



BUPATI GARUT  
PROVINSI JAWA BARAT  
PERATURAN BUPATI GARUT  
NOMOR 57 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GARUT,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan standar jabatan dan rencana pengembangan karier;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut agar mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi, perlu adanya pengaturan pengembangan kompetensi secara sistematis dan berkelanjutan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) 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);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;

11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1217);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Konkuren Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 6);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2021 Nomor 10);
14. Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 27) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Bupati Garut Nomor 228 Tahun 2022 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2022 Nomor 228);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Garut.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Garut.
4. 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.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
12. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
16. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
17. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor 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.
18. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
19. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam profil PNS.
20. 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.
21. 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.

22. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi ukuran kinerja jabatan pada standar kompetensi jabatan.
23. 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.
24. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
25. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang akan diduduki.
26. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai pengembangan kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
27. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
28. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

#### Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi PNS.
- (2) Tujuan dari Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

## BAB II

### PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 3

Pengembangan kompetensi dilakukan melalui tahapan:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- c. evaluasi pengembangan kompetensi.

#### Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.

- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

## Bagian Kedua

### Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

#### Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, dilaksanakan oleh PyB.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usulan Perangkat Daerah.
- (3) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (4) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

#### Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

#### Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat 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 assessor internal Pemerintah/Pemerintah Daerah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (3) Dalam hal uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum dilaksanakan, dapat menggunakan metode penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung PNS untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

#### Pasal 10

- (1) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) 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 jabatan paling rendah  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku; dan
  - 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 pada peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

Data hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki.

#### Pasal 12

Data hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 mencakup informasi dengan kualifikasi:

- a. sangat baik, apabila hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi;

- b. baik, apabila:
  1. hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi;
  2. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi;
  3. hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi.
- c. butuh perbaikan/cukup, apabila:
  1. hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekspektasi;
  2. hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi.
- d. kurang, apabila:
  1. hasil kerja pegawai diatas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi;
  2. hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi.
- e. sangat kurang, apabila hasil kerja pegawai dibawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekspektasi.

#### Pasal 13

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a dilakukan terhadap PNS yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Atasan langsung PNS memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Perangkat Daerah.
- (4) Pimpinan Perangkat Daerah setingkat JPT Pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada PyB.

#### Pasal 14

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) 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 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 15

Dalam pelaksanaan manajemen talenta Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang sumber daya manusia harus memperhatikan kebutuhan pengembangan kompetensi bagi kelompok rencana suksesi.

#### Pasal 16

- (1) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), PyB membentuk tim yang terdiri atas:
- a. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang sumber daya manusia;
  - b. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang perencanaan;
  - c. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang keuangan; dan
  - d. Perangkat Daerah terkait.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 17

- (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. bentuk dan jalur pengembangan kompetensi;
  - e. penyelenggara pengembangan kompetensi;
  - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
  - g. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi;
  - h. kebutuhan anggaran; dan
  - i. jumlah JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang sumber daya manusia dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk pengembangan kompetensi teknis melalui jalur pelatihan.
- (5) PyB menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

## Pasal 18

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) 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 Pemerintah Daerah untuk anggaran tahun berikutnya.

## Pasal 19

Rencana pengembangan kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) disampaikan kepada Lembaga Administrasi Negara pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

## Bagian Ketiga

## Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

## Pasal 20

Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dilaksanakan dalam bentuk:

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

## Pasal 21

- (1) Pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a, dilaksanakan melalui mekanisme tugas belajar yang diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b, terdiri atas:
  - a. pelatihan klasikal; dan
  - b. pelatihan non klasikal.

## Pasal 22

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 21 ayat (2) huruf a, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Perangkat Daerah, kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

## Pasal 23

Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 21 huruf b, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.

BAB III  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 24

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan klasikal dan non klasikal bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah.
- (2) Setiap PNS yang memenuhi persyaratan berhak mengembangkan Kompetensi melalui pelatihan.

