



BUPATI MAGETAN  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI MAGETAN  
NOMOR 35 TAHUN 2025  
TENTANG  
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAGETAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung transformasi sumber daya manusia aparatur melalui percepatan peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara berbasis kompetensi, perlu dilakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara terstruktur, terencana dan terukur;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan setiap pegawai aparatur sipil negara wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi;
- c. bahwa guna kelancaran pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai aparatur sipil negara, perlu adanya pedoman dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penyelenggaraan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Dati II Surabaya Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pendidikan Kedinasan (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2010 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
10. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2025 tentang Standar Harga Satuan Regional (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2025 Nomor 105);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 107 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Inspektorat Daerah Provinsi Dan Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1605);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
15. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
16. 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);
17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
19. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 324) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 566);
20. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan

Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);

21. Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Nomor 64) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Magetan (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Nomor 136);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Magetan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Magetan.
3. Bupati adalah Bupati Magetan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Magetan.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Magetan.

7. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Magetan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. 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.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
11. 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 di lingkungan Pemerintah Daerah.
12. 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 di lingkungan Pemerintah Daerah.
13. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
16. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.
17. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Daerah secara profesional.
18. Pengembangan Kompetensi adalah proses penyelenggaraan pembelajaran yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi kerja ASN melalui berbagai jenis pengembangan kompetensi sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan.
19. Perencanaan Pengembangan Kompetensi adalah proses penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh PPK.
20. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh PPK.
21. Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
22. 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.

23. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan kepada PNS berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengikuti pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan, baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya dari Pemerintah, Pemerintah Negara Lain, Badan Internasional, atau Badan Swasta Dalam Negeri maupun Luar Negeri.
24. Perguruan Tinggi adalah lembaga pendidikan tinggi yang secara fungsional memiliki kewenangan dan kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia.
25. Pendidikan Akademik adalah Pendidikan tinggi program sarjana dan/atau program pascasarjana yang diarahkan pada penguasaan dan pengembangan cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.
26. Pendidikan Vokasi adalah Pendidikan tinggi program diploma yang menyiapkan mahasiswa untuk pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu sampai program sarjana terapan.
27. Pendidikan Profesi adalah Pendidikan tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyaratan keahlian khusus.
28. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
29. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
30. Bantuan Dana Penunjang Pendidikan adalah bantuan biaya yang diberikan kepada PNS yang telah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pendidikan tugas belajar yang ditetapkan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
31. Kerangka Acuan Kerja yang selanjutnya disingkat KAK adalah dokumen yang memuat gambaran umum dan penjelasan mengenai kegiatan yang akan dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.



## Pasal 2

- (1) Maksud dari ditetapkan pedoman pengembangan kompetensi aparatur sipil negara ini untuk menjadi pedoman dalam pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah:
  - a. menjamin kepastian hukum dalam pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah;
  - b. membantu terpenuhinya kebutuhan data perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pengembangan kompetensi;
  - c. membantu terwujudnya kualitas pengembangan kompetensi yang lebih terarah, terukur, efisien, efektif dan akuntabel;
  - d. pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara terintegrasi; dan
  - e. integrasi pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi ASN dan anggarannya dilaksanakan sesuai dengan rencana kebutuhan, pelaksanaan dan evaluasi program pengembangan kompetensi yang dikoordinasi oleh BKPSDM.

## Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini mengatur tentang pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi:

- a. Pengembangan Kompetensi Terintegrasi;
- b. Perencanaan Pengembangan Kompetensi;
- c. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- d. Pembiayaan Pengembangan Kompetensi; dan
- e. Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi.

## BAB II

### PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI

## Pasal 4

- (1) Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan kompetensi digunakan sebagai salah satu syarat dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier dengan memperhatikan manajemen talenta.
- (3) Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (4) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi.
- (5) Jumlah minimal JP pelatihan yang diperoleh ASN dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 5

- (1) Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:
  - a. terintegrasi dengan pekerjaan;
  - b. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan
  - c. terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.
- (2) Prinsip dasar Pengembangan Kompetensi Terintegrasi dilaksanakan secara:
  - a. inklusif, yaitu membuka akses untuk semua dalam rangka menjamin kemudahan, keterjangkauan pemanfaatan sumber daya pembelajaran bagi Pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan;
  - b. berdampak, yaitu hasil pembelajaran harus mampu menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta membantu Pegawai ASN memecahkan permasalahan kinerja;

- c. efisien, yaitu pembelajaran dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin; dan
- d. terintegrasi, yaitu pembelajaran yang mengedepankan cara kolaboratif yang dilaksanakan dengan memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman.

