



**BUPATI TRENGGALEK  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI TRENGGALEK  
NOMOR 26 TAHUN 2022  
TENTANG**

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI TRENGGALEK,**

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, maka perlu meningkatkan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Trenggalek;
- b. bahwa dalam rangka pengembangan Kompetensi guna mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, kompeten dan profesional perlu adanya regulasi yang mengatur pengembangan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi dan secara sistematis serta berkelanjutan sesuai dengan jabatan dan bidang tugasnya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kabupaten Trenggalek;

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 Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran 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);

6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. 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);
8. 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)
9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden

Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
13. 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 Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
15. 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);
16. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 nomor 1127);
17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 nomor 1645);
18. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pelatihan Sosial Kultural (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 75);

19. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Tahun 2016 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 68) sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Tahun 2020 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 118);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan: **PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Trenggalek.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Trenggalek.
3. Bupati adalah Bupati Trenggalek.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Trenggalek.
5. Perangkat Daerah Kabupaten Trenggalek yang selanjutnya disebut Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Trenggalek dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

6. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek.
7. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara.
8. 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.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN, adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
11. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh PPK dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
12. 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 di Pemerintah Daerah.

13. 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 Pemerintah Daerah.
14. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit kerja.
17. 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.
18. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.
19. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
20. Pengembangan Kompetensi PPPK adalah Pelatihan yang dilakukan dalam rangka pengayaan pengetahuan PPPK sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

21. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
22. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh LAN.
23. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
24. Profil PPPK adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PPPK.
25. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai Kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
26. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
27. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
28. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
29. Penilaian Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagai penyediaan informasi Kompetensi PNS dalam rangka melaksanakan tugas Jabatan.



30. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
31. Tim Anggaran Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat TAPD adalah tim yang bertugas menyiapkan dan melaksanakan kebijakan Bupati dalam rangka penyusunan APBD.
32. Tim Verifikasi adalah tim yang bertugas untuk melakukan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
33. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh PPK kepada PNS dalam rangka memenuhi kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier melalui pendidikan formal.
34. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi Standar Kompetensi Jabatan.
35. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pelatihan Dasar CPNS adalah Pendidikan dan Pelatihan dalam masa prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta Kompetensi bidang.
36. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II adalah Pelatihan struktural kepemimpinan pratama.
37. Pelatihan Kepemimpinan Administrator adalah Pelatihan struktural kepemimpinan administrator.
38. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas adalah Pelatihan struktural kepemimpinan pengawas.

39. Pelatihan Teknis adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi Teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas PNS.
40. Pelatihan Fungsional adalah proses belajar mengajar dalam rangka mencapai persyaratan Kompetensi Teknis aparatur yang sesuai dengan jabatan fungsional.
41. Pelatihan Sosial Kultural adalah proses belajar mengajar dalam rangka mencapai persyaratan Kompetensi Sosial Kultural yang sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.
42. *Cost Sharing* adalah pembiayaan pengembangan Kompetensi dengan sistem berbagi biaya antara peserta dengan penyelenggara pengembangan Kompetensi.
43. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disingkat SIPKA adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang ditetapkan oleh LAN dan terintegrasi dengan sistem informasi Pegawai ASN.
44. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang akan diduduki.
45. Orientasi adalah program pengenalan dan penyediaan informasi kepada PPPK yang baru diangkat.

## **BAB II**

### **MAKSUD DAN TUJUAN**

#### **Pasal 2**

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman pelaksanaan pengembangan Kompetensi bagi Pegawai ASN pada Pemerintah Daerah.

- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah terwujudnya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN untuk meningkatkan kualitas, Kompetensi dan profesionalisme sumber daya aparatur pada Pemerintah Daerah.

### **BAB III RUANG LINGKUP**

#### **Pasal 3**

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini adalah:

- a. pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
- b. monitoring dan evaluasi pengembangan Kompetensi;
- c. pembiayaan pengembangan Kompetensi;
- d. pemanfaatan teknologi informasi pengembangan Kompetensi;  
dan
- e. Pelatihan Dasar CPNS dan Orientasi PPPK.

### **BAB IV PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI ASN**

#### **Pasal 4**

- (1) Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN terdiri atas:
  - a. Pengembangan Kompetensi PNS; dan
  - b. Pengembangan Kompetensi PPPK.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar pemberian sertifikat dan/atau surat keterangan pengembangan Kompetensi.
- (3) Format surat keterangan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**Bagian Kesatu**  
**Pengembangan Kompetensi PNS**

**Paragraf 1**

**Umum**

**Pasal 5**

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan Penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pengembangan Kompetensi PNS dilakukan melalui tahapan:
  - a. penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS;
  - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS; dan
  - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS.
- (4) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi diinformasikan melalui SIPKA yang terintegrasi dengan sistem informasi Pegawai ASN.

**Paragraf 2**

**Penyusunan kebutuhan dan rencana**  
**Pengembangan Kompetensi PNS**

**Pasal 6**

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi merupakan proses kegiatan merencanakan Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

- (3) Penyusunan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pada pemerintah daerah dilakukan oleh BKD dengan melakukan rekapitulasi dan validasi perencanaan pengembangan Kompetensi individu yang disusun oleh masing-masing Perangkat Daerah.
- (4) Penyusunan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pada Perangkat Daerah dilaksanakan oleh pengelola kepegawaian pada setiap Perangkat Daerah.
- (5) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi pada Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
  - b. verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.

