudukan pada unit kerja sesuai dengan jabatannya.
- (5) PNS yang menjalani tugas belajar dan tidak diberhentikan dari jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kemudian melalaikan tugas kedinasan sesuai ketentuan yang berlaku, maka Keputusan Tugas Belajar dicabut dan yang bersangkutan dikenakan hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 6

#### Jangka Waktu Tugas Belajar

#### Pasal 29

- (1) Tugas belajar diselenggarakan untuk jangka waktu tertentu, sesuai dengan batas waktu normatif program studi yang berlaku pada masing-masing perguruan tinggi.

- (2) Jangka waktu tugas belajar diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.
- (3) Jangka waktu pelaksanaan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun atau 2 (dua) semester.
- (4) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan berdasarkan kriteria :
  - a. perubahan kondisi sistem studi/perkuliahahan;
  - b. keterlambatan penerimaan dana biaya tugas belajar; dan/atau
  - c. penyelesaian tugas akhir yang membutuhkan tambahan waktu karena terdapat situasi dan kondisi di luar kemampuan PNS yang sedang menjalani tugas belajar.

#### Pasal 30

- (1) Tugas belajar PNS dinyatakan berakhir apabila:
  - a. telah lulus/menyelesaikan pendidikan berdasarkan Ijazah dan/atau surat pemberitahuan kelulusan dari lembaga pendidikan yang bersangkutan;
  - b. tidak dapat melanjutkan pendidikan dikarenakan kondisi kesehatan berdasarkan pemberitahuan/keterangan dari dokter pemerintah dan lembaga pendidikan yang bersangkutan;
  - c. melanggar peraturan disiplin dan/atau ketentuan lainnya yang berlaku pada lembaga pendidikan dan/ atau melanggar perjanjian tugas belajar;
  - d. berakhirnya batas waktu yang tercantum dalam Keputusan Tugas Belajar;
  - e. dilakukan pembatalan atau penghentian tugas belajar.
- (2) PNS yang telah menyelesaikan pendidikan melaporkan kepada PPK melalui BKD dengan menyerahkan surat pemberitahuan kelulusan dan/atau salinan Ijazah yang diperoleh.
- (3) Dalam hal PNS berakhir masa tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, PNS yang bersangkutan melaporkan kepada PPK melalui BKD.

#### Paragraf 7

#### Pembatalan Tugas Belajar

#### Pasal 31

- (1) Kepala Perangkat Daerah dapat mengusulkan pembatalan penetapan tugas belajar PNS di lingkungan unit kerjanya kepada PPK, sebelum keberangkatan ke tempat pelaksanaan tugas belajar dengan disertai alasan pembatalan dan data dukung yang diperlukan.
- (2) Alasan pengusulan pembatalan antara lain :
  - a. PNS yang bersangkutan terbukti tidak memenuhi syarat pemberian tugas belajar;

- b. PNS yang bersangkutan sedang menjalani pidana penjara atau kurungan, dan/atau sedang dalam penjatuhan hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang;
  - c. PNS yang bersangkutan sedang menjalani proses pemeriksaan atau dugaan tindak pidana penyalahgunaan kewenangan jabatan yang mengakibatkan kerugian keuangan negara;
  - d. PNS yang bersangkutan tidak berangkat ke tempat pelaksanaan tugas belajar sesuai jadwal yang telah ditentukan tanpa alasan yang sah;
  - e. PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan pengunduran diri sebagai PNS tugas belajar; dan/atau
  - f. Alasan lain yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Dalam hal PNS yang sedang menjalani proses pemeriksaan sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c, hasil pemeriksaannya dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan dapat melanjutkan tugas belajar

#### Paragraf 8

#### Tugas Belajar Biaya Mandiri

#### Pasal 32

- (1) PNS dapat diberikan tugas belajar dengan biaya mandiri didasarkan pada minat dan pengembangan diri PNS, kebutuhan organisasi dan sejalan dengan Rencana dan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Tugas belajar dengan biaya mandiri bagi pemangku jabatan fungsional tertentu memperhatikan pada ketentuan Instansi Pembina.
- (3) Ketentuan pemberian tugas belajar dengan biaya mandiri berlaku mutatis mutandis terhadap ketentuan pemberian tugas belajar dalam Peraturan Bupati ini.
- (4) Ketentuan pemberian tugas belajar dengan biaya mandiri dapat diberikan kepada PPPK, dengan ketentuan tidak meninggalkan jabatan dan pendidikan dilaksanakan berada di wilayah Kediri.