Bagian Kedua

Pembiayaan Pelatihan

Pasal 25

- (1) Pembiayaan pelatihan terdiri atas:
  - a. biaya Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
  - b. biaya APBD;
  - c. biaya dari pihak penyelenggara;
  - d. biaya *cost sharing* (pembagian pembiayaan); dan/atau
  - e. biaya mandiri.
- (2) Lama waktu pemberian biaya pelatihan didasarkan pada program pelatihan.
- (3) Pembiayaan pelatihan fungsional dasar/pembentukan, kenaikan jenjang, dan uji kompetensi dapat dianggarkan pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (4) Komponen biaya pelatihan meliputi biaya kontribusi, transportasi, dan akomodasi yang dibayarkan secara *riil cost* dan uang harian yang dibayarkan sesuai ketentuan dalam Analisis Standar Biaya Pengembangan Kompetensi.
- (5) Komponen bantuan biaya lainnya dapat diberikan sepanjang merupakan komponen biaya pelatihan yang dipersyaratkan bagi peserta yang dibayarkan secara lumpsum.

Pasal 26

- (1) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang sumber daya manusia dan/atau Perangkat Daerah terkait merencanakan penganggaran Pengembangan Kompetensi PNS dalam APBD sesuai kemampuan keuangan Pemerintah Daerah.
- (2) Dalam rangka Pengembangan Kompetensi PNS yang terintegrasi, Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang sumber daya manusia melaksanakan pengelolaan administrasi dan penganggaran belanja kegiatan Pengembangan Kompetensi baik pendidikan dan pelatihan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (3) Kebutuhan Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan bagi PNS yang bersifat insidental dan tidak teridentifikasi atau tidak terprogram sebelumnya, dapat dibiayai sepanjang tersedia anggaran pada Perangkat Daerah dengan memperhatikan asas efektivitas dan efisiensi.

Bagian Ketiga  
Metode Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 27

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri diselenggarakan oleh Perangkat Daerah;
- b. pola kerjasama atau pola fasilitasi dengan lembaga/instansi lain;
- c. pola pengiriman/penyertaan ke lembaga/instansi lain; dan
- d. pola lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Perangkat Daerah mengajukan rencana pelatihan bagi PNS di lingkup kerjanya berdasarkan hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Pelatihan yang dilaksanakan secara mandiri atau melalui pengiriman/penyertaan oleh Perangkat Daerah harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
  - a. pembiayaan pelatihan tersedia dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah;
  - b. pelaksanaan pelatihan harus mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang sumber daya manusia dengan format rekomendasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini dan menyampaikan laporan hasil kegiatannya.
  - c. waktu pelaksanaan tidak lebih dari 4 (empat) hari, dan/atau memenuhi ketentuan 20 (dua puluh) JP.
- (3) Pelatihan diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi atau pihak lain yang berwenang.

Bagian Keempat

Jenis Pelatihan

Paragraf 1

Pelatihan Klasikal

Pasal 29

Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) terdiri dari:

- a. pelatihan struktural kepemimpinan;
- b. pelatihan teknis;
- c. pelatihan fungsional;
- d. pelatihan sosial kultural;
- e. pelatihan pemerintahan;
- f. pelatihan manajerial;
- g. pelatihan praktek kerja; dan
- h. pelatihan penunjang.

## Pasal 30

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a dilaksanakan melalui pelatihan yang terdiri dari:
  - a. kepemimpinan pratama;
  - b. kepemimpinan administrator; dan
  - c. kepemimpinan pengawas.
- (2) Pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk pemenuhan kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif dalam pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.
- (4) Pejabat struktural yang menolak panggilan/perintah untuk mengikuti pelatihan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Tim Penilai Kinerja dapat mengevaluasi jabatan yang bersangkutan bersama dengan PPK.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dikecualikan bagi pejabat struktural yang tidak mengikuti pelatihan struktural dengan alasan sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dari rumah sakit pemerintah.
- (6) Pejabat struktural yang sudah ditugaskan untuk mengikuti pelatihan struktural kepemimpinan harus menyelesaikan seluruh tahapan pelatihan dengan menandatangani surat pernyataan dengan contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (7) Apabila pejabat struktural tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), maka:
  - a. dapat diberikan hukuman disiplin berdasarkan hasil rapat Tim Penilai Kinerja; dan
  - b. jabatan yang didudukinya dapat ditinjau kembali berdasarkan penilaian Tim Penilai Kinerja.