#### **Pasal 7**

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (5) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
  - a. Profil PNS;
  - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
  - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Daerah; dan
  - b. Standar Kompetensi Jabatan.

- (4) 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 (2) 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 (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assesor pemerintah atau berkerjasama dengan assesor independen.
- (3) Apabila Pemerintah Daerah belum melakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menggunakan metode Penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk dialog Kompetensi yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

### **Pasal 10**

Data Hasil Analisis Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil Penilaian Kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki.

### **Pasal 11**

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (5) huruf a dilakukan pada setiap PNS.
- (2) Atasan langsung PNS memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja.
- (4) Pimpinan unit kerja Perangkat Daerah setingkat jabatan pimpinan tinggi pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

### **Pasal 12**

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (5) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PyB.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
  - a. kesesuaian jenis pengembangan Kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. kesesuaian jalur pengembangan Kompetensi;
  - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP pengembangan Kompetensi pertahun;
  - d. ketersediaan anggaran; dan

- e. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
- a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Daerah;
  - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. Manajemen Talenta.

### **Pasal 13**

- (1) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1), PyB membentuk Tim Verifikasi yang terdiri atas:
- a. Perangkat Daerah yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan kepegawaian; dan
  - b. unsur pimpinan/pejabat yang mengelola kepegawaian pada unit Perangkat Daerah.
- (2) Tim Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di usulkan dan ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

### **Pasal 14**

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
- a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
  - b. jabatan yang akan dikembangkan;
  - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - d. jenis dan jalur pengembangan Kompetensi;
  - e. penyelenggara pengembangan Kompetensi;
  - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
  - g. target PNS yang akan dikembangkan Kompetensinya;



- h. kesesuaian pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina Kompetensi;
  - i. kebutuhan anggaran; dan
  - j. jumlah JP.
- (3) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi 5 (lima) tahunan bagi PNS mencakup:
- a. nama pegawai yang akan dikembangkan;
  - b. jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
  - c. jenis dan jalur pengembangan Kompetensi; dan
  - d. tahun pelaksanaan.
- (4) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h, PyB dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat melibatkan BKD, unsur akademisi atau lembaga penyelenggara pengembangan Kompetensi.
- (6) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan untuk pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur Pelatihan.
- (7) Format dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### **Pasal 15**

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (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 PyB.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi untuk anggaran tahun berikutnya.

- (4) Rencana Pengembangan Kompetensi yang divalidasi oleh PPK diinput dalam SIPKA terintegrasi.

### **Paragraf 3**

#### **Prosedur Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS**

#### **Pasal 16**

- (1) Setiap Perangkat Daerah menginventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS di lingkungan kerjanya, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan Penilaian Kompetensi dengan format sebagaimana dimaksud dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Rangkaian inventarisasi pengembangan Kompetensi yang dibutuhkan setiap PNS pada Perangkat Daerah dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
- a. atasan langsung PNS melakukan proses dialog Kompetensi untuk mengukur Penilaian Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
  - b. pengelola kepegawaian melakukan inventarisasi terhadap hasil Penilaian Kompetensi yang disampaikan oleh atasan langsung untuk dianalisa;
  - c. hasil analisa Penilaian Kompetensi disampaikan kepada kepala Perangkat Daerah untuk diberikan pertimbangan;
  - d. Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf c dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Perangkat Daerah;
  - e. hasil inventarisasi dan analisa Kompetensi yang telah diverifikasi disampaikan kepada PyB melalui BKD.
- (3) Tim Verifikasi melakukan verifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS tingkat Pemerintah Daerah dengan memperhatikan beberapa hal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

- (4) Tim Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) melakukan identifikasi umum dan verifikasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS dari Perangkat Daerah sebagai bahan rumusan kegiatan analisa kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS pada Pemerintah Daerah.
- (5) Rumusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibahas dalam kegiatan analisa kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS secara periodik, yang hasilnya dituangkan dalam dokumen perencanaan pengembangan Kompetensi.
- (6) Dokumen perencanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), disampaikan kepada TAPD untuk menjadi bahan penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun berikutnya.

#### **Paragraf 4**

#### **Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi**

#### **Pasal 17**

Bentuk pengembangan Kompetensi bagi PNS terdiri atas:

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

#### **Pasal 18**

- (1) Bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi melalui jalur pendidikan dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Perangkat Daerah kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

- (3) Mekanisme dan prosedur pelaksanaan pemberian Tugas Belajar diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 19**

- (1) Bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b terdiri atas:
- a. Pelatihan klasikal; dan
  - b. Pelatihan nonklasikal.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (3) Bentuk pengembangan Kompetensi 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. 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.
- (4) Pengembangan Kompetensi 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 pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
- a. *coaching*;
  - b. mentoring;

- c. e-learning;
- d. Pelatihan jarak jauh;
- e. detasering (*secondment*);
- f. pebelajaran alam terbuka (*outbond*);
- g. patok banding (*benchmarking*);
- h. pertukaran antara PNS 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;
- m. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan non klasikal lainnya

(6) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b memiliki satuan waktu JP.