#### Paragraf 9

#### Pembiayaan Tugas Belajar

#### Pasal 33

- (1) PNS tugas belajar, dapat dibiayai dari :
  - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
  - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;

- c. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ; dan
- d. Biaya Mandiri.

#### Paragraf 10

#### Tugas Belajar Berkelanjutan

#### Pasal 34

- (1) PNS dapat melaksanakan tugas belajar berkelanjutan secara berturut-turut untuk paling banyak 1 (satu) kali jenjang pendidikan di atasnya, setelah memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. Mendapat persetujuan PPK;
  - b. Prestasi pendidikan paling rendah *cumlaude* atau setara;
  - c. Tidak menjalani perpanjangan jangka waktu tugas belajar; dan
  - d. Mempertimbangkan masa kerja setelah menyelesaikan tugas belajar.
- (2) Persetujuan PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a didasarkan pada rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi.

#### Paragraf 11

#### Monitoring dan Evaluasi Tugas Belajar

#### Pasal 35

- (1) Setiap pegawai ASN melaporkan perkembangan tugas belajar kepada atasan langsung pada perangkat daerah bersangkutan.
- (2) Kepala Perangkat Daerah melaporkan perkembangan Pegawai ASN yang melaksanakan tugas belajar di lingkungan kerjanya setiap semester berakhir kepada PPK melalui BKD.
- (3) BKD melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas belajar sebagai berikut :
  - a. jangka waktu Keputusan Tugas Belajar;
  - b. pelaksanaan penilaian kinerja PNS tugas belajar yang berhenti dari jabatan;
  - c. administrasi kepegawaian lain sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (4) Untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat melibatkan perangkat daerah terkait.
- (5) BKD melaporkan hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada PPK setiap awal tahun.

## Bagian Ketiga

## Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan

## Paragraf 1

## Umum

## Pasal 36

- (1) Bentuk pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan terdiri atas:
  - a. pelatihan klasikal; dan
  - b. pelatihan nonklasikal.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. Perangkat Daerah; dan
  - c. Pegawai ASN.

## Pasal 37

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan secara klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam 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 38

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan secara nonklasikal, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.

- (2) Bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan secara nonklasikal sebagaimana dimaksud 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. patok banding (*benchmarking*);
  - h. pertukaran antara pegawai ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
  - i. belajar mandiri (*self development*);
  - j. komunitas belajar (*community of practices*);
  - k. bimbingan di tempat kerja;
  - l. magang/praktik kerja; dan
  - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

#### Paragraf 2

#### Pembiayaan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam Bentuk Pelatihan

#### Pasal 39

- (1) Pembiayaan pelatihan bersumber dari:
- a. biaya sendiri;
  - b. biaya dari pihak penyelenggara;
  - c. biaya sebagian dari pihak penyelenggara dan sebagian lain dari pihak Pemerintah Daerah (*cost sharing*); dan
  - d. pembiayaan sepenuhnya dari Pemerintah Daerah, dapat melalui:
    1. Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian dan/atau kediklatan; dan/atau
    2. Perangkat Daerah asal Pegawai ASN bersangkutan.
- (2) Komponen biaya mengikuti pelatihan, antara lain meliputi :
- a. biaya perjalanan dinas;
  - b. biaya akomodasi;
  - c. biaya pelatihan; dan
  - d. biaya lainnya sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.

