



BUPATI KLATEN
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI KLATEN
NOMOR 54 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KLATEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan Pengembangan Kompetensi secara terarah, terkoordinasi, terpadu dan berkesinambungan;
- b. bahwa untuk optimalisasi penyelenggara Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, diperlukan sinergitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan Pengembangan Kompetensi;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;

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

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

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

4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan dewan perwakilan rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten.
7. Pengembangan Kompetensi adalah segala upaya untuk meningkatkan kompetensi Pegawai ASN antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, kursus, penataran, seminar, *workshop*, lokakarya, *coaching*, *mentoring*, sosialisasi dan Pengembangan Kompetensi lainnya.
8. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai ASN berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, berdayaguna dan berhasil guna.
9. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
10. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
11. 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 pemegang jabatan.

12. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintah sesuai dengan jenjang jabatannya di lingkungan Daerah secara profesional.
13. Pelatihan Kepemimpinan adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai ASN yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
14. Pelatihan Fungsional adalah proses belajar mengajar dalam mencapai persyaratan Kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional.
15. Pelatihan Teknis adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai ASN yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas Pegawai ASN.
16. Pengiriman adalah bentuk kemitraan Pengembangan Kompetensi aparatur dimana lembaga pelatihan Terakreditasi bertindak sebagai penyelenggara sedangkan Badan dan atau perangkat daerah sebagai pengirim peserta.
17. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
18. *E-learning* adalah proses pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang menggabungkan prinsip-prinsip pembelajaran dengan teknologi informasi, komunikasi dan multimedia.
19. Sistem Informasi Diklat Klaten yang selanjutnya disingkat SIDIKLAT adalah aplikasi bagi Perangkat Daerah dan ASN untuk mengusulkan bentuk

pengembangan kompetensi yang akan diikuti dan sekaligus melaporkan pengembangan kompetensi yang telah diikuti oleh ASN yang bersangkutan.

20. Ngobrol Pintar Kepegawaian yang selanjutnya disingkat NGOPI KAWAN adalah salah satu bentuk pengembangan kompetensi teknis manajemen kepegawaian melalui sistem *e-learning*.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Kompetensi ASN;
- b. penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
- c. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- d. kerjasama;
- e. monitoring dan evaluasi Pengembangan Kompetensi; dan
- f. pemanfaatan teknologi informasi.

BAB III

KOMPETENSI ASN

Pasal 3

- (1) Setiap Pegawai ASN wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (2) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi.

Pasal 4

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 meliputi:

- a. Kompetensi Teknis;
- b. Kompetensi Manajerial; dan
- c. Kompetensi Sosial Kultural.

Pasal 5

Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui tahapan :

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

BAB IV

PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh setiap Perangkat Daerah berkoordinasi dengan BKPSDM.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN; dan
 - b. verifikasi rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (3) Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (4) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan.

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap ASN dalam Perangkat Daerah.

- (2) Setiap Perangkat Daerah melakukan inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
- a. profil Pegawai ASN;
 - b. data usulan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN; dan
 - c. data laporan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (3) Kegiatan inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
- a. standar Kompetensi jabatan; dan
 - b. dokumen perencanaan setiap tahun dan 5 (lima) tahun.

Pasal 8

Profil Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a 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 9

- (1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (2) Dalam hal belum dilakukan Uji Kompetensi bagi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dilakukan oleh atasan langsung Pegawai ASN untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pasal 10

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dilakukan terhadap setiap ASN melalui SIDIKLAT.
- (2) Atasan Langsung ASN memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Perangkat Daerah.

Pasal 11

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh BKPSDM.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. Kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

Pasal 12

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. nama dan nomor induk Pegawai ASN yang akan dikembangkan;
 - b. jabatan yang akan dikembangkan;
 - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;

- f. jadwal dan waktu pelaksanaan;
- g. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina Kompetensi;
- h. anggaran yang dibutuhkan; dan
- i. jumlah JP.

BAB V

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 13

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tahunan untuk memenuhi kewajiban.

Bagian Kedua

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 14

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan secara :

- a. pelatihan klasikal; dan/atau
- b. pelatihan nonklasikal.

Pasal 15

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi dengan pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. Pelatihan Kepemimpinan;
 - b. Pelatihan Teknis;
 - c. Pelatihan Fungsional;
 - d. pelatihan sosial kultural;
 - e. seminar/konferensi/sarasehan;
 - f. *workshop* atau lokakarya;

- g. kursus;
- h. penataran;
- i. bimbingan teknis;
- j. sosialisasi; dan/atau
- k. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 16

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi dengan pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patokan banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara Pegawai ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik Daerah;
 - i. belajar mandiri (*self assessment*);
 - j. komunikasi belajar (*community of practice*);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.

Pasal 17

- (1) *Coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat
- (2) huruf a merupakan proses pendampingan peningkatan kinerja atau kompetensi melalui fasilitasi oleh seorang *coach* yang memiliki Kompetensi untuk membantu Pegawai ASN menemukan solusi,

meningkatkan efektivitas kerja, dan mencapai target kinerja.