#### **Pasal 20**

Bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi PNS beserta konversinya tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### **Pasal 21**

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b dapat dilaksanakan secara:
  - a. mandiri oleh Pemerintah Daerah;
  - b. pola kerjasama dengan instansi lain dan /atau lembaga penyelenggara Pelatihan; dan
  - c. pola pengiriman ke lembaga penyelenggara Pelatihan.
- (2) Pola kerjasama dan/atau pola pengiriman dapat dilakukan melalui perjanjian antara Pemerintah Daerah dengan lembaga penyelenggara Pelatihan.
- (3) Pelaksanaan Pelatihan mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi PNS.

## **Pasal 22**

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan yang berskala kebutuhan Daerah dilaksanakan oleh BKD, sedangkan yang berskala Perangkat Daerah dilaksanakan oleh masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikuti ketentuan sebagai berikut:
  - a. pembiayaan penyelenggaraan Pelatihan tersedia dalam DPA Perangkat Daerah; dan
  - b. wajib mendapatkan rekomendasi dari BKD.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan paling lama 5 (lima) hari kerja setelah permohonan diterima.
- (4) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan melampirkan:
  - a. kerangka acuan kerja;
  - b. surat permohonan; dan
  - c. informasi tentang hal-hal yang berkenaan dengan jenis Pelatihan seperti *company profile* lembaga penyelenggara.
- (5) Dikecualikan dari ketentuan ayat (2) huruf b untuk pelaksanaan Pelatihan yang dilakukan oleh instansi pembina masing-masing perangkat daerah dengan menyampaikan kepada BKD:
  - a. foto copy undangan;
  - b. sertifikat (bila ada); dan
  - c. laporan hasil Pelatihan.

## **Pasal 23**

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf a dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.

- (2) Pelatihan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
  - a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;
  - b. Pelatihan Kepemimpinan Administrator; dan
  - c. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.
- (3) Pelatihan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh lembaga Pelatihan pemerintah yang terakreditasi.

#### **Pasal 24**

Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf b dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi manajerial bidang kerja sesuai persyaratan jabatan.

#### **Pasal 25**

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf c dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar Kompetensi Teknis jabatan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Teknis dilakukan secara berjenjang.
- (3) Jenis dan jenjang Pelatihan Teknis ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing Perangkat Daerah.
- (4) Pelatihan Teknis diselenggarakan oleh lembaga Pelatihan atau Perangkat Daerah dengan mekanisme sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 26**

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf d

dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Standar Kompetensi Jabatan.

- (2) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- (3) Jenis dan jenjang Pelatihan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional.

#### **Pasal 27**

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) huruf e dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai persyaratan Standar Kompetensi Jabatan.
- (2) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 1;
  - b. Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 2; dan
  - c. Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 3.
- (3) Pelatihan Sosial Kultural diselenggarakan oleh LAN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Bagian Kedua**

#### **Pengembangan Kompetensi PPPK**

##### **Paragraf I**

##### **Umum**

#### **Pasal 28**

- (1) Setiap PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b sesuai dengan perencanaan pengembangan Kompetensi pada Perangkat Daerah dan/atau hasil penilaian kinerja PPPK yang bersangkutan.



- (2) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling banyak 24 (dua puluh empat) JP dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan:
  - a. Sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan
  - b. penugasan tertulis dari PyB atau pejabat yang ditunjuk pada Pemerintah Daerah.

### **Pasal 29**

Pengembangan Kompetensi PPPK bertujuan untuk:

- a. pengayaan pengetahuan PPPK dalam lingkup Kompetensi Teknis;
- b. pemenuhan tuntutan kebijakan; dan/atau
- c. penghargaan terhadap kinerja PPPK

### **Paragraf 2**

#### **Tahapan Pengembangan Kompetensi**

### **Pasal 30**

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:

- a. perencanaan pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi pengembangan Kompetensi.

### **Pasal 31**

- (1) Perencanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf a dilakukan oleh PyB.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Atas pertimbangan kebutuhan organisasi yang tidak terencana sebelumnya, dapat dilakukan pengembangan

Kompetensi di luar perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (4) Penyusunan perencanaan pengembangan Kompetensi dilakukan setiap tahun untuk pelaksanaan pengembangan Kompetensi tahun berikutnya.
- (5) Penyusunan perencanaan pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahap:
  - a. inventarisasi kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi;
  - b. verifikasi kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. validasi Rencana Pengembangan Kompetensi.

### **Pasal 32**

- (1) Inventarisasi kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (5) huruf a disusun berdasarkan pada:
  - a. Profil PPPK;
  - b. data hasil penilaian kinerja;
  - c. kebijakan Pemerintah Daerah;
  - d. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Daerah.
- (2) Profil PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. data personal;
  - b. kualifikasi pendidikan;
  - c. riwayat pengembangan Kompetensi;
  - d. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
  - e. informasi kepegawaian lainnya.
- (3) Data hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diperoleh berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan penilaian kinerja PPPK.

### **Pasal 33**

- (1) Verifikasi kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (5) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap dokumen rancangan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Verifikasi kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Verifikasi kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencakup:
  - a. nama dan nomor induk PPPK;
  - b. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - c. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
  - d. lembaga penyelenggara pengembangan Kompetensi;
  - e. jadwal atau waktu pelaksanaan pengembangan Kompetensi;
  - f. kebutuhan anggaran; dan
  - g. jumlah JP.