## Paragraf 3

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan  
oleh Pemerintah Daerah

## Pasal 40

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dapat dilaksanakan dalam bentuk:
  - a. Mandiri;
  - b. Fasilitasi;
  - c. Kontribusi; dan
  - d. Partisipasi.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara mandiri sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a, penyelenggaraan sepenuhnya oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara fasilitasi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, yaitu :
  - a. Pemerintah Daerah bersama dengan instansi pemerintah lain; atau
  - b. Pemerintah Daerah bersama dengan lembaga pelatihan terakreditasi.
- (3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara kontribusi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c, keikutsertaan harus membayar kontribusi kepada penyelenggara pelatihan baik instansi pemerintah maupun lembaga pelatihan terakreditasi.
- (4) Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara partisipasi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf d, keikutsertaan dalam pelatihan berdasarkan permintaan/undangan dan tanpa biaya kontribusi.
- (5) Pemerintah Daerah dapat melaksanakan semua bentuk Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan baik jalur klasikal maupun nonklasikal bagi semua Pegawai ASN dan Perangkat Daerah yang dilaksanakan oleh BKD atau Perangkat Daerah yang membidangi kediklatan.

## Paragraf 4

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui  
Pelatihan oleh Perangkat Daerah

## Pasal 41

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) huruf b mengacu pada Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah.

- (2) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bertindak sebagai :
- a. Penyelenggara;
  - b. Partisipan.
- (3) Dalam hal Perangkat Daerah sebagai penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a maka pelatihan dapat dilakukan dalam bentuk :
- a. mandiri, dengan penyelenggaraan sepenuhnya oleh Perangkat Daerah;
  - b. fasilitasi, yaitu :
    1. Perangkat Daerah bersama dengan instansi pemerintah lain; atau
    2. Perangkat Daerah bersama dengan lembaga pelatihan terakreditasi.
- (4) Dalam hal Perangkat Daerah sebagai partisipan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka pelatihan dapat dilakukan dalam bentuk :
- a. kontribusi dimana keikutsertaan membayar kontribusi kepada penyelenggara pelatihan baik instansi pemerintah maupun lembaga pelatihan terakreditasi,
  - b. partisipasi dimana keikutsertaan dalam pelatihan berdasarkan permintaan/undangan dan tanpa biaya kontribusi.

#### Pasal 42

- (1) Dalam hal Perangkat Daerah sebagai penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf a maka pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan dengan ketentuan :
- a. dapat berlaku internal dengan peserta terbatas hanya untuk Pegawai ASN pada Perangkat Daerah bersangkutan;
  - b. dapat mengundang peserta Pegawai ASN dari Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Daerah yang berkaitan langsung dengan materi;
  - c. waktu pelaksanaan tidak melebihi 3 (tiga) hari; dan
  - d. tidak melebihi 20 JP.
- (2) Perangkat Daerah sebagai penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melaksanakan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal, meliputi :
- a. seminar/konferensi/sarasehan;
  - b. *workshop* atau lokakarya;
  - c. bimbingan teknis; dan
  - d. sosialisasi.
- (3) Perangkat Daerah sebagai penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melaksanakan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal, meliputi :

- a. *coaching*;
  - b. *mentoring*;
  - c. *e-learning*;
  - d. pelatihan jarak jauh;
  - e. patok banding (*benchmarking*);
  - f. belajar mandiri (*self development*);
  - g. komunitas belajar (*community of practices*);
  - h. bimbingan di tempat kerja; dan
  - i. magang/praktik kerja.
- (4) Dalam hal Perangkat Daerah penyelenggara mengundang Perangkat Daerah lain sebagai peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, maka Perangkat Daerah penyelenggara memberitahukan kepada BKD.
- (5) Dalam hal Perangkat Daerah melaksanakan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dan nonklasikal selain ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), maka Perangkat Daerah penyelenggara harus mendapatkan izin PPK melalui BKD.