## Pasal 31

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi teknis dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Jenis dan jenjang Pengembangan Kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

## Pasal 32

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf c dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

- (2) Pengembangan Kompetensi fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- (3) Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan fungsional.
- (4) Jenis dan jenjang Pengembangan Kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional.
- (5) Peserta pelatihan fungsional adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional.

#### Pasal 33

- (1) Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf d dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan.
- (2) Pengembangan Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan.
- (3) Pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS.

#### Pasal 34

Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf e dilaksanakan sesuai standar kompetensi yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri.

#### Pasal 35

Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf f dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan jabatan.

#### Pasal 36

- (1) Perangkat Daerah dapat mengajukan rencana pelatihan Praktek Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf g bagi PNS di lingkup kerjanya, yang direncanakan dalam kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Pelatihan Praktek Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui jalur pengiriman atau dengan pola lainnya.
- (3) Komponen pembiayaan dalam pelatihan Praktek Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. biaya transportasi;
  - b. biaya tunjangan penginapan setiap bulan;
  - c. biaya hidup setiap bulan;
  - d. biaya penyusunan laporan; dan
  - e. biaya lainnya.
- (4) Komponen biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibayarkan secara Lumpsum.

- (5) Mekanisme pembiayaan dalam pelatihan Praktek Kerja bagi PNS meliputi:
  - a. pembiayaan sepenuhnya dari Pemerintah Daerah;
  - b. pembiayaan sebagian dari pihak lain dan sebagian dari pihak Pemerintah Daerah; dan/atau
  - c. pembiayaan dari pihak lain yang sah dan tidak mengikat.
- (6) Jangka waktu pelaksanaan pelatihan Praktek Kerja bagi PNS dilingkungan Pemerintah Daerah paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan.

#### Pasal 37

- (1) Calon peserta pelatihan Praktek Kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun sejak pengangkatan PNS dan maksimal 2 (dua) tahun sebelum batas usia pensiun;
  - b. sehat jasmani dan rohani;
  - c. penilaian prestasi kerja dalam 1 (satu) tahun terakhir minimal bernilai baik untuk semua unsur;
  - d. mendapat Rekomendasi dari Kepala Perangkat Daerah, dengan pertimbangan memiliki kemampuan pengetahuan, sikap dan keahlian/keterampilan untuk dikembangkan dan ditingkatkan kompetensinya;
  - e. tidak sedang dalam proses penjatuhan atau menjalani hukuman disiplin dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - f. bersedia membuat surat pernyataan terkait pelatihan Praktek Kerja.
- (2) Perangkat Daerah dapat mengajukan PNS untuk diikutsertakan dalam pelatihan Praktek Kerja kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, dengan persyaratan sebagai berikut:
  - a. mengajukan surat permohonan yang memuat:
    - 1. latar belakang pelatihan Praktek Kerja;
    - 2. maksud dan tujuan pelatihan Praktek Kerja;
    - 3. calon peserta pelatihan Praktek Kerja;
    - 4. lokasi tujuan pelatihan Praktek Kerja;
    - 5. jangka waktu pelatihan Praktek Kerja;
    - 6. *output*/hasil yang diharapkan dari pelatihan Praktek Kerja;
  - b. melampirkan kelengkapan persyaratan sebagai berikut:
    - 1. salinan Surat Keputusan PNS, Pangkat dan jabatan terakhir;
    - 2. surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah;
    - 3. salinan penilaian prestasi kerja;
    - 4. surat Rekomendasi Kepala Perangkat Daerah;
    - 5. surat pernyataan dari calon peserta pelatihan Praktek Kerja; dan
    - 6. surat keterangan tidak sedang dalam proses penjatuhan atau menjalani hukuman disiplin.
- (3) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian membuat surat Rekomendasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah mengenai Rekomendasi pelaksanaan pelatihan Praktek Kerja.