## Pasal 6

- (1) Pengembangan kompetensi bagi ASN meliputi:
  - a. Pengembangan Kompetensi Teknis;
  - b. Pengembangan Kompetensi Manajerial;
  - c. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural; dan
  - d. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan.
- (2) Pengembangan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas kompetensi teknis dan kompetensi fungsional.
- (3) Pengembangan kompetensi bagi ASN dilaksanakan setiap tahun, dengan tahapan meliputi:
  - a. perencanaan pengembangan kompetensi;
  - b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
  - c. monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi.
- (4) Pelaksanaan pengembangan kompetensi diinformasikan melalui sistem informasi pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

## BAB III

### PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

#### Perencanaan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

## Pasal 7

- (1) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disebut Perencanaan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat dilakukan peninjauan paling kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Dalam melaksanakan Perencanaan Pengembangan Kompetensi PyB membentuk tim paling sedikit terdiri atas:
  - a. Perangkat Daerah yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan sumber daya manusia; dan
  - b. unsur pimpinan perangkat daerah.

#### Pasal 8

- (1) Perencanaan 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.
- (2) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

#### Bagian Kedua

##### Inventarisasi

#### Pasal 9

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap ASN dalam organisasi.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
  - a. Profil ASN;

- 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 dilakukan terhadap setiap ASN yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (5) Atasan Langsung ASN memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Pemerintah Daerah.
- (7) Pimpinan Perangkat Daerah memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6).
- (8) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) disampaikan kepada PPK melalui BKPSDM.
- (9) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (8) 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

- (1) Data hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi ASN dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki atau yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui:
  - a. uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen;
  - b. riwayat pendidikan dan pelatihan;
  - c. dialog atasan bawahan; dan
  - d. penilaian 360 derajat .
- (3) Profil Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi.
- (4) Penilaian 360 derajat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung, rekan sejawat dan bawahan.

#### Pasal 12

Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) 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 3/4 (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;

- c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah 1/2 (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
- d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari 1/2 (satu per dua) dari indikator perilaku.

### Pasal 13

- (1) Data hasil Analisis Kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja ASN dengan target kinerja jabatan yang diduduki.
- (2) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencakup informasi dengan kualifikasi:
  - a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
  - b. rendah, apabila hasil penilaian kinerja memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);
  - c. sedang, apabila hasil penilaian kinerja memperoleh nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75,99 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan); atau
  - d. tinggi, apabila hasil penilaian kinerja memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

### Pasal 14

Dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a merupakan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah.

## Pasal 15

- (1) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b merupakan standar kompetensi jabatan yang disusun oleh perangkat daerah setingkat administrator yang membidangi organisasi pada Sekretariat Daerah dan telah ditetapkan oleh PPK.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan meliputi:
  - a. Standar kompetensi Teknis;
  - b. Standar Kompetensi Manajerial;
  - c. Standar Kompetensi Sosial Kultural;
  - d. Standar Kompetensi Pemerintahan.
- (3) Standar Kompetensi Teknis terdiri atas Standar Kompetensi Teknis dan Standar Kompetensi Fungsional.
- (4) Standar Kompetensi Teknis merujuk pada standar kompetensi yang ditetapkan oleh Kementerian atau Lembaga yang membidangi dan atau kebutuhan sesuai dengan kearifan lokal.
- (5) Standar Kompetensi Fungsional merujuk pada standar kompetensi yang ditetapkan oleh masing-masing Kementerian atau Lembaga pembina jabatan fungsional.
- (6) Standar Kompetensi Manajerial dan Standar Kompetensi Sosial Kultural merujuk pada standar kompetensi jabatan yang ditetapkan oleh Kementerian yang membidangi pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
- (7) Standar Kompetensi Pemerintahan merujuk pada standar kompetensi yang ditetapkan oleh Menteri yang membidangi urusan pemerintahan dalam negeri.