#### Pasal 43

- (1) Dalam hal Perangkat Daerah sebagai partisipan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf b Perangkat Daerah mengirimkan atau mengikutsertakan Pegawai ASN pada lingkungan kerjanya sebagai peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh :
- a. Pemerintah Daerah atau Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Daerah;
  - b. Instansi pemerintah atau lembaga lain yang terakreditasi, dengan ketentuan :
    - 1. waktu pelaksanaan tidak lebih dari 3 (tiga) hari;
    - 2. peserta yang dikirim paling banyak 3 (tiga) orang.
- (2) Dalam hal Perangkat Daerah sebagai partisipan dengan waktu pelaksanaan lebih dari 3 (tiga) hari dan/atau peserta lebih dari 3 (tiga) orang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b maka pengiriman atau keikutsertaan sebagai partisipan dilakukan oleh Pemerintah Daerah atau oleh Perangkat Daerah dengan persetujuan PPK melalui BKD dan biaya dibebankan kepada Perangkat Daerah bersangkutan.
- (3) Perangkat Daerah sebagai partisipan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikuti pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal, meliputi :
- a. pelatihan teknis;

- b. pelatihan fungsional;
  - c. seminar/konferensi/sarasehan;
  - d. *workshop* atau lokakarya;
  - e. kursus;
  - f. penataran;
  - g. bimbingan teknis; dan
  - h. sosialisasi.
- (4) Perangkat Daerah sebagai partisipan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikuti pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal, meliputi :
- a. *coaching*;
  - b. *mentoring*;
  - c. *e-learning*;
  - d. pelatihan jarak jauh;
  - e. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
  - f. patok banding (*benchmarking*);
  - g. belajar mandiri (*self development*);
  - h. komunitas belajar (*community of practices*);
  - i. bimbingan di tempat kerja; dan
  - j. magang/praktik kerja.
- (5) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) Perangkat Daerah mengikuti semua bentuk pelatihan baik klasikal maupun nonklasikal yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.

#### Paragraf 5

#### Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan oleh Individu Pegawai ASN

#### Pasal 44

- (1) Untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, Pegawai ASN dapat mengikuti semua jenis pelatihan yang bisa diikuti oleh Perangkat Daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (3) dan ayat (4) setelah mendapatkan izin dari Kepala Perangkat Daerah.
- (2) Biaya keikutsertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari yang bersangkutan, penyelenggara atau pihak lain yang sah dan tidak mengikat.
- (3) Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaporkan kepada Kepala Perangkat Daerah melalui Pengelola Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur pada Perangkat Daerah untuk memasukkan data dan bukti keikutsertaan Pegawai ASN.

- (4) Kepala Perangkat Daerah melaporkan keikutsertaan Pegawai ASN kepada PPK melalui BKD pada Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur setiap awal bulan.

#### Bagian Keempat

#### Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

#### Untuk Meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN

##### Pasal 45

- (1) Untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN, setiap Kepala Perangkat Daerah harus mewujudkan iklim pembelajaran dalam rangka pengembangan kompetensi baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- (2) Setiap perubahan indikator Indeks Profesionalitas ASN harus berdampak pada perubahan penerimaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) atau kompensasi dan/atau penghargaan yang lain.

##### Pasal 46

- (1) Dalam hal pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) Kepala Perangkat Daerah mendorong dan memberikan kemudahan Pegawai ASN di lingkungannya untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- (2) Bagi Perangkat Daerah yang masih terdapat Pegawai ASN dengan tingkat pendidikan di bawah tingkat sekolah Menengah Atas dan sisa masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun yang bersangkutan wajib mengikuti dan lulus program kejar paket dan ujian persamaan.
- (3) Pemerintah Daerah melalui BKD memfasilitasi Pegawai ASN yang berminat melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk mendapatkan beasiswa yang bersumber di luar APBD.
- (4) Pemerintah Daerah melalui BKD dapat menyediakan bantuan biaya pendidikan kepada Pegawai ASN yang memenuhi syarat untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

##### Pasal 47

- (1) Pegawai ASN yang telah menduduki jabatan struktural wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan struktural sesuai jenjang jabatannya paling lama setelah 2 (dua) tahun sejak tanggal pelantikan.
- (2) Dalam hal sampai dengan waktu 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pegawai ASN belum mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan struktural dan masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun maka diadakan evaluasi atas penempatan dalam jabatan tersebut.

