



PETUNJUK TEKNIS

PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEMENTERIAN AGAMA

**PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA
2024**





KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024

TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas dan menjamin mutu penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi pada Kementerian Agama, perlu petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan tentang Petunjuk Teknis Pelatihan Tenaga Administrasi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
3. 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);

4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 711);
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 846);
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 955);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI.
- KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Pelatihan Tenaga Administrasi adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Petunjuk Teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berjumlah 26 (dua puluh enam) petunjuk teknis.
- KETIGA : Petunjuk Teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan, dan Loka Pendidikan dan

Pelatihan Kementerian Agama dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 3 Juni 2024

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN
TENAGA ADMINISTRASI.

NO	PETUNJUK TEKNIS
1.	Petunjuk Teknis Penyusunan Proyek Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II
2.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan
3.	Petunjuk Teknis Penyajian Ragam Konten E-Learning
4.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Sosial Kultural Jenjang I, II, dan III
5.	Petunjuk Teknis Pelatihan Advokasi Kebijakan Keagamaan Kementerian Agama
6.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Kementerian Agama
7.	Petunjuk Teknis Penggunaan Aplikasi SIAP (Sistem Informasi dan Administrasi Pelatihan)
8.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level 1 (Model Pembelajaran Blended Learning)
9.	Petunjuk Teknis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Masyarakat
10.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II
11.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
12.	Petunjuk Teknis Assesmen Kompetensi Fasilitator Penguatan Moderasi Beragama
13.	Petunjuk Teknis Penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK)/ <i>Term of Reference</i> (ToR)
14.	Petunjuk Teknis Studi Lapangan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Pada Kementerian Agama
15.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Tim Kerja
16.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Studi Lapangan Pada Pelatihan Teknis Administrasi
17.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Aktualisasi Habitiasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
18.	Petunjuk Teknis Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pada Kementerian Agama

19.	Petunjuk Teknis Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)
20.	Petunjuk Teknis Pemanfaatan <i>Ministry Of Religious Affairs Digital Library</i> Bagi Peserta Pelatihan Administrasi
21.	Petunjuk Teknis Penyusunan Panduan Pelatihan Teknis Administrasi dan <i>Training of Trainer</i> (ToT)
22.	Petunjuk Teknis Akreditasi Program Pelatihan Teknis Administrasi (Keuangan Negara)
23.	Petunjuk Teknis Pemanfaatan Repositori Hasil Pelatihan Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi
24.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Di Wilayah Kerja Untuk Pelatihan Teknis Administrasi
25.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Sarasehan
26.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (OPPPK)

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS
PENYELENGGARAAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
KEMENTERIAN AGAMA

**PETUNJUK TEKNIS
PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
KEMENTERIAN AGAMA**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah melalui pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi bagi pegawai merupakan upaya pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya guna mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif serta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan

organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh outcome yang lebih. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Sebagai unsur sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) turut dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya demi mewujudkan target/tujuan organisasi. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi. Menurut Jacobs (1989), kompetensi merupakan keterampilan atau kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan “baik”. Dalam konteks ini kata “baik” ditekankan pada pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Tingkat efektif dan efisien pelaksanaan pekerjaan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dalam bersikap (*attitude*), kerja sama, pemecahan masalah dan kemampuan lainnya. Oleh sebab itu membentuk sumber daya manusia yang berkompeten tidaklah mudah dan memerlukan waktu yang tidak sebentar. Kompetensi bisa diperoleh melalui pengalaman kerja, pengalaman hidup, studi, atau pelatihan. Dari pengembangan dan peningkatan kemampuan tersebut diharapkan akan membentuk sumber daya manusia yang beretos kerja, terampil, kreatif, disiplin dan profesional serta mampu memanfaatkan dan mengembangkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Berangkat dari argumen tersebut, pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur menjadi penting untuk dilakukan pada seluruh ASN.

Terdapat tiga jenis kompetensi yang perlu dimiliki ASN, yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. *Kompetensi teknis* adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. *Kompetensi manajerial* adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. *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, moral, emosi, dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud disusunnya Petunjuk Teknis penyelenggaraan pengembangan kompetensi lainnya adalah sebagai pedoman bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Administrasi serta Balai Diklat dalam menyelenggarakan pelatihan pengembangan kompetensi lainnya.

2. Tujuan

Tujuan disusunnya Petunjuk Teknis pelaksanaan pengembangan kompetensi lainnya adalah :

- a. Agar penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya diikuti oleh peserta yang memenuhi syarat dan sesuai dengan kebutuhan.
- b. Agar peserta kegiatan hasil pelatihan pengembangan kompetensi lainnya dapat:
 - 1) Memahami dan meningkatkan kompetensi di bidang masing-masing;

- 2) Memahami bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing secara lebih efektif dan efisien;
- 3) Lebih percaya diri dengan bekal yang dimiliki dalam mengemban amanah tugas yang diberikan.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Petunjuk Teknis ini mengatur kegiatan Pengembangan Kompetensi yang diperuntukkan bagi:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Agama baik di pusat maupun daerah;
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) Kementerian Agama baik di pusat maupun daerah.

D. Pengertian Umum

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. 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.
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
4. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
5. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.