## Bagian Ketiga

### Verifikasi

## Pasal 16



- (1) Verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi 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 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 JP Pengembangan Kompetensi pertahun bagi PNS paling sedikit 20 JP dan PPPK paling banyak 24 JP;
  - 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;
  - c. Manajemen Talenta.

## Pasal 17

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 pimpinan unit organisasi perangkat daerah.

## Pasal 18

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

## Pasal 19

- (1) Tahapan verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi 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 JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Pemerintah Daerah 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.

## Bagian Keempat

### Validasi

## Pasal 20

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan Perencanaan

Pengembangan Kompetensi tingkat Pemerintah Daerah.

- (2) PPK melakukan validasi terhadap Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh PyB.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap Perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat Pemerintah Daerah.

#### BAB IV

#### PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

##### Pasal 21

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

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

##### Bagian Kesatu

##### Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan

##### Pasal 22

- (1) Pengembangan kompetensi melalui Pendidikan diselenggarakan dengan pemberian Tugas Belajar.
- (2) Pemberian Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada PNS yang akan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi dalam bentuk pendidikan Diploma/vokasi, Sarjana, Magister, Doktoral dan Profesi.
- (3) Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Tugas Belajar yang diberhentikan dari jabatan;
  - b. Tugas Belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan;

- c. Tugas Belajar Biaya Mandiri yang diberhentikan dari jabatan; dan
  - d. Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatan.
- (4) Selain dari pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Perangkat Daerah memberikan izin mengikuti pendidikan bagi penyetaraan tingkat Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas, yang ditembuskan kepada BKPSDM.

### Pasal 23

- (1) PNS yang bermaksud melaksanakan Tugas Belajar mengajukan rekomendasi kepada PPK melalui BKPSDM.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai syarat mengajukan beasiswa dan/atau pendaftaran program studi.
- (3) Pengajuan Surat Keputusan Tugas Belajar dilakukan setelah PNS dinyatakan lulus seleksi beasiswa dan lulus seleksi penerimaan mahasiswa serta sebelum pelaksanaan proses pembelajaran.
- (4) Pengajuan persetujuan Tugas Belajar Biaya Mandiri dilakukan sebelum pendaftaran.
- (5) PPK memberikan rekomendasi bagi PNS untuk Tugas Belajar atau persetujuan Tugas Belajar Biaya Mandiri.
- (6) PPK dapat mendelegasikan kewenangan memberi persetujuan Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (5) kepada Sekretaris Daerah untuk Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatan.

### Pasal 24

- (1) PNS yang telah mendapatkan persetujuan Tugas Belajar atau Tugas Belajar Biaya Mandiri diberikan penugasan untuk melaksanakan Tugas Belajar.
- (2) Surat Keputusan Tugas Belajar ditandatangani oleh PPK.
- (3) PPK dapat mendelegasikan penandatanganan Surat Penugasan untuk melaksanakan Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Sekretaris Daerah untuk Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatan.

#### Pasal 25

PNS yang mengajukan persetujuan tugas belajar harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. program studi yang dipilih dalam penyelenggaraan tugas belajar di perguruan tinggi selain menunjang tugas dan fungsi jabatan harus memenuhi persyaratan:
  1. sesuai perencanaan kebutuhan tugas belajar instansi; dan
  2. penyelenggaraannya dalam jenis akademik, vokasi, atau profesi.
- c. penilaian kinerja PNS dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
- d. sehat jasmani dan rohani;
- e. tidak sedang:
  1. dalam pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tindak pidana;
  2. menjalani pidana penjara atau kurungan dan/atau hukuman disiplin sedang atau hukuman disiplin berat; atau
  3. menjalani cuti di luar tanggungan negara dan/atau menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS;
- f. tidak pernah:
  1. dijatuhi hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  2. dijatuhi pidana penjara atau kurungan berdasarkan

- putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dalam 1 (satu) tahun terakhir; atau
3. dibatalkan atau dihentikan tugas belajarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam waktu 2 (dua) tahun terakhir.
- g. diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan dengan mempertimbangkan analisa kebutuhan pegawai.
  - h. PNS yang telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun sebagai PNS;
  - i. batas usia tugas belajar mempertimbangkan masa pendidikan dan masa pengabdian, dengan ketentuan paling kurang:
    1. 3 (tiga) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar/tugas belajar mandiri yang diberhentikan dari jabatan; atau
    2. 2 (dua) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan.