- (3) Pegawai ASN yang telah menduduki jabatan fungsional wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional paling lambat 3 (tiga) tahun sejak tanggal pengangkatan.
- (4) Dalam hal sampai dengan waktu 3 (tiga) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pegawai ASN belum mengikuti dan/atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional yang bersangkutan tidak diberikan kenaikan jenjang 1 (satu) tingkat di atasnya.

#### Pasal 48

- (1) Untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN maka pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) dilakukan dengan menerapkan organisasi pembelajaran yang melibatkan setiap Pegawai ASN melalui pembentukan *Corporate University*.
- (2) Setiap Pegawai ASN wajib mengikuti dan terlibat dalam kegiatan *Corporate University*.
- (3) Dalam hal Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mengikuti kegiatan *Corporate University*, dilakukan evaluasi terhadap penerimaan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang bersangkutan atau hak kepegawaian lainnya dalam bentuk kompensasi dan/atau penghargaan yang lain.
- (4) Target pelaksanaan *Corporate University* adalah pencapaian tujuan organisasi melalui :
  - a. peningkatan kompetensi bagi Pegawai ASN;
  - b. perbaikan kinerja individu, tim dan organisasi;
  - c. mendorong inovasi Pegawai ASN, tim dan organisasi; dan
  - d. perbaikan implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria;
- (5) Mekanisme dan pelaksanaan kegiatan *Corporate University* akan diatur dengan Keputusan Bupati.

#### Bagian Kelima

#### Pengakuan dan Konversi Pengembangan Kompetensi

#### Pasal 49

- (1) Bukti keikutsertaan kegiatan pengembangan kompetensi baik melalui pendidikan dan pelatihan peserta mendapatkan surat tanda lulus dan/atau surat keikutsertaan dari penyelenggara dengan menyebutkan bobot jam pelajaran.

- (2) Dalam hal penyelenggara berasal dari luar lingkungan Pemerintah Daerah, pembobotan jam pelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan konversi sebagaimana penjelasannya tercantum dalam Lampiran, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Untuk pembobotan jam pelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah menyampaikan usulan setelah kegiatan selesai untuk mendapatkan rekomendasi BKD, dengan dilampiri dokumen :
- a. Sertifikat/bukti kelulusan/keikutsertaan;
  - b. Bukti penyelenggaraan, sekurang-kurangnya :
    1. surat undangan;
    2. penawaran;
    3. bahan, dan seterusnya;
    4. Hasil kegiatan (jika ada); dan
    5. Dokumentasi kegiatan.
- (4) Dalam hal Perangkat Daerah sebagai penyelenggara memberikan bukti tanda lulus atau surat keikutsertaan kepada peserta pelatihan, maka penyelenggara mengajukan usulan bobot jam pelajaran kegiatan tersebut kepada BKD untuk mendapatkan rekomendasi sebelum kegiatan dilaksanakan, yang dilampiri Rencana Kegiatan Pelatihan dan bukti lain yang mendukung.
- (5) Untuk menerbitkan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan klarifikasi dan konsultasi kepada pihak-pihak yang terkait.

## BAB VI

### EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 50

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karir dan capaian kinerja individu maupun Perangkat Daerah.

#### Bagian Kedua

#### Evaluasi Pengembangan Kompetensi Tingkat Perangkat Daerah

#### Pasal 51

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat Perangkat Daerah dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap :

- a. kesesuaian antara usulan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

#### Pasal 52

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 51 dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (2) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PPK melalui BKD pada triwulan pertama tahun berikutnya.