- (4) Apabila disetujui Bupati, maka Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian membuat surat permohonan pelatihan Praktek Kerja kepada instansi lokasi tujuan pelatihan.
- (5) Apabila instansi lokasi tujuan pelatihan bersedia menerima pelatihan, maka Bupati mengeluarkan surat ijin pelatihan Praktek Kerja yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (6) Peserta pelatihan Praktek Kerja wajib membuat laporan pelaksanaan pelatihan praktek kerja yang diketahui oleh Kepala Perangkat Daerah paling lambat 15 (lima belas) hari kerja setelah berakhirnya masa pelatihan.
- (7) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dapat melaksanakan pembinaan, evaluasi dan pemantauan pelaksanaan pelatihan Praktek Kerja melalui laporan mingguan dan/atau melalui supervisi langsung ke instansi lokasi tujuan pelatihan.
- (8) Format rekomendasi, tidak sedang dalam proses penjatuhan atau menjalani hukuman disiplin, dan surat pernyataan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 38

- (1) Dalam rangka pemenuhan kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS, Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan melalui pelatihan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf h, yang tidak bertentangan dengan pelatihan teknis, fungsional, sosial kultural, pemerintahan, manajerial, dan Praktek Kerja.
- (2) Pelatihan penunjang dapat dilakukan, meliputi:
  - a. seminar/konferensi/sarasehan;
  - b. *workshop*/lokakarya;
  - c. kursus;
  - d. penataran;
  - e. bimbingan teknis;
  - f. sosialisasi; dan/atau
  - g. pelatihan penunjang dengan nama lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2).

#### Paragraf 2

#### Pelatihan Non Klasikal

#### Pasal 39

Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) terdiri dari:

- a. *coaching*;
- b. *mentoring*;
- c. *e-learning*;
- d. pelatihan jarak jauh;
- e. detasering;
- f. pembelajaran alam terbuka;
- g. patok banding;

- h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
- i. belajar mandiri;
- j. komunitas belajar;
- k. bimbingan di tempat kerja;
- l. magang/praktik kerja; dan
- m. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.

#### Pasal 40

- (1) Coaching sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf a merupakan pembimbingan untuk peningkatan perilaku kinerja untuk mencapai tujuan melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.
- (2) Pegawai yang diwajibkan mengikuti proses *Coaching* adalah pegawai yang memerlukan pengembangan kompetensi berdasarkan hasil evaluasi kinerja dalam rangka memenuhi target kerjanya.
- (3) Mekanisme *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
  - a. melakukan kesepakatan (konsesus) untuk memulai proses *Coaching* terhadap pelaksanaan suatu kegiatan spesifik;
  - b. menyamakan persepsi tentang tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari kegiatan;
  - c. melakukan proses *Coaching* dengan perhitungan 1 (satu) kali pertemuan setara dengan 2 (dua) jam pelajaran dan *Coaching* maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
  - d. mendokumentasikan kegiatan selama proses *Coaching*; dan
  - e. melakukan evaluasi pelaksanaan *Coaching*.
- (4) Format dokumentasi dan evaluasi *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dan huruf e sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 41

- (1) Pegawai yang melaksanakan proses *Coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dibantu oleh *Coach*.
- (2) *Coach* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pejabat yang ditunjuk.
- (3) *Coach* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas:
  - a. membantu pegawai untuk melihat tujuan pekerjaan jangka pendek yang akan dicapai dan hasil kinerja yang akan diperoleh.
  - b. membangun kesepakatan dengan pegawai untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan dan hasil kinerja.
  - c. membimbing dan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai dalam mempercepat pencapaian tujuan dan hasil kinerja.
  - d. memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi demi terciptanya ide baru dan inovasi yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - e. membimbing pegawai dalam mengurai permasalahan dan mengembangkan alternatif solusi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.
  - f. mengajak dan menggali pegawai untuk berpikir, membuka wawasan, merumuskan gagasan/ide, dan menstrukturkan narasinya.

- g. memberi masukan, umpan balik, dan saran untuk memperkaya dan mempertajam gagasan pegawai.
  - h. memastikan pegawai melakukan apa yang telah pegawai pikirkan dan hal-hal yang akan dilakukan
- (4) Selain mempunyai tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), *Coach* berperan sebagai:
- a. mitra kerja yang memberdayakan pegawai agar bisa mengaktualisasikan potensinya;
  - b. penjamin mutu yang melakukan proses pemantauan dan evaluasi atas kinerja pegawai; dan
  - c. mediator yang menjadi pen jembatan komunikasi antara pegawai dengan atasan dari atasan langsung.
- (5) *Coach* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditugaskan oleh PPK atau PyB.

