



SALINAN

BUPATI MAJALENGKA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI MAJALENGKA
NOMOR 17 TAHUN 2022
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAJALENGKA,

- Menimbang :
- a. bahwa pengembangan kompetensi aparatur merupakan upaya untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berintegritas, profesional, dan kompeten;
 - b. bahwa dalam rangka mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil agar terintegrasi dan terprogram, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, sertifikasi, monitoring dan evaluasi, maka perlu diatur dengan Peraturan Bupati;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, serta untuk menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Terintegrasi bagi Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia 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

- Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan 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 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);
 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);
 5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 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 3

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
 8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
 9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 149);
 10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1090);
 11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1091);
 12. Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2016 Nomor 14) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2019 Nomor 12);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

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

7. Pegawai 5

7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak PNS dalam suatu satuan organisasi.
9. Rekomendasi adalah naskah dinas dari pejabat yang berwenang berisi keterangan atau catatan tentang sesuatu hal yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kedinasan.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
11. Pengembangan Kompetensi PNS selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS dengan standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
12. Pengembangan Kompetensi Terintegrasi bagi PNS adalah Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, sertifikasi, monitoring dan evaluasinya terintegrasi dan terkoordinasi oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
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. Kompetensi6

15. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
16. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
17. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat Instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
18. 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.
19. 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.
20. 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 dan/atau Kompetensi lainnya dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

21. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi ukuran kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
22. 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.
23. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinya.
24. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
25. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok PNS yang tidak memiliki kesenjangan Kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
26. Jam Pelajaran adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
27. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai aparatur sipil negara.
28. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disebut APBD, adalah rencana keuangan tahunan Daerah kabupaten yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten.
29. Koordinasi adalah mekanisme hubungan kerja antara Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi8

fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dengan Perangkat Daerah terkait program pendidikan dan pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, sertifikasi dan evaluasi Pengembangan Kompetensi serta dengan Lembaga Pemerintah atau swasta.

30. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan PPK pada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan sesuai dengan kompetensi keilmuan yang diperlukan untuk kepentingan peningkatan kinerja Pemerintah Daerah dan sesuai dengan rencana kebutuhan tugas belajar instansi.
31. Surat Keterangan Telah Mengikuti Pendidikan adalah surat keterangan yang diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sebagai pengganti surat izin mengikuti Pendidikan.
32. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah adalah tim yang dibentuk oleh Bupati untuk menilai kinerja PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
33. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
34. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai Kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
35. Pendidikan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi yang dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
36. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi yang terdiri atas Pelatihan klasikal, Pelatihan nonklasikal, dan campuran antara Pelatihan klasikal dan Pelatihan nonklasikal.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Maksud dan tujuan Peraturan Bupati ini adalah sebagai landasan hukum pengaturan pengembangan kompetensi terintegrasi bagi PNS dalam rangka mewujudkan pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS sesuai dengan rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karir bagi PNS yang terintegrasi mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, sertifikasi dan evaluasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. pengembangan kompetensi;
- b. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- c. pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- d. monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi;
dan
- e. pembiayaan.

BAB III PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam Pengembangan Kompetensi baik Pendidikan dan/atau Pelatihan, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

(3) Pengembangan 10

- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi.

Pasal 5

Pengembangan Kompetensi bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan setiap tahun, dengan tahapan:

- a. penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 6

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, memiliki fungsi koordinasi, fasilitasi, sertifikasi, monitoring dan evaluasi dalam rangka Pengembangan Kompetensi Terintegrasi bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Kegiatan Pengembangan Kompetensi pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikelola oleh bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi pada masing-masing Perangkat Daerah dikelola oleh unit kerja yang mempunyai tugas pengelolaan kepegawaian.

BAB IV

PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 711

Pasal 7

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh PyB.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada waktu penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah .
- (3) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Bagian Kedua

Penyusunan Kebutuhan

dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Umum

Pasal 8

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi 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.