## Pasal 26

- (1) Tugas Belajar dapat diselenggarakan pada perguruan tinggi dalam negeri dan/atau perguruan tinggi luar negeri.
- (2) Perguruan tinggi dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. perguruan tinggi negeri;
  - b. perguruan tinggi kedinasan; dan/atau
  - c. perguruan tinggi swasta
- (3) Perguruan Tinggi luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Perguruan Tinggi luar negeri yang diakui oleh negara yang bersangkutan dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan.

- (4) Untuk menjamin kualitas pendidikan dan hasil pelaksanaan tugas belajar, program studi yang dituju untuk tugas belajar harus memenuhi ketentuan:
- a. terakreditasi minimal B atau baik sekali dari lembaga yang berwenang;
  - b. terakreditasi C atau baik dari lembaga yang berwenang bagi perguruan tinggi dalam negeri/program studi yang belum memiliki akreditasi B atau baik sekali atas persetujuan menteri yang membidangi urusan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
  - c. diakui oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan, kebudayaan, penelitian, riset dan teknologi bagi program studi perguruan tinggi luar negeri.

#### Pasal 27

- (1) Bagi PNS Tugas Belajar atau Tugas Belajar Biaya Mandiri yang diberhentikan dari jabatannya diberhentikan sementara dari jabatan struktural atau fungsionalnya.
- (2) PNS wajib menandatangani perjanjian terkait pemberian Tugas Belajar sebelum melaksanakan Tugas Belajar;
- (3) PNS yang melaksanakan Tugas Belajar atau Tugas Belajar Biaya Mandiri melaporkan kemajuan belajar secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali setiap semester kepada PPK melalui Kepala BKPSDM dan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (4) PNS yang telah menyelesaikan pendidikan wajib melapor kepada PPK melalui Kepala BKPSDM dan Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan dengan menyerahkan Laporan telah menyelesaikan studi.
- (5) Laporan hasil studi disampaikan paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar.

## Pasal 28

- (1) Kepala BKPSDM mengusulkan penempatan kembali PNS yang telah menyelesaikan Tugas Belajar atau Tugas Belajar Biaya Mandiri yang diberhentikan dari jabatan.
- (2) PPK menugaskan kembali PNS yang telah menyelesaikan Tugas Belajar atau Tugas Belajar Biaya Mandiri yang diberhentikan dari jabatan berdasarkan usulan Kepala BKPSDM.
- (3) PNS yang telah menyelesaikan Tugas Belajar wajib mengabdikan diri/menjalani ikatan dinas pada Pemerintah Daerah:
  - a. 2 (dua) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang diberhentikan dari jabatannya;
  - b. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatannya;
  - c. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar biaya mandiri yang diberhentikan dari jabatannya.

## Pasal 29

- (1) PNS yang telah selesai melaksanakan tugas belajar dapat mengajukan pengusulan pencantuman gelar.
- (2) Pengusulan pencantuman gelar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kedua

### Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan

## Pasal 30

- (1) Pelatihan yang dapat diikuti oleh ASN untuk memenuhi kebutuhan kompetensi terdiri atas:



- a. pelatihan klasikal;
  - b. pelatihan non klasikal; dan
  - c. pelatihan dengan pembelajaran campuran.
- (2) Pelaksanaan pelatihan secara klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling sedikit melalui jalur:
- a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan manajerial;
  - c. pelatihan teknis;
  - d. pelatihan fungsional;
  - e. pelatihan sosial kultural;
  - f. pelatihan Kompetensi Pemerintahan;
  - g. seminar/konferensi/sarasehan;
  - h. lokakarya;
  - i. kursus;
  - j. penataran;
  - k. bimbingan teknis;
  - l. sosialisasi; dan/atau
  - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (3) Pelaksanaan pelatihan secara non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas, paling sedikit melalui jalur:
- 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 nonklasikal lainnya.
- (4) Pelaksanaan pembelajaran pada pelatihan dengan pembelajaran campuran seperti yang dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah suatu cara dalam proses pembelajaran yang menggabungkan, mengombinasikan dan memadukan sistem pendidikan konvensional dengan sistem digital.
  - (5) Bentuk dan jalur pelatihan beserta konversi JP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 31

- (1) Penyelenggaraan pelatihan dikoordinasikan oleh BKPSDM.
- (2) Pelaksanaan pelatihan berdasarkan perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi.
- (3) BKPSDM menyelenggarakan pelatihan secara:
  - a. mandiri/swakelola;
  - b. kerjasama kemitraan dengan instansi pemerintah lain; atau
  - c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen.
- (4) BKPSDM dapat menugaskan atau mengirimkan ASN untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah lain atau lembaga penyelenggara pelatihan independen.

#### Pasal 32

- (1) Perangkat Daerah dapat menyelenggarakan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara:
  - a. swakelola, yaitu pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan mandiri oleh Perangkat Daerah;
  - b. bersama dengan instansi pemerintah lain; dan

- c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen.
- (3) Perangkat Daerah yang akan menyelenggarakan pelatihan harus mengajukan rekomendasi kepada BKPSDM dengan melampirkan KAK sebagai bahan pertimbangan.
- (4) Pengajuan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat disampaikan 14 (empat belas) hari kerja sebelum waktu pelaksanaan pelatihan dengan melampirkan KAK yang paling sedikit menjelaskan informasi mengenai:
- a. latar belakang;
  - b. dasar hukum;
  - c. tujuan;
  - d. produk pelatihan;
  - e. keluaran yang akan diperoleh;
  - f. jenis kegiatan;
  - g. nama pelatihan;
  - h. kurikulum pelatihan dan jumlah JP;
  - i. peserta;
  - j. lembaga penyelenggara;
  - k. lokasi dan waktu penyelenggaraan; dan
  - l. Rencana Anggaran Biaya dan kode rekening anggaran yang digunakan.
- (5) BKPSDM melakukan verifikasi terhadap pengajuan rekomendasi dan KAK untuk mengetahui terpenuhinya standarisasi penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, meliputi:
- a. tingkat kebutuhan penyelenggaraan suatu pelatihan, yaitu maksud dan tujuan dilaksanakannya pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut;
  - b. skala prioritas pelaksanaan;
  - c. tingkat kesiapan materi pelatihan;
  - d. kualifikasi tenaga pengajar yang tersedia;
  - e. tingkat kesiapan pelaksanaan, yaitu kesiapan panitia meliputi:
    - 1. kesiapan administrasi;
    - 2. sarana dan prasarana;

3. legalitas lembaga penyelenggara;
  4. kesiapan peserta.
- (6) Permohonan rekomendasi dikembalikan kepada Perangkat Daerah apabila belum memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan akan diproses apabila syarat yang telah ditentukan telah dicukupi oleh Perangkat Daerah.
  - (7) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikeluarkan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah permohonan beserta kelengkapannya diterima oleh BKPSDM.
  - (8) Rekomendasi yang dikeluarkan oleh BKPSDM paling sedikit memuat pernyataan disetujui atau tidak disetujui.
  - (9) Perangkat Daerah dapat menugaskan atau mengirimkan ASN untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah lain atau lembaga penyelenggara pelatihan independen.
  - (10) Lembaga atau instansi yang memberikan pelatihan atau menyelenggarakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (9) menerbitkan sertifikat pelatihannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 33

- (1) Persyaratan umum calon peserta pelatihan adalah sebagai berikut:
  - a. ASN;
  - ~~b. diusulkan~~ oleh Perangkat Daerah dan/atau berdasarkan penilaian potensi dan kompetensi dalam rangka memenuhi persyaratan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
  - c. sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi untuk yang bersangkutan;
  - d. tidak sedang mengikuti program pelatihan lainnya;
  - e. merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier yang bersangkutan;

- f. tidak sedang dalam proses pemeriksaan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat atau perkara pidana;
  - g. tidak sedang menjalankan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - h. memperhatikan ketentuan manajemen talenta dan batas usia pensiun.
- (2) Persyaratan khusus calon peserta ditetapkan dalam keputusan program pelatihan yang mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian atau Lembaga penyelenggara pelatihan.