6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
7. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

BAB II

MEKANISME PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Perencanaan

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi perlu mempertimbangkan kebutuhan pegawai dan kebutuhan umum organisasi dengan sistem perencanaan yang rasional, holistik (terintegrasi), terarah, efektif, dan efisien. Karena itu, setiap instansi wajib untuk menyusun perencanaan pengembangan pegawai setiap tahunnya sehingga dapat dipetakan kebutuhan pengembangan pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi dengan jalur yang sesuai. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kepala LAN nomor 10 tahun 2018 penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi dilaksanakan melalui tahapan:

1. Inventarisasi Jenis Pengembangan Kompetensi

Inventarisasi merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dengan menganalisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja. Kegiatan Inventarisasi ini menghasilkan informasi terkait jenis dan jalur pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

Inventarisasi jenis pengembangan kompetensi dapat dilakukan oleh pejabat yang berwenang, yaitu:

a. Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan

Dalam hal ini melakukan identifikasi terhadap jenis pengembangan kompetensi yang diperlukan bagi ASN Kementerian Agama berdasarkan usulan dan hasil analisis.

b. Kepala Satuan Kerja

Dalam hal ini melakukan identifikasi terhadap jenis pengembangan kompetensi yang diperlukan bagi ASN di lingkungan Satuan Kerjanya berdasarkan usulan dan analisis.

2. Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi

Verifikasi merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan. Tahapan verifikasi ini menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Dalam dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi memuat:

- a. Jenis pengembangan kompetensi yang akan dilaksanakan;
- b. Jumlah ASN yang akan diikutsertakan;
- c. Anggaran yang dibutuhkan;
- d. Waktu pelaksanaan.

3. Validasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

Validasi merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi untuk tahun anggaran berikutnya. Dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi kemudian disampaikan kepada pimpinan sebagai bahan penyusunan rencana pengembangan kompetensi PNS tingkat nasional maupun tingkat satuan kerja dengan mempertimbangkan:

- a. Urgensi pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- b. Anggaran yang tersedia.

4. Syarat Kepesertaan

Kegiatan Pengembangan Kompetensi dapat diikuti bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama dengan ketentuan batas maksimal dalam satu tahun paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

B. Pelaksanaan

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dapat dilakukan dalam 2 (dua) bentuk, yaitu:

1. Pelatihan

a. Pelatihan Struktural

Pelatihan Struktural adalah pengembangan kompetensi manajerial yang dilakukan melalui jalur pelatihan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.

b. Pelatihan Teknis

Pelatihan Teknis adalah pengembangan kompetensi yang ditujukan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis minimal yang diperlukan dalam melaksanakan tugas sebagai ASN.

c. Pelatihan Fungsional

Pelatihan fungsional adalah pengembangan kompetensi yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi minimal yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional tertentu.

2. Non Pelatihan

a. Seminar/Konferensi/Sarasehan

Adalah bentuk pertemuan yang diadakan untuk melakukan perundingan/diskusi mengenai suatu topik tertentu yang dihadapi Bersama.

b. Workshop/Lokakarya

Adalah bentuk pertemuan pembelajaran yang lebih focus pada interaksi langsung antara peserta dengan instruktur/fasilitator.

c. Kursus

Adalah bentuk kegiatan belajar mengajar dalam waktu singkat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu.

d. Penataran

Adalah bentuk kegiatan penanaman kesadaran kepada peserta terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing.

e. Bimbingan Teknis

Adalah bentuk kegiatan peningkatan kompetensi tertentu yang diberikan oleh pengajar yang ekspert dalam bidang tersebut.

f. Sosialisasi

Adalah bentuk kegiatan penyampaian kepada peserta dengan latar belakang komunitas tertentu terhadap sebuah informasi yang baru dikeluarkan.

3. Penyelenggaraan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan dapat dilaksanakan secara:

- a. Mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di Instansi Pemerintah yang terakreditasi;
- b. Bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
- c. Bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

4. Lingkup Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

a. Tingkat Instansi

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS tingkat instansi mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat instansi tahunan yang ditetapkan PPK.

b. Tingkat Nasional

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi tingkat nasional dituangkan dalam program prioritas nasional. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan oleh:

5. Tenaga Pengajar

Kegiatan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) berasal dari instansi pembina teknis dan widyaiswara yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang diperlukan.

6. Pembiayaan

Pembiayaan kegiatan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat berasal dari:

- a. DIPA Pusdiklat
- b. DIPA Satuan Kerja

7. Evaluasi

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat instansi dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi; serta kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat nasional dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara rencana Pengembangan Kompetensi tingkat nasional dengan program prioritas nasional. Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier. Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat instansi 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.

C. Pelaporan

Bentuk pelaporan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dibuat dalam 2 (dua) bentuk yaitu:

1. Laporan Penyelenggaraan

Berisi narasi persiapan yang telah dilakukan panitia, pelaksanaan kegiatan serta hasil evaluasi yang dilakukan terhadap pelaksanaan kegiatan dengan disertai dokumen pendukung.

2. Laporan Keuangan

Berisi laporan penggunaan anggaran DIPA dengan disertai dokumen pendukung.

BAB III PENUTUP

Pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN baik yang bekerja di instansi pusat maupun daerah. Pengembangan yang dilakukan idealnya sesuai dengan perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi yang didapat dari hasil analisis gap kompetensi dan kinerja. Hanya saja, dalam prakteknya, dari proses perencanaan hingga evaluasi pengembangan kompetensi ASN tak luput dari permasalahan sehingga pengembangan kompetensi ASN belum didasarkan kepada analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Petunjuk Teknis ini merupakan acuan bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Balai Diklat Keagamaan, dan Loka Diklat Keagamaan Kementerian Agama dalam menyelenggarakan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Lainnya. Hal-hal yang belum diatur dalam Petunjuk Teknis ini akan diatur lebih lanjut.



**PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA
2024**