Paragraf 2

Inventarisasi

Pasal 9

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS pada Perangkat Daerah.
- (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 Instansi Pemerintah; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 10

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 11

Pengisian Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dilaksanakan oleh setiap PNS.

Pasal 12

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 internal Pemerintah Daerah Kabupaten atau bekerjasama dengan lembaga assesment yang terakreditasi.
- (3) Pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
- (4) Pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat difasilitasi oleh Perangkat Daerah lainnya dan berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
- (5) Dalam hal Pemerintah Daerah belum melakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam database pengembangan kompetensi.
- (6) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
- (7) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
 - d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil Penilaian Kinerja PNS dengan Target Kinerja.

Pasal 15

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

- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil Penilaian Kinerja

- PNS paling rendah memperoleh nilai 90 (sembilan puluh);
- b. rendah, apabila Hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai antara 70 (tujuh puluh) sampai dengan 89,99 (delapan puluh sembilan koma sembilan sembilan);
 - c. sedang, apabila Hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai antara 50 (lima puluh) sampai dengan 69, 99 (enam puluh sembilan koma sembilan sembilan); atau
 - d. tinggi, apabila Hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai kurang dari 50 (lima puluh).

Pasal 16

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam Database Pengembangan Kompetensi.
- (2) Atasan Langsung PNS memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Instansi Pemerintah Daerah.
- (4) Pimpinan Perangkat Daerah setingkat jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) disampaikan kepada PyB.

Paragraf 3 Verifikasi

Pasal 17

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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) Jam Pelajaran 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 instansi pemerintah;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. Manajemen Talenta.

Pasal 18

Dalam hal telah melaksanakan Manajemen Talenta harus memperhatikan kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 19

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), PyB membentuk tim yang terdiri atas:

- a. unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan sumber daya manusia; dan
- b. unsur Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 20

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi 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 Jam Pelajaran.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten 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 Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Paragraf 4

Validasi

Pasal 21

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.

(2) PPK 18

- (2) PPK melakukan validasi terhadap kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh PyB.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi untuk anggaran tahun berikutnya.

Paragraf 5
Penyampaian

Pasal 22

Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

BAB V

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 23

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 24

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal;
- b. pelatihan19

- b. pelatihan nonklasikal; dan
- c. campuran pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal.

Pasal 26

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. pelatihan pemerintahan;
 - g. seminar/ konferensi/ sarasehan ;
 - h. *workshop* atau lokakarya;
 - i. kursus;
 - j. penataran;
 - k. bimbingan teknis;
 - l. sosialisasi; dan/atau
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 27

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;

c. *e-learning*20

- c. *e-learning*;
- d. pelatihan jarak jauh;
- e. detasering (*secondment*);
- f. pembelajaran 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; dan
- m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 28

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c merupakan gabungan dari bentuk pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal dengan jalur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) dan Pasal 27 ayat (2).

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 29

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis instansi, kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme Tugas Belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara Pelatihan di Instansi Pemerintah Daerah yang terakreditasi atau Perangkat Daerah;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan Pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara Pelatihan independen yang terakreditasi.

Pasal 31

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf a berdasarkan hasil kegiatan analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
 - a. pembiayaan penyelenggaraan pelatihan tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran satuan kerja Perangkat Daerah;
 - b. pelaksanaan Pelatihan harus mendapatkan Rekomendasi dan membuat laporan hasil kegiatan kepada Bupati melalui Kepala Perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian;
 - c. penyelenggaraan Pelatihan berupa workshop, lokakarya, bimbingan teknis, seminar, training dan/ atau istilah sejenisnya, yang waktu penyelenggaraannya tidak lebih dari 3 (tiga) hari, dan/ atau memenuhi ketentuan 20 Jam Pelajaran; dan
 - d. pelatihan22

- d. pelatihan yang telah diatur regulasinya oleh instansi pemerintah pusat dapat dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dan melaporkan hasil kegiatan kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