#### Pasal 42

- (1) Mentoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf b merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.
- (2) Pegawai yang diwajibkan mengikuti proses Mentoring adalah pegawai yang memerlukan pengembangan kompetensi berdasarkan hasil evaluasi kinerja dalam rangka memenuhi target kinerjanya.
- (3) Mekanisme Mentoring sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
- a. mentor menerima permohonan pegawai yang ingin dibimbing;
  - b. menyamakan persepsi tentang aspek-aspek yang ingin didiskusikan selama proses Mentoring;
  - c. melakukan proses Mentoring dengan perhitungan 1 (satu) kali pertemuan setara dengan 2 (dua) jam pelajaran dan maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
  - d. mendokumentasikan kegiatan selama proses Mentoring; dan
  - e. melakukan evaluasi pelaksanaan Mentoring.
- (4) Format dokumentasi dan evaluasi Mentoring sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dan huruf e sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 43

- (1) Dalam melaksanakan Mentoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42, Pegawai dibantu oleh Mentor.
- (2) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah atasan langsung atau pegawai senior yang dinilai berkompeten.
- (3) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas:
- a. memberi contoh teladan kepada Pegawai dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja organisasi berorientasi pada pelayanan publik;
  - b. memotivasi Pegawai untuk selalu mengembangkan kepribadian dan karakternya secara berkesinambungan sebagai bekal kepemimpinan;
  - c. memberi tips dan saran berdasarkan contoh praktek keberhasilan dari pengalaman dan rekam jejak;

- d. memperlihatkan titik-titik kritis dalam proses bisnis yang berpotensi menimbulkan permasalahan atau menjadi kendala dalam penyelesaian pekerjaan;
  - e. memberi wawasan kepada pegawai tentang jenis-jenis kompetensi yang dibutuhkan untuk mengembangkan karier;
  - f. membimbing dan memberi dukungan kepada pegawai untuk menyusun rencana pengembangan karier;
  - g. mengembangkan kecerdasan emosional dan keterampilan sosial Pegawai; dan
  - h. mendiskusikan dan merumuskan mekanisme kerja baru yang lebih baik.
- (4) Selain mempunyai tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Mentor berperan sebagai:
- a. *Advisor* yang memberikan saran profesional dan nasehat kepada pegawai tentang sikap/perilaku berkarakter dan berbudaya kerja;
  - b. *Consultant* yang memberikan masukan dan pertimbangan sesuai dengan pengalaman dan rekam jejak serta praktek terbaik; dan
  - c. *Counsellor* yang memberikan bimbingan keterampilan sosial menjadi kader pemimpin di masa depan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditugaskan oleh PPK atau PyB.

#### Pasal 44

- (1) *E-learning* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf c merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.
- (2) Penyelenggaraan *E-Learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tahap:
- a. perencanaan;
  - b. pelaksanaan; dan
  - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (3) Penyelenggaraan *E-learning* dapat dilaksanakan untuk pengembangan kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural.

#### Pasal 45

- (1) Perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) huruf a merupakan tahapan penyelenggaraan *E-Learning* yang dilakukan untuk menyeleksi peserta, dan menyiapkan substansi serta media pembelajaran.
- (2) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) huruf b merupakan tahap penyelenggaraan *E-Learning* yang dilaksanakan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) huruf c merupakan tahap penyelenggaraan *E-Learning* sebagai bentuk tindakan koreksi untuk penyempurnaan kegiatan Pengembangan Kompetensi selanjutnya.

#### Pasal 46

Perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) dilaksanakan mengacu pada kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

## Pasal 47

- (1) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) dilaksanakan secara:
  - a. mandiri, sebagai bentuk pendekatan *E-Learning* yang dilaksanakan secara individual; dan/atau
  - b. fasilitasi, sebagai bentuk pendekatan *E-Learning* yang membutuhkan dukungan pihak lain.
- (2) Pihak lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi Tutor, kelompok belajar, rekan belajar dan/atau lembaga terkait.

## Pasal 48

Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3) dilaksanakan dengan mengumpulkan dan menganalisis data dan informasi secara sistematis dan berkesinambungan mengenai penyelenggaraan *E-Learning*.