### **Pasal 34**

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (5) huruf c merupakan kegiatan pengesahan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.

- (2) Dalam hal hasil verifikasi sudah valid, PyB menetapkan dokumen akhir kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi untuk anggaran tahun berikutnya.

### **Paragraf 3**

#### **Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi**

##### **Pasal 35**

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 huruf b disesuaikan dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada dokumen akhir kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (2).

##### **Pasal 36**

Bentuk pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

- a. Pelatihan klasikal; dan
- b. Pelatihan Nonklasikal.

##### **Pasal 37**

- (1) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Jalur Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui:
- a. Pelatihan/seminar/konferensi/sarasehan;
  - b. workshop atau lokakarya;
  - c. kursus;
  - d. penataran;
  - e. bimbingan teknis; dan/atau
  - f. sosialisasi.

### **Pasal 38**

- (1) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Jalur Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui:
  - 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).

### **Pasal 39**

Ketentuan mengenai bentuk dan jalur pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 sampai dengan Pasal 38 beserta konversinya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Pengembangan Kompetensi PNS.

### **Pasal 40**

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilaksanakan secara:
  - a. mandiri oleh Pemerintah Daerah; atau
  - b. bekerja sama dengan lembaga penyelenggara.
- (2) Atasan langsung melakukan pemantauan pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Hasil pelaksanaan pemantauan pengembangan Kompetensi dilaporkan secara tertulis kepada PyB melalui BKD.

**BAB V**  
**MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN**  
**PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN**

**Pasal 41**

- (1) Monitoring dan Evaluasi pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Monitoring dan Evaluasi pengembangan Kompetensi 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 Pegawai ASN.

**Pasal 42**

- (1) Monitoring dan evaluasi pengembangan Kompetensi dilaksanakan oleh BKD.
- (2) Monitoring dan evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. monitoring perencanaan;
  - b. monitoring pelaksanaan; dan
  - c. evaluasi pasca Pelatihan.
- (3) Evaluasi kegiatan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan secara offline atau online .
- (4) Evaluasi pasca Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan terhadap:
  - a. peserta;
  - b. tenaga pengajar;
  - c. penyelenggaraan; dan
  - d. dampak Pelatihan.

- (5) Evaluasi peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilaksanakan untuk menilai pencapaian Kompetensi serta pemahaman materi Pelatihan.
- (6) Evaluasi tenaga pengajar sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dilaksanakan untuk menilai kemampuan tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya.
- (7) Evaluasi penyelenggaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dilaksanakan untuk menilai kualitas pelayanan penyelenggara serta kualitas sarana dan prasarana penunjang kegiatan Pelatihan.
- (8) Evaluasi dampak pasca Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d dilaksanakan untuk menjamin kesinambungan dan kemanfaatan proyek perubahan/aktualisasi dan alumni terhadap kinerja organisasi dan/atau kinerja instansi.
- (9) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c dilaksanakan oleh Penyelenggara Pengembangan Kompetensi setelah pelaksanaan kegiatan maksimal paling lama 1 (satu) bulan.
- (10) Evaluasi dampak Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d dilaksanakan minimal paling cepat 3 (tiga) bulan setelah kelulusan peserta secara berkesinambungan dan paling lama 6 (enam) bulan setelah kelulusan peserta
- (11) Hasil evaluasi pengembangan Kompetensi disampaikan kepada pejabat pembina kepegawaian melalui BKD sebagai masukan untuk menyempurnakan program Pelatihan selanjutnya.

### **Pasal 43**

- (1) Bagi PNS yang telah melaksanakan pengembangan Kompetensi, Perangkat Daerah wajib menyampaikan laporan data pengembangan Kompetensi bersangkutan secara berkala kepada BKD melalui SIPKA terintegrasi.

- (2) Apabila SIPKA terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum tersedia, maka dilaporkan secara manual.

## **BAB VI**

### **PEMBIAYAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

#### **Pasal 44**

Pembiayaan pengembangan Kompetensi bersumber dari:

- a. APBN;
- b. APBD;
- c. biaya mandiri;
- d. biaya dari pihak penyelenggara; dan/atau
- e. *Cost Sharing*.

## **BAB VII**

### **PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI**

#### **Pasal 45**

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak pengembangan Kompetensi.
- (2) Teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara daring dan terintegrasi.
- (3) Dalam hal belum ada teknologi informasi terintegrasi untuk pelaksanaan pengembangan Kompetensi, Pemerintah Daerah dapat mengembangkan dan menggunakan sistem informasi, aplikasi, dan sistem pembelajaran dengan teknologi informasi (*e-learning*) yang ada.



## **BAB VIII**

### **PELATIHAN DASAR CPNS DAN ORIENTASI PPPK**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Pelatihan Dasar CPNS**

#### **Pasal 46**

- (1) Pelatihan Dasar CPNS merupakan Pelatihan yang wajib diikuti oleh CPNS sebagai masa percobaan atau masa prajabatan.
- (2) Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh LAN.