### Bagian Ketiga

#### Evaluasi Pengembangan Kompetensi Tingkat Pemerintah Daerah

#### Pasal 53

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat Pemerintah Daerah dengan program prioritas Pemerintah Daerah.

#### Pasal 54

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural dilakukan oleh BKD.
- (2) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar kebijakan pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.
- (3) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural disampaikan kepada PPK melalui BKD.

#### Pasal 55

- (1) Pengembangan kompetensi teknis yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dilakukan evaluasi oleh Perangkat Daerah pelaksana.
- (2) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan:
  - a. Perangkat Daerah melakukan evaluasi pengembangan kompetensi teknis secara mandiri; dan/atau

- b. Perangkat Daerah dapat mengusulkan bekerja sama dengan lembaga atau instansi lain yang terakreditasi.
- (3) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar kebijakan pengembangan kompetensi teknis.
- (4) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan oleh Perangkat Daerah kepada PPK melalui BKD pada triwulan pertama tahun berikutnya.

#### Pasal 56

Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dan Pasal 55 disampaikan kepada Lembaga Administrasi Negara pada triwulan pertama tahun berikutnya melalui aplikasi yang tersedia.

### BAB VII

#### SANKSI

#### Pasal 57

- (1) PNS yang tidak dapat menyelesaikan tugas belajar sesuai jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 disebabkan karena alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, maka bagi yang dibiayai oleh negara/daerah wajib mengembalikan biaya yang dikeluarkan oleh negara/daerah selama masa tugas belajar kepada Kas Negara/Daerah sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang tidak dapat menyelesaikan tugas belajar sesuai jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 disebabkan karena alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, bagi yang menggunakan biaya mandiri atau sumber pembiayaan lain tidak diberikan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) selama jangka waktu tugas belajar.
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan untuk PNS yang tidak dapat menyelesaikan pendidikannya atau menarik diri dari pendidikannya karena sakit, meninggal dunia atau sebab lain yang bukan merupakan kesalahan yang bersangkutan.

### BAB VIII

#### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 58

- (1) Bagi Calon PNS yang telah tercatat sebagai mahasiswa pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi, maka :
- a. apabila telah menempuh semester akhir dan sudah menyelesaikan tugas akhir, dapat diberikan Keputusan Tugas Belajar dengan ketentuan jangka waktu antara diangkat Calon PNS dengan waktu normatif selesainya pendidikan pada program studi bersangkutan tidak lebih dari 1 (satu) tahun;

b. apabila belum menyelesaikan tugas akhir dapat diberikan Keputusan Tugas Belajar dengan ketentuan :

- 1) mengambil cuti kuliah selama berstatus sebagai Calon PNS sampai dengan diijinkannya menurut Peraturan Bupati ini; atau
  - 2) mengambil cuti kuliah selama berstatus sebagai Calon PNS sampai dengan batas maksimal diijinkannya cuti kuliah pada lembaga pendidikan bersangkutan.
- (2) Keputusan Tugas Belajar dan Surat Ijin Belajar yang dikeluarkan sebelum Peraturan Bupati ini dinyatakan masih tetap berlaku.
- (3) Dalam hal Rencana dan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi pada tingkat Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah belum tersusun, usulan tugas belajar didasarkan pada kebutuhan organisasi.

## BAB IX

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 59

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2015 tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 60

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kediri

pada tanggal 31 - 12 - 2021

BUPATI KEDIRI,

ttd

HANINDHITO HIMAWAN PRAMANA

Diundangkan di Kediri

pada tanggal 31 - 12 - 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KEDIRI

ttd

DEDE SUJANA

BERITA DAERAH KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2021 NOMOR 66

Salinan sesuai dengan aslinya

a.n. SEKRETARIS DAERAH

Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

u.b.