## Pasal 49

- (1) Sumber daya manusia dalam penyelenggaraan *E-Learning* terdiri atas:
  - a. Tutor;
  - b. Pengelola;
  - c. Penyelenggara; dan
  - d. Mentor.
- (2) Tutor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. Widyaiswara;
  - b. Penguji;
  - c. *Coach*; dan/atau
  - d. sebutan lainnya.

## Pasal 50

- (1) Pelatihan Jarak Jauh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf d merupakan pembelajaran kolaboratif antara peserta dan tenaga pelatihan dengan memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara dan dikelola bersama dengan lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi.
- (2) Pelatihan Jarak Jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. *E-learning*; dan
  - b. aktualisasi.

## Pasal 51

Detasering sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf e adalah penugasan/penempatan pemangku Jabatan Fungsional pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.

## Pasal 52

- (1) Pembelajaran Alam Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf f adalah pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar pemangku Jabatan Fungsional mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan, memaknai kebijakan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain serta memaknai pentingnya peran kerjasama, sinergi dan keberhasilan bersama.
- (2) Pembelajaran Alam terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tujuan sebagai berikut:
  - a. meningkatkan hubungan kerja, solid, sinergi, dan kekompakan tim atau kelompok;
  - b. membentuk kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama; dan
  - c. meningkatkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, konsentrasi, kreativitas, *strategy planning*, analisis dan kepercayaan diri.

## Pasal 53

Patok banding sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf g adalah kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.

## Pasal 54

- (1) Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf h adalah kesempatan kepada pemangku Jabatan Fungsional untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.
- (2) Pemberian kesempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan saling bertukar tugas dan fungsi dalam rangka mendapatkan pengalaman kerja guna meningkatkan profesionalisme, motivasi, dan pengembangan ide baru yang dapat diterapkan di organisasi masing-masing

## Pasal 55

Belajar Mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf i adalah upaya individu pemangku Jabatan Fungsional untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.

## Pasal 56

Komunitas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf j adalah suatu perkumpulan beberapa pemangku Jabatan Fungsional yang sama yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap pemangku JF sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.

## Pasal 57

Magang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf l adalah proses pembelajaran dalam rangka program pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk memperoleh dan menguasai keterampilan/keahlian dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan melalui bimbingan dari orang yang terampil/ahli dalam bidang pekerjaan tersebut.

## Pasal 58

- (1) Lokasi penyelenggaraan Magang bagi Pegawai dapat dilaksanakan pada Instansi Pemerintah dan/atau instansi nonpemerintah.
- (2) Selain instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lokasi penyelenggaraan Magang bagi Pegawai dapat dilaksanakan di Unit Kerja selain Unit Kerja asal Pegawai.
- (3) Instansi Pemerintah dan/atau instansi nonpemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkedudukan di dalam negeri maupun di luar negeri.
- (4) Lokasi penyelenggaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki tugas dan fungsi yang sesuai dengan tugas dan fungsi Unit Kerja serta kebutuhan pengembangan kompetensi Pegawai.

## Pasal 59

Magang diberikan kepada Pegawai yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. mendapatkan rekomendasi dari pimpinan Unit Kerja;
- c. memiliki prestasi kerja paling kurang bernilai “Baik” dalam 2 (dua) tahun terakhir untuk setiap unsurnya;
- d. tidak sedang menjalani proses pemeriksaan hukuman disiplin;
- e. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- f. tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS; dan
- g. masuk dalam kelompok rencana suksesi atau masuk sebagai talen berdasarkan data di Unit Kerja yang menyelenggarakan urusan di bidang sumber daya manusia.

## Pasal 60

- (1) Pengajuan usulan Magang bagi Pegawai dilakukan secara berjenjang kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (2) Pengajuan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mempertimbangkan masukan dan/atau pendapat dari Pegawai yang akan ditugaskan untuk Magang, atasan langsungnya, dan pihak terkait lainnya.

