



**BUPATI SRAGEN**  
**PROVINSI JAWA TENGAH**  
PERATURAN BUPATI SRAGEN  
NOMOR 27 TAHUN 2021

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SRAGEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen agar mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi, perlu dilakukan pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen secara sistematis dan berkelanjutan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. 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 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1217);
6. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 3) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2019 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 13);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN.

#### BAB I KETENTUAN UMUM, MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sragen.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah organisasi perangkat daerah yang merupakan unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang menjadi wewenang Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah Kabupaten Sragen yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pengembangan sumber daya manusia.
6. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
7. Instansi Pembina Jabatan Fungsional adalah Instansi Pemerintah yang bertugas membina suatu Jabatan Fungsional berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pejabat Pemberi Rekomendasi adalah Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
12. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
13. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
14. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat instansi.
15. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara

## Pasal 2

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

## Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- c. Pemanfaatan Teknologi Informasi; dan
- d. Evaluasi Pengembangan Kompetensi.

## BAB II

### PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

#### Pasal 5

- (1) Pengembangan kompetensi dilakukan melalui tahapan:
  - a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
  - b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
  - c. evaluasi pengembangan kompetensi.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pada tingkat PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh Kepala PD dengan memperhatikan kebutuhan formasi.
- (3) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan oleh PD.

- (4) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan terhadap:
  - a. tugas belajar;
  - b. pelatihan dasar CPNS; dan
  - c. pelatihan kepemimpinan.

Bagian Kedua  
Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan  
Kompetensi Perangkat Daerah

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PD dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS; dan
  - b. verifikasi rencana pengembangan kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada BKPSDM untuk dilakukan validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat paling sedikit:
  - a. profil PNS; dan
  - b. syarat jabatan.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui analisis kesenjangan dengan membandingkan antara profil PNS dengan syarat jabatan.
- (4) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
  - a. dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah; dan
  - b. standar kompetensi jabatan.

Pasal 8

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) BKPSDM melakukan verifikasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
  - a. kesesuaian jenis kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. kesesuaian jalur pengembangan kompetensi;
  - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP pengembangan kompetensi pertahun; dan
  - d. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
  - a. dokumen Renstra PD; dan
  - b. standar kompetensi jabatan.

#### Pasal 9

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PD.
- (2) BKPSDM melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

### BAB III

## PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

### Bagian Kesatu

#### Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

#### Pasal 10

Bentuk pengembangan kompetensi terdiri atas:

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

#### Pasal 11

Bentuk pengembangan kompetensi pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, dilakukan dengan pemberian tugas belajar dan/atau izin belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 12

Persyaratan, tata cara pengusulan dan ketentuan lain tentang pengembangan kompetensi Pendidikan sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 diatur tersendiri dengan Peraturan Bupati .

### Pasal 13

Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal; dan
- b. pelatihan non klasikal.

### Pasal 14

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 13 huruf a, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud 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. seminar/konferensi/sarasehan;
  - g. workshop atau lokakarya;
  - h. kursus;
  - i. penataran;
  - j. bimbingan teknis;
  - k. sosialisasi; dan/atau
  - l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal lainnya.

### Pasal 15

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 13 huruf b, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur :
  - 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 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 non klasikal lainnya.

#### Pasal 16

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis PD, kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

#### Pasal 17

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b, 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.

### Bagian Kedua Tata Cara Pengusulan

#### Pasal 18

Tata cara pengusulan pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dapat melalui tahapan:

- a. PNS mengajukan surat kepada atasan langsung secara hierarki pada PD masing-masing kemudian usulan tersebut di sampaikan kepada BKPSDM;
- b. berdasarkan usulan PD tersebut, BKPSDM melakukan verifikasi apakah pengembangan kompetensi yang diusulkan telah sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PD;
- c. jenis pengembangan kompetensi yang diberikan rekomendasi oleh BKPSDM berupa rekomendasi sebagai berikut:
  - 1) pelatihan struktural kepemimpinan;
  - 2) pelatihan teknis; dan
  - 3) pelatihan fungsional.
- d. BKPSDM memberikan rekomendasi atas pelatihan yang diusulkan dan menjadi dasar Kepala PD untuk menerbitkan Surat Perintah Tugas bagi PNS untuk mengikuti pelatihan.
- e. PD menyampaikan laporan kegiatan pengembangan kompetensi yang telah diikuti kepada PPK melalui BKPSDM.

- f. Kegiatan pengembangan kompetensi lainnya selain sebagaimana tersebut pada huruf c, wajib diberitahukan pelaksanaannya kepada BKPSDM.

#### BAB IV PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

##### Pasal 19

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan mempergunakan teknologi informasi.
- (2) BKPSDM mengembangkan aplikasi system informasi pengembangan kompetensi secara bertahap dan berkelanjutan.
- (3) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apabila diperlukan dapat menggunakan sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran dengan teknologi informasi (*e-learning*) dan sebagainya yang telah dikembangkan oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Provinsi.

#### BAB V EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

##### Pasal 20

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

##### Pasal 21

Evaluasi pengembangan kompetensi PD 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 22

Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 disampaikan kepada BKPSDM untuk divalidasi dan dilaporkan kepada PPK.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

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

Ditetapkan di Sragen  
pada tanggal 30 April 2021

BUPATI SRAGEN,

ttd dan cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

Diundangkan di Sragen  
pada tanggal 30 April 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SRAGEN,

ttd dan cap

TATAG PRABAWANTO B.

BERITA DAERAH KABUPATEN SRAGEN TAHUN 2021 NOMOR 27

Salinan sesuai dengan aslinya

a.n Sekretaris Daerah  
Asisten Pemerintahan dan kesra  
u.b



NIP. 19670725 199503 1 002