Plt. Kepala Bagian Hukum



SUWONO

Penata Tingkat I

NIP.19661125 198903 1 010

KONVERSI JP DAN BUKTI KEIKUTSERTAAN  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI ASN

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP		Bukti Kelulusan/Keikutsertaan/Portofolio		
						Nasional	Internasional	Bentuk	Otorisator /Penerbit	Legalisasi
A.	PENDIDIKAN									
	Diploma/S1/S2/S3	Pengembangan kompetensi sesuai ketentuan wajib belajar	a. Syarat Jabatan; b. Proyeksi karir/menduduki jabatan yang lebih tinggi.	Kualifikasi sesuai standar jabatan	Semester	Satu Semester 20 JP		Ijazah	Pimpinan (Rektor/Dekan) Perguruan Tinggi	Pimpinan (Rektor/Dekan) Perguruan Tinggi
B.	PELATIHAN									
<b>B1</b>	<b>Klasikal</b>									
1.	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan kompetensi manajerial; b. Syarat jabatan; c. Proyeksi karir/menduduki jabatan yang lebih tinggi.	Kompetensi dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi	JP	Sesuai JP program pelatihan	-	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	BKD
2.	Pelatihan Manajerial	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis manajerial; b. Syarat jabatan.	Pemenuhan kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan jabatan	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	BKD

3.	Pelatihan Teknis	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis; b. Syarat jabatan; c. Kesenjangan kinerja.	Pemenuhan kopetensi substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan	Sertipikat	Lembaga Penyelenggara	BKD
4.	Pelatihan Fungsional	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi fungsional; b. Syarat jabatan; c. Proyeksi karir.	Pemenuhan pegetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT
5.	Pelatihan Sosio Kultural	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi Sosial Kultural; b. Syarat Jabatan.	Pemenuhan kebutuhan kompetensi sosial kultural	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	BKD
6.	Seminar/konferensi/Sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karir yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai	a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan kompetensi sesuai topik; c. Pengembangan karir.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir ASN	Hari	Satu hari setara 4 JP	Satu hari setara 6 JP	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT

		<p>suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier ASN. Fokus kegiatan ini untuk memperbaiki pengetahuan terkini.</p>								
7.	Workshop atau Lokakarya	<p>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</p>	<p>a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ ketrampilan sesuai topik; c. Pengembangan karir.</p>	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir ASN</p>	Hari	Satu hari setara 5 JP	Satu hari setara 7 JP	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT

		penyelesaian produk								
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja;</li> <li>b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan;</li> <li>c. Pengembangan karir.</li> </ul>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau pengembangan karir	JP	Sesuai JP program kursus	Ditambahkan 20 % dari JP program kursus	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter ASN dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja;</li> <li>b. Pengembangan karir.</li> </ul>	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % dari JP program penataran	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT
10.	Bintek	Kegiatan pembelajaran untuk memberikan bantuan menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja;</li> <li>b. Kesenjangan Kompetensi;</li> <li>c. Pengembangan karir.</li> </ul>	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program bintek	Ditambahkan 20 % dari JP program bintek	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal,	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karir	Peningkatan pengetahuan pada suatu	JP	Satu hari setara 4 JP	Satu hari setara 6 JP	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT

		dipahami, dihayati oleh ASN								
<b>B2</b>	<b>Non Klasikal</b>									
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan; b. Kebutuhan pengembangan karir.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karir	Kegiatan	a. 1 kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 JP. b. Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan	a. 1 kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 JP. b. Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	Sertifikat	SKPD/UPT Pelaksana	SKPD/UPT
2.	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	a. Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman; b. Kebutuhan pengembangan karir.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan	Kegiatan	a. 1 kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 JP. b. Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan	a. 1 kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 JP. b. Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan	Sertifikat	SKPD/UPT Pelaksana	SKPD/UPT
3.	<i>E-Learning</i>	Pengembangan Kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan TIK untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis; b. ASN yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>elearning</i> ; c. Pengembangan Karir ASN.	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir berikutnya	Kegiatan	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	Sertifikat	Lembaga penyelenggara	SKPD/UPT