Pasal 32

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan bersama dengan instansi pemerintah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf b dilakukan dengan cara:
 - a. kerja sama dengan instansi pemerintah lain untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi tertentu, yaitu pelaksanaannya dilakukan oleh Perangkat Daerah atau Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian melalui fasilitas akademis dan/atau fasilitas bidang lain yang dikerjasamakan; dan
 - b. pengiriman pada instansi pemerintah lain untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi tertentu, yaitu dilakukan dengan cara membayar biaya pelatihan kepada instansi penyelenggara pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola pengiriman dan/atau kerja sama dilakukan melalui perjanjian antara Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian atau perangkat daerah pengiriman dengan instansi penyelenggara pelatihan.

Pasal 33

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan bersama dengan lembaga penyelenggara Pelatihan independen 23

independen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c dilakukan dengan pola pembantuan dan/atau pendampingan dengan lembaga Pengembangan Kompetensi yang independen.

Pasal 34

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan PPK.

Pasal 35

PPK melakukan pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

Bagian Ketiga

Sertifikasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 36

- (1) Penyelenggaraan 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 kerjasama instansi penyelenggara, waktu dan tempat penyelenggaraan, materi/kurikulum serta jumlah Jam Pelajaran, dan lainnya.
- (2) Bagi Perangkat Daerah yang melaksanakan Pengembangan Kompetensi, tanda bukti Pengembangan Kompetensi dikeluarkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang berwenang dalam Pengelolaan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB VI
EVALUASI DAN MONITORING PENGEMBANGAN
KOMPETENSI

Pasal 37

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 38

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat Pemerintah Daerah 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.

Pasal 39

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 38 dilakukan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.
- (2) Dalam melakukan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PyB membentuk tim evaluasi dan difasilitasi oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
- (3) Hasil evaluasi tim dimuat dalam kesepakatan rumusan hasil kegiatan.
- (4) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya.

Pasal 40

Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian melaksanakan monitoring Pengembangan Kompetensi PNS.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 41

- (1) Pembiayaan Pelatihan bagi PNS bersumber dari:
 - a. biaya sendiri (sesuai peraturan perundang-undangan);
 - b. biaya dari pihak penyelenggara;
 - c. biaya sebagian dari pihak penyelenggara dan sebagian lain dari pihak Pemerintah Daerah (*cost sharing*); dan
 - d. biaya sepenuhnya oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Komponen biaya Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi;
 - a. biaya akomodasi dan konsumsi;
 - b. biaya kontribusi Pelatihan;
 - c. uang saku/ kepesertaan; dan
 - d. biaya lainnya sesuai kebutuhan dan ketentuan dengan besaran disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah sebagaimana tercantum dalam standar biaya dan standar satuan harga Pemerintah Daerah pada tahun berjalan.

Pasal 42

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian merencanakan dan menganggarkan kegiatan Pengembangan Kompetensi dalam APBD sesuai kemampuan keuangan daerah.
- (2) Penganggaran Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari pembiayaan:
 - a. perencanaan Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

(3) Perangkat26

- (3) Perangkat Daerah dapat menganggarkan belanja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sepanjang memenuhi ketentuan dalam Pasal 32.
- (4) Ketentuan besaran biaya Pengembangan Kompetensi bagi PNS mengacu pada ketentuan yang berlaku dan/atau sesuai dengan kebutuhan daerah, yang dituangkan dalam standar biaya dan standar satuan harga Pemerintah Daerah pada tahun berjalan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 43

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Majalengka
Pada tanggal 18 Mei 2022

BUPATI MAJALENGKA,

ttd

KARNA SOBAHI

Diundangkan di Majalengka
pada tanggal 18 Mei 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MAJALENGKA,

ttd

EMAN SUHERMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA TAHUN 2022 NOMOR 17

Salinan sesuai dengan aslinya,

KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MAJALENGKA,

DEDE SUPENA NURBAHAR

9651225 198603 1 003