## Pasal 61

- (1) Bupati berwenang menetapkan Pegawai Berstatus Magang.
- (2) Penetapan Pegawai Berstatus Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan hasil analisis dari Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (3) Analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling kurang mencakup keterkaitan antara instansi tempat penyelenggaraan Magang dengan kebutuhan pengembangan kompetensi Pegawai berstatus Magang dan kebutuhan organisasi.

## Pasal 62

- (1) Teknis pelaksanaan Magang bagi Pegawai Berstatus Magang diatur dalam Perjanjian yang ditandatangani oleh Bupati dengan Pegawai Berstatus Magang.

- (2) Bupati dapat mendelegasikan secara tertulis kewenangan penandatanganan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Sekretaris Daerah atau Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (3) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
  - a. identitas Pegawai Berstatus Magang;
  - b. hak dan kewajiban;
  - c. jangka waktu; dan
  - d. lokasi penyelenggaraan Magang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1).

#### Pasal 63

- (1) Selain Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1), dimungkinkan ada perjanjian yang ditandatangani oleh Bupati dengan pimpinan instansi tempat penyelenggaraan Magang.
- (2) Bupati dapat mendelegasikan kewenangan penandatanganan perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris Daerah.

#### Pasal 64

- (1) Selama jangka waktu penyelenggaraan Magang, Pegawai Berstatus Magang memperoleh hak sebagai berikut:
  - a. gaji pokok;
  - b. tunjangan jabatan; dan
  - c. penghitungan masa kerja secara penuh.
- (2) Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai Berstatus Magang dimungkinkan untuk memperoleh tunjangan, penghasilan dan/atau hak lainnya atas persetujuan Bupati dan dirumuskan dalam Perjanjian.
- (3) Gaji pokok dan tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Selama jangka waktu Magang, Pegawai Berstatus Magang memiliki kewajiban sebagai berikut:
  - a. menyusun sasaran kinerja Pegawai selama pelaksanaan Magang;
  - b. melaksanakan pekerjaan/kegiatan sesuai dengan Perjanjian; dan
  - c. menyampaikan laporan tertulis mengenai pekerjaan/kegiatan yang dilakukan selama melaksanakan Magang kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian dan diklat dan atasan langsung Pegawai Berstatus Magang.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) disampaikan secara periodik melalui sistem informasi di bidang sumber daya manusia yang dimuat dalam Perjanjian.

#### Pasal 65

- (1) Penugasan Magang dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Jangka waktu penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan manfaat penugasan bagi Pemerintah Daerah.

## Pasal 66

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

## Bagian Kelima

## Tanda Bukti Pengembangan Kompetensi

## Pasal 67

- (1) Penyelenggaraan seluruh jenis Pengembangan Kompetensi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah wajib memiliki bukti Pengembangan Kompetensi yang dikeluarkan oleh instansi atau lembaga penyelenggara, baik dalam bentuk Ijazah, Surat Tanda Tamat Belajar, Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikat, Surat Keterangan dan atau sejenisnya, yang didalamnya mencantumkan data peserta, instansi penyelenggara atau kerja sama instansi penyelenggara, waktu dan tempat penyelenggaraan, materi/kurikulum serta jumlah jam pelajaran, dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Setiap PNS wajib mengisi riwayat Pengembangan Kompetensi yang telah diikuti dan tanda bukti Pengembangan Kompetensi wajib diunggah pada sistem informasi kepegawaian.

## BAB IV

## EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

## Pasal 68

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:
  - a. kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
  - b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

## Pasal 69

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 dilakukan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.
- (2) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Lembaga Administrasi Negara pada triwulan pertama tahun berikutnya.

BAB V  
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 70

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

Pasal 71

- (1) Dalam hal pelaksanaan pengembangan kompetensi, Perangkat Daerah dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara dalam jaringan (daring) yang bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak pengembangan kompetensi.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

BAB VI  
PENDANAAN

Pasal 72

Pendanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil bersumber dari:

- a. APBD; dan/atau
- b. sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 73

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Garut  
pada tanggal 2 - 8 - 2023

BUPATI GARUT,

t t d

RUDY GUNAWAN

Diundangkan di Garut  
pada tanggal 2 - 8 - 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GARUT,

t t d

NURDIN YANA  
BERITA DAERAH KABUPATEN GARUT  
TAHUN 2023 NOMOR 57