#### **Bagian Kedua**

#### **Orientasi PPPK**

#### **Pasal 47**

- (1) Penyelenggaraan Orientasi bagi PPPK dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk bentuk pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

#### **Pasal 48**

- (1) Orientasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dilaksanakan paling lambat 1 (satu) bulan terhitung sejak diangkat pertama kali sebagai PPPK.
- (2) Pelaksanaan Orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. pengenalan tugas dan fungsi Pegawai ASN; dan
  - b. pengenalan nilai dan etika Pegawai ASN.
- (3) Orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan berdasarkan kurikulum dan menggunakan sistem informasi yang ditetapkan oleh LAN.

- (4) Orientasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a hanya dilaksanakan 1 (satu) kali sepanjang berstatus sebagai PPPK.

**BAB IX**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 49**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Trenggalek  
pada tanggal 5 September 2022  
**BUPATI TRENGGALEK,**

**TTD**

**MOCHAMAD NUR ARIFIN**

Diundangkan di Trenggalek  
pada tanggal 5 September 2022

**Pj. SEKRETARIS DAERAH**  
**KABUPATEN TRENGGALEK,**

**TTD**

**ANDRIYANTO**

**BERITA DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN 2022 NOMOR 28**

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



AGUNG YUDYANA  
NIP. 19680524199703 1 001

**LAMPIRAN I**  
**PERATURAN BUPATI TRENGGALEK**  
**NOMOR 26 TAHUN 2022**  
**TENTANG**  
**PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL**  
**NEGARA PADA PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK**

DAFTAR USULAN RENCANA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS PADA PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK (PASAL.....AYAT (...)).

DAFTAR RENCANA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI PNS  
PADA.....(Nama Perangkat Daerah) TAHUN.....

JENIS KOMPETENSI	MA&NIP PNS	JABATAN	PENYELENGGARA	WAKTU	KURIKULUM	ANGGARAN	JP
2	3	4	5	6	7	8	9
endidikan							
a. Tugas Belajar							
1. S-3							
2. S-2							
3. S-1/D-IV							
4. D-III							
atihan							
a. Pelatihan Dasar CPNS							
1. Golongan II							
2. Golongan III							
b. Pelatihan Manajerial							
1. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II							

2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator							
3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas							
c. Pelatihan Teknis							
d. Pelatihan Fungsional							
e. Pelatihan Sosio Kultural							
f. Pelatihan Klasikal/Non Klasikal Lainnya :							
1. Seminar							
2. Workshop							
3. Sarasehan							
4. Kursus							
5. Penataran							
6. Bimbingan Teknis							
7. Sosialisasi							
8. Dst.							

**Indikator Pengisian :**

- m 1 : diisi nomor urut
- m 2 : diisi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan
- m 3 : diisi nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan
- m 4 : diisi nama jabatan yang akan dikembangkan
- m 5 : diisi nama penyelenggara pengembangan kompetensi
- m 6 : diisi jadwal atau waktu pelaksanaan pengembangan kompetensi
- m 7 : diisi kurikulum/materi pengembangan kompetensi
- m 8 : diisi jumlah kebutuhan anggaran
- m 9 : diisi jumlah Jam Pelajaran (JP)

Kepala Perangkat Daerah

Nama Jelas  
Pangkat/Gol

DAFTAR USULAN RENCANA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 5 (LIMA) TAHUNAN PNS PADA PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK (PASAL....AYAT (...)).

DAFTAR USULAN RENCANA KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI PNS  
PADA.....(Nama Perangkat Daerah) TAHUN.....s.d.....

NAMA PNS YANG AKAN DIKEMBANGKAN	JENIS KOMPETENSI	BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI	TAHUN PELAKSANAAN	KETERANGAN
2	3	4	5	6

**Contoh Pengisian :**

- m 1 : diisi nomor urut
- m 2 : diisi nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan
- m 3 : diisi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan
- m 4 : diisi bentuk dan jalur pengembangan kompetensi
- m 5 : diisi tahun pelaksanaan pengembangan kompetensi
- m 6 : diisi uraian yang diperlukan terkait pengembangan kompetensi

sesuai dengan aslinya  
DIREKTORAT BAGIAN HUKUM,

YONG YUDYANA  
80524199703 1 001

Kepala Perangkat Daerah

Nama Jelas  
Pangkat/Gol

**BUPATI TRENGGALEK,**

**TTD**

**MOCHAMAD NUR ARIFIN**

**LAMPIRAN II  
PERATURAN BUPATI  
TRENGGALEK  
NOMOR 26 TAHUN 2022  
TENTANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA PEMERINTAH KABUPATEN  
TRENGGALEK**

**1. FORMAT TIM PENYUSUNAN RENCANA KEBUTUHAN DAN  
EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS PEMERINTAH  
KABUPATEN TRENGGALEK .**

**RUMUSAN**

**TIM PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN DAN EVALUASI  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS  
PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN.....  
UNTUK DIBAHAS DALAM KEGIATAN  
ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI PNS DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN....**

Pada hari ini.....tanggal.....bulan.....tahun.....bertempat  
di....., berdasarkan :

1. Peraturan Bupati Trenggalek Nomor.....tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
2. Keputusan Bupati Trenggalek Nomor.....tentang Pembentukan Tim Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
3. Surat Kepala BKD Kabupaten Trenggalek Nomor.....tentang permohonan usulan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Tahun.....