#### Pasal 34

Prosedur pengusulan calon peserta pelatihan sebagai berikut:

- a. BKPSDM menyampaikan rencana kegiatan Pelatihan tahunan kepada seluruh Perangkat Daerah;
- b. Perangkat Daerah mendaftarkan calon peserta yang memenuhi persyaratan dan diusulkan oleh kepala Perangkat Daerah ke BKPSDM;
- c. BKPSDM menghimpun data usulan calon peserta;
- d. BKPSDM melakukan verifikasi peserta sesuai dengan ketentuan; dan
- e. BKPSDM melakukan pemanggilan peserta berdasarkan hasil verifikasi dan urutan calon prioritas.

#### Pasal 35

- (1) Setiap ASN yang telah mengikuti pelatihan harus memperoleh bukti capaian pengembangan kompetensi dari lembaga penyelenggara antara lain dapat berupa:
- a. Surat Tanda Tamat Pelatihan diberikan kepada ASN yang telah berhasil mengikuti keseluruhan program pelatihan;
  - b. Sertifikat diberikan kepada ASN yang telah menyelesaikan program pelatihan:

1. penambahan pengetahuan dan pemantapan yang mempersyaratkan pencapaian kompetensi tertentu melalui evaluasi program pelatihan; atau
  2. penambahan pengetahuan, pemantapan, dan/atau penyegaran tanpa mempersyaratkan kelulusan melalui evaluasi program pelatihan.
- c. Piagam Penghargaan diberikan kepada peserta yang telah menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan prestasi terbaik;
- (2) Bukti capaian pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk juga dalam bentuk dokumen yang telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik pada Badan Siber dan Sandi Negara.

#### Pasal 36

- (1) Dalam hal pelaksanaan pengembangan kompetensi, BKPSDM dapat mengembangkan dan menggunakan sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran dengan teknologi informasi, baik yang dikembangkan mandiri maupun dengan memakai aplikasi yang telah dikembangkan oleh kementerian/lembaga.
- (2) Setiap kegiatan pengembangan kompetensi dilaporkan pada Sistem Informasi Kepegawaian yang dikelola BKPSDM dan Badan Kepegawaian Negara oleh ASN atau melalui operator sistem informasi pada Perangkat Daerah untuk perhitungan ketercapaian jam pelajaran pengembangan kompetensi setiap tahunnya.
- (3) ASN yang telah menerima bukti capaian pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 wajib memasukkan bukti capaian tersebut ke dalam Sistem Informasi Kepegawaian yang dikelola oleh BKPSDM dan Badan Kepegawaian Negara.

## BAB V

### PEMBIAYAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

#### Sumber Pembiayaan Pengembangan Kompetensi

##### Pasal 37

Pembiayaan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan dan pelatihan dapat bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. sumber pembiayaan lain yang sah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

#### Pembiayaan Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan

##### Pasal 38

- (1) Biaya pendidikan tugas belajar yang bersumber dari APBD, dibebankan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (2) Biaya pendidikan tugas belajar yang mekanisme pembiayaan bersama, pembiayaannya dibebankan kepada instansi pemberi beasiswa sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan, dan APBD sesuai dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah.
- (3) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan dana penunjang pendidikan kepada PNS Tugas Belajar yang penugasannya ditetapkan oleh Bupati.
- (4) Bantuan dana penunjang pendidikan juga dapat diberikan kepada PNS Tugas Belajar Pendidikan Profesi yang mendesak dengan persetujuan PPK secara pembiayaan bersama dalam bentuk bantuan biaya

kontribusi dan menyesuaikan kemampuan keuangan daerah.