4.	Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. Kesenjangan kinerja ; b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ Keterampilan; c. Pengembangan karir ASN.	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karir berikutnya	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihannya	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT
5.	Detasering ( <i>Secondment</i> )	Penugasan/ penempatan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	a. Kepemilikan kompetensi sesuai jabatan yang akan diisi sementara; b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian ( <i>skill</i> ) dan pengalaman dari ASN ke lingkup unit/ organisasi baru.	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru	Kegiatan	1 kali kegiatan Detasering setara dengan 20 JP	1 kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT
6.	Pelatihan Alam Terbuka ( <i>Outbond</i> )	Pembelajaran melalui simulasi di alam terbuka	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas	Pengembangan karakter ASN disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )	Ditambahkan 20% dari JP program pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT
7.	Patok Banding ( <i>Benchmarking</i> )	Pengembangan kompetensi dengan membandingkan dan mengukur suatu kegiatan dengan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding ( <i>benchmarking</i> ) setara dengan 10 JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding ( <i>benchmarking</i> ) setara dengan 20 JP	a. Sertifikat b. Surat Keterangan-sasaran	a. Lembaga penyelenggara b. Lembaga sasaran	SKPD/UPT

8.	Pertukaran ASN dengan Swasta/BUMN/D	Kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta/BUMN/D sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan kinerja ; b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan dan <i>soft competency</i> ; c. Kebutuhan organisasi/pengembangan karir ASN.	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karir ASN.	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 40 JP	a. Ser-tifikat b. Surat Kete-rangan sasaran	a. Lembaga peyelenggara b. Lembaga sasaran	SKPD/UPT
9.	Belajar Mandiri	Upaya individu ASN 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	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% dari JP program belajar mandiri ( <i>self development</i> )	Surat Kete-rangan	Ka SKPD/UPT	SKPD/UPT
10.	Komunitas Belajar ( <i>community of practices</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	JP	Sesuai jam belajar, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% dari JP program komunitas belajar ( <i>community of practices</i> )	Surat Kete-rangan	Lembaga Penyelenggara	SKPD/UPT

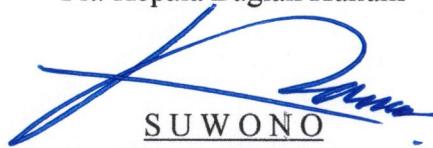
11.	Magang (Praktek Kerja)	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu ( <i>learning by doing</i> ). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas ASN Praktik Kerja/Magang	a. Kesenjangan kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktek langsung; b. Kesenjangan kinerja.	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan praktek ditempat praktik kerja/magang	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 JP	a. Ser-tifikat b. Surat Kete-rangan sasaran	a. Lembaga peyelenggara b. Lembaga sasaran	SKPD/UPT
-----	------------------------	---	--	--	----------	---	---	--	---	----------

Catatan :

- 1) Bukti kelulusan/keikutsertaan/portofolio dapat berupa sertifikat atau surat keterangan bila otorisator/penerbit tidak mengeluarkan sertifikat.
- 2) Surat keterangan juga bisa diberikan oleh mitra otorisator/penerbit untuk memperkuat portofolio.
- 3) Setiap SKPD/UPT yang menerbitkan legalisasi bertanggungjawab terhadap kebenaran kegiatan pengembang kompetensi bersangkutan dan wajib melakukan verifikasi kepada penyelenggara,
- 4) Setiap SKPD/UPT yang menerbitkan legalisasi terhadap jenis pengembangan kompetensi yang belum pernah diverifikasi, wajib memberitahukan kepada BKD untuk proses verifikasi

Salinan sesuai dengan aslinya  
a.n. SEKRETARIS DAERAH  
Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat  
u.b.  
Plt. Kepala Bagian Hukum

BUPATI KEDIRI,  
ttd  
HANINDITO HIMAWAN PRAMANA

  
SUWONO  
Penata Tingkat I  
NIP.19661125 198903 1 010