Bahwa kami telah menyusun rumusan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi PNS/PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun..... berdasarkan data-data yang terhimpun tentang rencana kebutuhan pengembangan kompetensi PNS dari seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek.

Adapun rumusan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi PNS/PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun.....sebagai berikut :

1. Rencana pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pendidikan,sebanyak.....(.....) PNS dengan total rencana biaya sebesar Rp.....,- meliputi :
  - 1.1 Jalur Tugas Belajar, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana biaya sebesar Rp.....,- mencakup :

- a. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program S-3 sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
    1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : Rp.....
    2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : RP.....
  
  - b. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program S-2 sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
    1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : Rp.....
    2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : RP.....
  
  - c. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program D-IV/S-1 sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
    1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : Rp.....
    2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : RP.....
  
  - d. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program D-III sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
    1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : Rp.....
    2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : RP.....
  
  - e. Rencana kebutuhan biaya Tugas Belajar yang masih berjalan sebesar Rp.....,-
1. Rencana pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pelatihan sebanyak.....(.....) PNS dengan total rencana biaya sebesar Rp.....,- meliputi :
    - 1.1 Pelatihan Dasar, sebanyak.....(.....) CPNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
      - a. Pelatihan Dasar Gol. I :.....(.....) CPNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-
      - b. Pelatihan Dasar Gol. II :.....(.....) CPNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-
      - c. Pelatihan Dasar Gol. III :.....(.....) CPNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-

- 1.2 Pelatihan Manajerial, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
  - a. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas :.....(.....) PNS;  
Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan Kepemimpinan Administrator :.....(.....) PNS;  
Rencana biaya : Rp.....,-
  - c. Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK.II :.....(.....) PNS;  
Rencana biaya : Rp.....,-
  
- 1.3 Pelatihan Teknis, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
  - a. Pelatihan Teknis.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan Teknis.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  - c. Pelatihan Teknis.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  
- 1.4 Pelatihan Fungsional, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
  - a. Pelatihan Fungsional.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan Fungsional.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  - c. Pelatihan Fungsional.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  
- 1.5 Pelatihan Sosio Kultural, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
  - a. Pelatihan.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan.....  
Jumlah peserta :.....  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
  
- 1.6 Pelatihan Kepemerintahan, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
  - a. Pelatihan.....



- Jumlah peserta :.....
- Sasaran peserta :.....
- Rencana biaya : Rp.....,-
- b. Pelatihan.....
- Jumlah peserta :.....
- Sasaran peserta :.....
- Rencana biaya : Rp.....,-

1.7 Rencana kebutuhan biaya pelatihan lainnya yang tidak terprogram sebesar Rp.....,-

1.8 Rencana kebutuhan biaya pelatihan yang berbentuk bimtek, sosialisasi, training, dan istilah lainnya, dilaksanakan sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan meliputi :

- a. Bimbingan Teknis.....
- Jumlah peserta :.....(.....) PNS
- Sasaran peserta :.....
- Rencana biaya : Rp.....,-
- b. Sosialisasi.....
- Jumlah peserta :.....(.....) PNS
- Sasaran peserta :.....
- Rencana biaya : Rp.....,-
- c. Lokakarya.....
- Jumlah peserta :.....(.....) PNS
- Sasaran peserta :.....
- Rencana biaya : Rp.....,-
- d. Seminar.....
- Jumlah peserta :.....(.....) PNS
- Sasaran peserta :.....
- Rencana biaya : Rp.....,-

Total rencana biaya pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk tahun..... adalah sebesar Rp.....(terbilang:.....)

Demikian rumusan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun....., selanjutnya akan dibahas dalam kegiatan Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun.....

Tim Penyusun Rencana Kebutuhan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS Pemerintah Kabupaten Trenggalek.

**2. FORMAT KESEPAKATAN DAN REKOMENDASI TIM PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN DAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK.**

KESEPAKATAN DAN REKOMENDASI TIM PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN DAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN.....  
UNTUK DIBAHAS DALAM PENYUSUNAN APBD KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN.....

Pada hari ini.....tanggal.....bulan.....tahun.....bertempat di....., berdasarkan :

1. Peraturan Bupati Trenggalek Nomor.....tentang Pedoman Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
2. Keputusan Bupati Trenggalek Nomor.....tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Kebutuhan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
3. Hasil kegiatan Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek pada tanggal.....

Bahwa kami telah menyusun kesepakatan dan rekomendasi rumusan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi PNS/PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun..... berdasarkan hasil kegiatan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek Tahun.....

Adapun kesepakatan dan rekomendasi rumusan hasil kegiatan analisis rencana kebutuhan pengembangan kompetensi PNS/PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek tahun..... adalah sebagai berikut :

2. Rencana pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pendidikan, sebanyak.....(.....) PNS dengan total rencana biaya sebesar Rp.....,- meliputi :
  - 2.1 Jalur Tugas Belajar, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana biaya sebesar Rp.....,- mencakup :
    - a. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program S-3 sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
      1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
Nama Perguruan Tinggi.....  
Rencana biaya : Rp.....
      2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
Nama Perguruan Tinggi.....  
Rencana biaya : RP.....

- b. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program S-2 sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
    1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : Rp.....
    2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : RP.....
  
  - c. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program D-IV/S-1 sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
    1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : Rp.....
    2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : RP.....
  