- (5) PNS Tugas Belajar penerima bantuan dana penunjang pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak diperbolehkan mengundurkan diri dari pendidikannya.
- (6) Apabila PNS Tugas Belajar penerima bantuan dana penunjang pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak tamat pendidikan karena mengundurkan diri atau diberhentikan dari pendidikannya maka wajib mengembalikan dana penunjang pendidikan tersebut secara penuh dan dikenakan sanksi tidak dapat mengajukan lagi tugas belajar.
- (7) Apabila PNS Tugas Belajar penerima bantuan dana penunjang pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak melaksanakan ikatan dinas sesuai perjanjian maka wajib mengembalikan dana penunjang pendidikan tersebut secara penuh.
- (8) Besarnya bantuan dana penunjang pendidikan mengikuti standar yang berlaku.

### Bagian Ketiga

#### Pembiayaan Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pelatihan

#### Pasal 39

- (1) BKPSDM menyusun anggaran pelatihan berdasarkan perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi yang telah ditetapkan.
- (2) Anggaran pelatihan ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPSDM.
- (3) Anggaran pelatihan dapat mencakup:
  - a. kegiatan pelatihan yang diselenggarakan sendiri;
  - b. kegiatan pelatihan yang diselenggarakan bersama dengan instansi pemerintah lain;



- c. kegiatan pelatihan yang diselenggarakan bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi; atau
- d. pemberian biaya untuk penugasan atau pengiriman ASN sebagai peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain.

#### Pasal 40

- (1) Peserta pelatihan dapat diberikan bantuan biaya pelatihan.
- (2) Pemberian biaya pelatihan kepada peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bersumber dari anggaran pada BKPSDM dan/atau anggaran pada Perangkat Daerah.
- (3) Pemberian biaya pelatihan kepada peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa biaya kontribusi dan/atau biaya perjalanan dinas.
- (4) Besarnya biaya kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan kepada peserta pelatihan sesuai dengan biaya yang ditetapkan oleh penyelenggara atau sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (5) Biaya perjalanan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diberikan berupa semua komponen biaya transportasi, akomodasi dan uang harian atau berupa satu atau dua komponen biaya perjalanan dinas sesuai dengan kebijakan penyelenggara pelatihan, ketersediaan anggaran pada BKPSDM dan/atau Perangkat Daerah tempat ASN ditugaskan.
- (6) Besarnya biaya perjalanan dinas pelatihan diatur sebagai berikut:
  - a. biaya perjalanan dinas dalam rangka perjalanan menuju tempat pelaksanaan pelatihan dan pulang dari pelaksanaan pelatihan diberikan sesuai standar biaya perjalanan dinas dalam atau luar kota;
  - b. uang harian selama dalam pelaksanaan pelatihan sesuai dengan standar biaya perjalanan dinas diklat;

- (7) Dalam hal biaya akomodasi dan/atau konsumsi tidak ditanggung oleh penyelenggara pelatihan maka biaya perjalanan dinas diberikan sesuai dengan biaya perjalanan dinas dalam atau luar kota.

#### Pasal 41

- (1) Peserta pelatihan yang pelatihannya dibiayai oleh Pemerintah Daerah tidak diperbolehkan mengundurkan diri pada saat pelatihan sudah berlangsung, kecuali disebabkan oleh keadaan memaksa yang mengharuskan peserta tersebut tidak melanjutkan pelatihannya.
- (2) Keadaan memaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain karena sakit parah/berbahaya yang diderita pada saat pelatihan sudah berlangsung, namun tidak diketahui sebelum pelaksanaan pelatihan.

#### Pasal 42

- (1) Perangkat Daerah dapat menganggarkan pengembangan kompetensi dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah serta penganggarannya dicantumkan dalam kode rekening sub kegiatan peningkatan kapasitas atau sub kegiatan lain yang sejenis yang secara jelas menyebutkan kegiatan dalam rumpun pengembangan kompetensi ASN.
- (2) Perangkat Daerah dapat menganggarkan pengembangan kompetensi berdasarkan perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi yang telah ditetapkan.
- (3) Perangkat Daerah yang menganggarkan sendiri pengembangan kompetensi dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah wajib menyampaikan informasi anggaran tersebut kepada Kepala BKPSDM di awal tahun anggaran.

