

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 353 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa untuk mewujudkan pegawai aparatur sipil negara yang profesional, berkinerja, dan berintegritas tinggi, serta terwujudnya sistem merit, perlu mengatur pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara yang terintegrasi;
b. bahwa pegawai aparatur sipil negara wajib untuk mengembangkan kompetensi dalam mendukung pelaksanaan tugas;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal;

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 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

4. Peraturan Presiden Nomor 153 Tahun 2024 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 349);
5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
8. Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 933);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL.

KESATU : Menetapkan Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU menjadi acuan bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Jaminan Produk Halal dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 24 Desember 2025
KEPALA BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN PRODUK HALAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AHMAD HAIKAL HASAN

Salinan sesuai dengan aslinya
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL
REPUBLIK INDONESIA
Kepala Biro Hukum, Sumber Daya Manusia dan Hubungan Masyarakat

Beny Cahyadie
NIP.198204102000121001

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 353 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL

PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan Jaminan Produk Halal (JPH) yang profesional, akuntabel, dan berdaya saing, diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsi di lingkungan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). Sebagai instansi pemerintah yang memiliki mandat strategis dalam pelaksanaan kebijakan di bidang jaminan produk halal, BPJPH dituntut untuk memiliki aparatur yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika kebutuhan masyarakat.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa setiap ASN wajib untuk mengembangkan kompetensinya. Ketentuan mengenai pengembangan kompetensi juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Sejalan dengan ketentuan tersebut, BPJPH perlu memiliki pedoman yang mengatur arah, strategi, dan mekanisme pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara terencana, terukur, dan berkelanjutan. Pedoman ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Jaminan Produk Halal dalam merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi kegiatan pengembangan kompetensi, baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

   Keputusan ini dimaksudkan sebagai panduan bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Jaminan Produk Halal dalam melaksanakan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan BPJPH.

2. Tujuan

   Keputusan ini bertujuan untuk:

   a. memberikan arah dan standar dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan BPJPH;

b. menjamin pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN yang terencana, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan jabatan serta pengembangan karier;
c. mendorong peningkatan profesionalisme, integritas, dan kinerja ASN BPJPH dalam mendukung penyelenggaraan Jaminan Produk Halal;
d. mendukung penerapan sistem manajemen talenta ASN di BPJPH.

C. Pengertian Umum

Dalam Keputusan Kepala Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai 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. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
5. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
6. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran.
7. Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
8. Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal yang selanjutnya disingkat BPJPH adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan produk halal.
9. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Jaminan Produk Halal yang selanjutnya disingkat PPSDM JPH adalah unit kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama dan bertugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia jaminan produk halal sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

BAB II
PERENCANAAN

A. Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi
1. Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi dilaksanakan oleh PPSDM JPH bersama Biro Hukum, Sumber Daya Manusia dan Hubungan Masyarakat untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat ditinjau kembali setiap 1 tahun.
2. Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:
   a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN;
   b. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan
   c. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
3. Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam butir 2 huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap ASN yang menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi. Inventarisasi memerlukan paling sedikit memuat:
   a. profil ASN;
   b. data hasil analisis kesenjangan kompetensi;
   c. data hasil analisis kesenjangan kinerja;
   d. standar kompetensi jabatan;
   e. kebutuhan organisasi; dan/atau
   f. hasil asesmen.
4. Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam butir 2 huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan. Tahapan verifikasi ini menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang memuat:
   a. jenis kompetensi yang akan dikembangkan;
   b. bentuk pengembangan kompetensi;
   c. jalur pengembangan kompetensi;
   d. waktu pelaksanaan; dan
   e. kebutuhan anggaran.
5. Dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam butir 4 menjadi dasar dalam menyusun:
   a. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN dalam 5 tahun; dan
   b. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN dalam setiap 1 tahun.
6. Validasi sebagaimana dimaksud dalam butir 2 huruf c merupakan proses pengesahan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi untuk tahun anggaran berikutnya. Validasi dilakukan oleh Kepala PPSDM JPH dan hasilnya disampaikan kepada Kepala BPJPH melalui Sekretaris Utama dalam bentuk draf pengembangan kompetensi yang siap ditandatangani.
7. Rencana pengembangan kompetensi disahkan oleh Kepala BPJPH dan disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

B. Bentuk, Jalur dan Jenis Pengembangan Kompetensi
1. Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:
   a. pendidikan; dan/atau
   b. Pelatihan.

2. Bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam butir 1 huruf b dilaksanakan melalui jalur;
   a. pelatihan klasikal; dan
   b. pelatihan nonklasikal.
3. Jenis kompetensi yang akan dikembangkan terdiri atas:
   a. kompetensi manajerial;
   b. kompetensi teknis; dan
   c. kompetensi sosial kultural.
4. Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam butir 3 huruf a merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
5. Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam butir 3 huruf b merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
6. Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam butir 3 huruf c merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

BAB III
PELAKSANAAN

1. Setiap ASN wajib melaksanakan Pengembangan Kompetensi.
2. Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam butir 1 merupakan bagian dari sasaran kinerja organisasi.
3. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam butir 1 dilaksanakan oleh PPSDM JPH.
4. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam butir 1 paling sedikit 20 JP dalam 1 tahun.
5. Bentuk pengembangan Kompetensi bagi PNS dilakukan melalui:
   a. Pendidikan; dan/atau
   b. Pelatihan
6. Bentuk pengembangan Kompetensi bagi PPPK dilakukan melalui:
   a. Pelatihan klasikal; dan
   b. pelatihan nonklasikal.
7. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN melalui pendidikan diselenggarakan oleh Pendidikan Formal yang terakreditasi.
8. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam butir 7 dilakukan melalui pemberian tugas belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN selain peningkatan kualifikasi pendidikan, PPSDM JPH dapat melibatkan instansi atau lembaga lain.
10. Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam butir 6 huruf a dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka secara luring dan/atau daring.
11. Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam butir 6 huruf a dapat berupa:
    a. pelatihan struktural kepemimpinan;
    b. pelatihan manajerial;
    c. pelatihan teknis;
    d. pelatihan fungsional;
    e. pelatihan sosial kultural;
    f. seminar/konferensi/sarasehan;
    g. *workshop* dan lokakarya;
    h. kursus;
    i. penataran;
    j. bimbingan teknis;
    k. sosialisasi; dan/atau
    l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
12. Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam butir 6 huruf b dilakukan melalui proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
13. Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam butir 6 huruf b dapat berupa:
    a. *coaching*;
    b. *mentoring*;
    c. *e-learning;*
    d. pelatihan jarak jauh;
    e. datasering *(secondment)*;
    f. pembelajaran alam terbuka *(outbond)*
    g. patok banding *(benchmarking)*;
    h. pertukaran ASN antar unit kerja;

i. pertukaran antara ASN dengan pegawai kementerian/lembaga lain;
j. pertukaran antara ASN dengan pegawai pemerintah daerah;
k. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
l. belajar mandiri *(self development);*
m. komunitas belajar *(community of practices);*
n. bimbingan di tempat kerja; dan/atau
o. magang/praktik kerja;

BAB IV
SISTEM INFORMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

1. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN terintegrasi dengan sistem *e-office* BPJPH.
2. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam butir 1 paling sedikit memuat informasi:
   a. profil Kompetensi ASN;
   b. rencana Pengembangan Kompetensi ASN; dan
   c. hasil Pengembangan Kompetensi ASN.
3. Profil kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam butir 2 huruf a paling sedikit memuat:
   a. identitas pegawai;
   b. standar Kompetensi Jabatan;
   c. riwayat pendidikan; dan
   d. riwayat pelatihan.
4. Hasil Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam butir 2 huruf c paling sedikit memuat:
   a. jenis Pengembangan Kompetensi;
   b. pelaksana Pengembangan Kompetensi;
   c. nama Pengembangan Kompetensi;
   d. waktu pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
   e. jumlah JP yang diperoleh; dan
   f. bukti pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

BAB V
PENJAMINAN MUTU

1. PPSDM JPH mengoordinasikan penjaminan mutu Pengembangan Kompetensi ASN dengan lembaga yang telah terakreditasi.
2. Penjaminan mutu sebagaimana dimaksud dalam butir 1 meliputi aspek:
   a. perencanaan;
   b. pelaksanaan;
   c. evaluasi; dan
   d. hasil.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penjaminan mutu sebagaimana dimaksud dalam butir 2 ditetapkan oleh Sekretaris Utama.
4. Penjaminan mutu sebagaimana dimaksud dalam butir 1 dikecualikan untuk pendidikan.

BAB VI
PEMANTAUAN DAN EVALUASI

1. Pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN.
2. Pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN dilakukan oleh PPSDM JPH.
3. Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan paling sedikit 1 kali dalam 1 tahun.
4. Hasil pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN digunakan untuk perbaikan perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN.
5. Hasil pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN disampaikan kepada Kepala BPJPH melalui Sekretaris Utama.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Demikian Keputusan ini disusun untuk dapat menjadi panduan bagi PPSDM JPH dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BPJPH.

KEPALA BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN PRODUK HALAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AHMAD HAIKAL HASAN

Salinan sesuai dengan aslinya
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN
PRODUK HALAL
REPUBLIK INDONESIA
Kepala Biro Hukum, Sumber Daya Manusia
dan Hubungan Masyarakat

Beny Cahyadie
NIP. 198204102000121001