  - d. Peningkatan kompetensi pendidikan melalui program D-III sebanyak.....(.....) PNS, dengan kualifikasi program study yaitu :
    1. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : Rp.....
    2. Program study....., sebanyak.....(....) PNS  
 Nama Perguruan Tinggi.....  
 Rencana biaya : RP.....
  
  - e. Rencana kebutuhan biaya Tugas Belajar yang masih berjalan sebesar Rp.....,-
3. Rencana pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pelatihan sebanyak.....(.....) PNS dengan total rencana biaya sebesar Rp.....,- meliputi :
- 3.1 Pelatihan Dasar, sebanyak.....(.....) CPNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
    - a. Pelatihan Dasar Gol. I :.....(.....) CPNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-
    - b. Pelatihan Dasar Gol. II :.....(.....) CPNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-
    - c. Pelatihan Dasar Gol. III :.....(.....) CPNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-
  
  - 3.2 Pelatihan Manajerial, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
    - a. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas :.....(.....) PNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-
    - b. Pelatihan Kepemimpinan Administrator :.....(.....) PNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-
    - c. Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK.II :.....(.....) PNS;  
 Rencana biaya : Rp.....,-

- 3.3 Pelatihan Teknis, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
- a. Pelatihan Teknis.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan Teknis.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
  - c. Pelatihan Teknis.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
- 3.4 Pelatihan Fungsional, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
- a. Pelatihan Fungsional.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan Fungsional.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
  - c. Pelatihan Fungsional.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
- 3.5 Pelatihan Sosio Kultural, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
- a. Pelatihan.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
- 3.6 Pelatihan Kepemerintahan, sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan sebesar Rp.....,- meliputi :
- a. Pelatihan.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
  - b. Pelatihan.....  
 Jumlah peserta :.....  
 Sasaran peserta :.....  
 Rencana biaya : Rp.....,-
- 3.7 Rencana kebutuhan biaya pelatihan lainnya yang tidak terprogram sebesar Rp.....,-

3.8 Rencana kebutuhan biaya pelatihan yang berbentuk bimtek, sosialisasi, training, dan istilah lainnya, dilaksanakan sebanyak.....(.....) PNS dengan rencana pembiayaan meliputi :

- a. Bimbingan Teknis.....  
Jumlah peserta :.....(.....) PNS  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
- b. Sosialisasi.....  
Jumlah peserta :.....(.....) PNS  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
- c. Lokakarya.....  
Jumlah peserta :.....(.....) PNS  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-
- d. Seminar.....  
Jumlah peserta :.....(.....) PNS  
Sasaran peserta :.....  
Rencana biaya : Rp.....,-

Total rencana biaya pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk tahun..... adalah sebesar Rp.....(terbilang:.....)

Demikian kesepakatan dan rekomendasi hasil kegiatan Analisis Kebutuhan pengembangan kompetensi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun....., selanjutnya akan dibahas dalam TAPD kabuapten Trenggalek dalam rangka rapat penyusunan APBD Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun.....

Tim Penyusun Rencana Kebutuhan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS Pemerintah Kabupaten Trenggalek :

### **3. FORMAT RUMUSAN HASIL KEGIATAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK**

RUMUSAN  
TIM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEMERINTAH KABUPATEN  
TRENGGALEK TAHUN.....  
DALAM KEGIATAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PNS DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK  
TAHUN.....

Pada hari ini.....tanggal.....bulan.....tahun.....bertempat di..... berdasarkan :

1. Peraturan Bupati Trenggalek Nomor.....tentang Pedoman Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
2. Keputusan Bupati Trenggalek Nomor.....tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Kebutuhan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
3. Surat Kepala BKD Kabupaten Trenggalek Nomor.....tentang permohonan usulan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Tahun.....

bahwa kami telah menyusun rumusan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek tahun.....berdasarkan data-data yang terhimpun tentang evaluasi pengembangan kompetensi ASN dari seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek.

Adapun rumusan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek tahun.....sebagai berikut :

1. Evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pendidikan, sebagai berikut :
  - 1.1 Tugas Belajar :
    - a.
2. Evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS melalui jalur pelatihan, sebagai berikut :
  - 2.1 Pelatihan Dasar CPNS :
    - a. Evaluasi Peserta :
    - b. Evaluasi Pemateri :
    - c. Evaluasi Penyelenggaraan :
    - d. Evaluasi Pasca Pelatihan :
  - 2.2 Pelatihan Teknis :
    - a. Evaluasi Peserta :
    - b. Evaluasi Pemateri :
    - c. Evaluasi Penyelenggaraan :

- 2.3 Pelatihan Manajerial :
  - a. Evaluasi Peserta :
  - b. Evaluasi Pemateri :
  - c. Evaluasi Penyelenggaraan :
  
- 2.4 Pelatihan Fungsional :
  - a. Evaluasi Peserta :
  - b. Evaluasi Pemateri :
  - c. Evaluasi Penyelenggaraan :
  
- 2.5 Pelatihan Sosial Kultural :
  - a. Evaluasi Peserta :
  - b. Evaluasi Pemateri :
  - c. Evaluasi Penyelenggaraan :
  
- 2.6 Pelatihan Lainnya :
  - a. Evaluasi Peserta :
  - b. Evaluasi Pemateri :
  - c. Evaluasi Penyelenggaraan :

Demikian rumusan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek tahun..... yang selanjutnya akan digunakan sebagai bahan masukan perbaikan pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk perencanaan tahun.....