### BAB VI

### MONITORING DAN EVALUASI

Bagian Kesatu  
Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi  
Melalui Jalur Pendidikan

Pasal 43

- (1) PPK melalui BKPSDM melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Tugas Belajar.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan penyusunan kebijakan pemberian Tugas Belajar berikutnya.

Bagian Kedua  
Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Melalui  
Pelatihan

Pasal 44

- (1) PPK melalui BKPSDM melaksanakan monitoring terhadap pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sejak persiapan sampai dengan berakhirnya pelaksanaan pelatihan.
- (2) PPK melalui BKPSDM melaksanakan monitoring terhadap tindaklanjut hasil pelatihan yang diikuti oleh peserta untuk memastikan hasil pelatihan mampu memberikan kontribusi bagi kinerja perangkat daerah tempat peserta ditugaskan.

Pasal 45

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi Jabatan dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

- (2) Evaluasi Pengembangan Kompetensi 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.

### Bagian Ketiga Pengawasan dan Pelaporan

#### Pasal 46

- (1) Inspektorat Daerah melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan pelatihan oleh Perangkat Daerah dengan merujuk pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah, KAK, Rekomendasi BKPSDM dan hasil penyelenggaraan pelatihan.
- (2) Inspektorat Daerah menyampaikan hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati dengan tembusan Kepala BKPSDM.

#### Pasal 47

- (1) BKPSDM melaporkan pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi kepada PPK.
- (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelatihan melaporkan kegiatan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) yang telah selesai dilaksanakan kepada PPK melalui Kepala BKPSDM.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. tujuan;
  - b. produk pelatihan;
  - c. keluaran yang akan diperoleh;
  - d. jenis kegiatan;
  - e. nama pelatihan;
  - f. kurikulum pelatihan dan jumlah JP;

- g. peserta;
  - h. lembaga penyelenggara;
  - i. lokasi dan waktu penyelenggaraan; dan
  - j. rincian dan kode rekening anggaran yang digunakan.
- (4) Perangkat Daerah yang menugaskan atau mengirimkan ASN untuk mengikuti pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (8) wajib menyampaikan laporan kepada PPK melalui Kepala BKPSDM meliputi:
- a. jenis pelatihan;
  - b. nama pelatihan;
  - c. nama lembaga penyelenggara
  - d. lokasi dan waktu penyelenggaraan;
  - e. rincian jadwal pelatihan atau kurikulum pelatihan dan jumlah JP;
  - f. nama dan Nomor Induk Pegawai PNS/Nomor Induk PPPK yang ditugaskan/dikirim mengikuti pelatihan;
  - g. jabatan ASN yang ditugaskan/dikirim mengikuti pelatihan;
  - h. dasar atau alasan mengikuti pelatihan; dan
  - i. rincian dan kode rekening anggaran yang digunakan.
- (5) Dalam hal Kepala Perangkat Daerah tidak melaporkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) maka Kepala BKPSDM dapat merekomendasikan pengurangan nilai SKP.

## BAB VII

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 48

PNS yang telah mengajukan dan melaksanakan tugas belajar sebelum diundangkannya Peraturan Bupati ini tetap sah sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan Bupati ini.

## BAB VIII

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 49

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku Peraturan Bupati Magetan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Biaya Tugas Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Magetan (Berita Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Magetan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2016 tentang Biaya Tugas Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Magetan (Berita Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2021 Nomor 3), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 50

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Magetan.

Ditetapkan di Magetan  
pada tanggal 17 Desember  
2025

BUPATI MAGETAN,

TTD

NANIK ENDANG RUSMINIARTI

Diundangkan di Magetan  
pada tanggal 17 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAGETAN,

TTD

WELLY KRISTANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN MAGETAN TAHUN 2025 NOMOR 35

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM

ARIEF RACHMAN, S.H.,M.H.  
Penata Tingkat I / (III/d)  
NIP. 19840319 201101 1 014