Tim Pengembangan Kompetensi

Ttd.

**4. FORMAT SURAT KETERANGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
BAGI PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN  
TRENGGALEK .**

KOP PERANGKAT DAERAH

---

SURAT KETERANGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Nomor : 800/...../.....(Nama Perangkat Daerah)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :.....

NIP :.....

Pangkat/Gol Ruang:.....

Jabatan :.....

Unit Kerja :.....

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama :.....

NIP :.....

Pangkat/Gol Ruang:.....

Jabatan :.....

Unit Kerja :.....

Telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi

berupa.....(bimtek,sosialisasi,dll\*) pada :

Hari/Tanggal

:.....

Bertempat di

:.....

Metode/Jalur :.....(klasikal,e-learning,webinar\*).

JP dan Materi

:.....

Yang diselenggarakan oleh.....(Nama Perangkat Daerah) berkerja sama dengan.....(lembaga penyelenggara terakreditasi\*) berdasarkan dokumen rencana pengembangan kompetensi tahun.....

Demikian surat keterangan ini dibuat, sebagai dokumen administrasi pengembangan kompetensi bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek.

Trenggalek,.....  
Kepala Perangkat Daerah

Pangkat/Gol  
NIP

**Catatan : \*Pilih salah satu**



Lampiran Surat Keterangan Kepala.....  
Nomor : 800/...../.....(Nama PD)  
Perihal : Surat Keterangan Telah Mengikuti Kegiatan.....

DAFTAR MATERI/KURIKULUM KEGIATAN.....  
TANGGAL.....  
BERTEMPAT DI.....

NO.	MATERI	JUMLAH JAM	PENYAJI/NARASUMBER

Kepala Perangkat Daerah

Pangkat/Gol  
NIP

**BUPATI TRENGGALEK,**

**TTD**

**MOCHAMAD NUR ARIFIN**

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



AGUNG YUDYANA  
NIP. 19680524199703 1 001

**LAMPIRAN III  
PERATURAN BUPATI  
TRENGGALEK  
NOMOR 26 TAHUN 2022  
TENTANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA PEMERINTAH KABUPATEN  
TRENGGALEK**

**I. BENTUK DAN JALUR 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 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.

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar	Hasil yang Diharapkan
			Pertimbangan	
B	PELATIHAN			
1.	Klasikal			
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan	Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		pembelajaran secara intensif	Kompetensi Teknis.	
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF
5.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS terkait Kompetensi Sosial Kultural b. Persyaratan Jabatan	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS
6.	Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan sesuai topik	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		<p>mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS.</p> <p>Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.</p>	<p>seminar/ konferensi/ sarasehan</p> <p>c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p>
7.	<p><i>Workshop</i> atau lokakarya</p>	<p>Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi.</p> <p>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</p>	<p>a. Kesenjangan kinerja</p> <p>b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau loka karya</p> <p>c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p>

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. Kesenjangan kinerja b. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
10.	Bimbingan teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi c. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan	Kebutuhan organisasi/ pengembangan	Peningkatan pengetahuan pada suatu

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Karier PNS	pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja
II	Non-Klasikal			
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 karier	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier
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 karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan Pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
3.	<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	<p>a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis.</p> <p>b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i>.</p> <p>c. Pengembangan Karier PNS</p>	<p>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</p>
4.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	<p>a. Kesenjangan kinerja</p> <p>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan .</p> <p>c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya</p>
5.	Detasering ( <i>secondment</i> )	Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat	a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan	Pengalaman dan peningkatan



No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		untuk jangka waktu tertentu	yang akan diisi sementara b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian ( <i>skill</i> ) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru	kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru
6.	Pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja
7.	Patok banding ( <i>benchmarking</i> )	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	tugas jabatan	dalam penyelesaian tugas
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	<p>a. Kesenjangan kinerja</p> <p>b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i></p> <p>c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS</p>	<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>
9.	Belajar mandiri ( <i>self development</i> )	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
10.	Komunitas belajar/ <i>community practices/networking</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama
11.	Magang/praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu ( <i>learning by doing</i> ). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b. 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 JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	JP	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 % dari JP program pelatihan
6.	Pelatihan sosial kultural	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Seminar/konferensi /sarasehan/	Hari	Satu hari setara	Satu hari setara dengan 6 (enam)

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
	sosialisasi		dengan 4 (empat) JP	JP
8.	<i>Workshop/</i> lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
9.	Kursus	JP	Sesuai JP Program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
10.	Penataran	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran
11.	Bimbingan teknis	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis

## 2. Nonklasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			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	1 (satu) kali kegiatan patok

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
			banding ( <i>benchmarking</i> )  setara dengan 10 (sepuluh) JP	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.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan  <i>mentoring</i>  setara dengan 2 (dua) JP.  Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	1 (satu) kali kegiatan  <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP.  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% dari JP Program dataseringnya
8.	<i>E-learning</i>	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga)	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat)

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
			JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	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 TRENGGALEK,**

**TTD**

**MOCHAMAD NUR ARIFIN**

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



AGUNG YUDYANA  
NIP. 19680524199703 1 001