- (2) *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b merupakan proses pembimbingan oleh Pegawai ASN yang lebih senior atau berpengalaman untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pegawai ASN.
- (3) *E-learning* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c merupakan proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi IT (*information and technology*) yang memberikan solusi dalam mengatasi masalah ruang dan waktu.
- (4) *E-learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi pelatihan teknis:
 - a. manajemen kepegawaian; dan
 - b. pelatihan teknis terkait tugas fungsi masing-masing Perangkat Daerah.
- (5) Untuk meningkatkan nilai indeks profesionalisme ASN secara masif, pelatihan *e-learning* manajemen kepegawaian dilakukan dengan kegiatan NGOPI KAWAN.
- (6) Pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf d merupakan pelatihan yang diselenggarakan secara sinkronous maupun asinkronous tanpa pertemuan tatap muka.
- (7) Detasering (*secodment*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf e merupakan penugasan sementara Pegawai ASN untuk bekerja pada instansi pemerintah lain atau lembaga tertentu untuk meningkatkan kompetensi Teknis yang bertujuan memberi pengalaman praktis sesuai kebutuhan Kompetensi jabatan.
- (8) Pembelajaran alam terbuka (*outbond*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf f merupakan proses pembelajaran melalui aktivitas fisik atau simulasi di luar ruangan untuk meningkatkan kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan.

- (9) Patokan banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf g merupakan kegiatan pembelajaran melalui kunjungan belajar untuk membandingkan praktik terbaik pada instansi lain yang bertujuan memperkaya wawasan dalam rangka perbaikan kinerja unit kerja.
- (10) Pertukaran antara Pegawai ASN dengan pegawai swasta/ badan usaha milik negara/badan usaha milik Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf h merupakan kegiatan penempatan sementara Pegawai ASN pada dunia usaha atau badan usaha milik negara/badan usaha milik Daerah untuk memperoleh pengalaman nyata.
- (11) Belajar mandiri (*self assessment*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf i merupakan pembelajaran mandiri oleh Pegawai ASN melalui modul, literatur, atau platform pengetahuan.
- (12) Komunikasi belajar (*community of practice*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf j merupakan kegiatan berbagi pengetahuan antarpegawai ASN dalam suatu forum tematik atau kelompok kerja.
- (13) Bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf k merupakan pembelajaran melalui pelaksanaan tugas langsung dengan pendampingan atasan/senior dalam bentuk pendampingan tugas harian, simulasi kerja, dan/atau evaluasi hasil kerja.
- (14) Magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf l merupakan kegiatan pembelajaran melalui praktik kerja di unit kerja tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Pasal 18

- (1) NGOPI KAWAN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (5) bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan kewajiban Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

- (2) NGOPI KAWAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Aplikasi SIDIKLAT.

Bagian Ketiga

Jenis Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 19

- (1) Jenis pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terdiri atas:
- a. Pengembangan Kompetensi dasar bagi calon pegawai negeri sipil; dan
 - b. Pengembangan Kompetensi dalam jabatan.
- (2) Pengembangan Kompetensi dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. Pengembangan Kompetensi Manajerial;
 - b. Pengembangan Kompetensi Teknis; dan
 - c. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural.

Pasal 20

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dimaksud dalam Pasal 19 dapat dilakukan oleh badan dan/atau Perangkat Daerah dan/atau melalui Pengiriman ke kementrian/lembaga/Pemerintah Daerah/swasta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh BKPSDM.

Pasal 21

- (1) Pengembangan Kompetensi dasar bagi calon pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil dan/atau pendidikan dan pelatihan prajabatan.
- (2) Pedoman pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan Lembaga Administrasi Negara.

- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dasar calon pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BKPSDM.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. pelatihan kepemimpinan nasional;
 - b. pelatihan kepemimpinan administrator; dan
 - c. pelatihan kepemimpinan pengawas.
- (2) Pedoman pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan Lembaga Administrasi Negara.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui pengiriman dan/atau pola kerjasama.

Pasal 23

- (1) Pengembangan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. 6 (enam) urusan pemerintahan wajib pelayanan dasar;
 - b. 18 (delapan belas) urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar;
 - c. 8 (delapan) urusan pemerintahan pilihan; dan
 - d. 5 (lima) penunjang urusan pemerintah
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BKPSDM dan/atau pola kerjasama.

Pasal 24

- (1) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui jalur pelatihan.
- (2) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai

persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Bagian Keempat

Satuan Waktu, Pola Pelaksanaan, Peserta, dan
Capaian Pengembangan Kompetensi

Pasal 25

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 memiliki satuan waktu JP.
- (2) Satuan waktu JP sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. 1 (satu) JP setara 45 (empat puluh lima) menit, berlaku pada jenis Pengembangan Kompetensi pelatihan, kursus, penataran, pembekalan/orientasi tugas, dan pendalaman tugas;
 - b. 1 (satu) JP setara 60 (enam puluh) menit, berlaku pada jenis Pengembangan Kompetensi bimbingan teknis, seminar, *workshop*, lokakarya, pengarahan program;
 - c. jenis Pengembangan Kompetensi pembelajaran elektronik dan Pengembangan Kompetensi jarak jauh diperitungkan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan; dan
 - d. jenis Pengembangan Kompetensi magang, pelatihan dalam jabatan, patok banding, *coaching*, *mentoring*, diperhitungkan paling lama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Jumlah keseluruhan waktu JP pada ayat (2) disesuaikan dengan rencana pencapaian indikator keberhasilan, efektivitas, dan efesiensi penggunaan sumber daya yang tersedia.
- (4) Pengembangan Kompetensi bagi setiap Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 26

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- b. bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi tertentu; atau
- c. bersama dengan lembaga Pengembangan Kompetensi yang independen.

Pasal 27

Persyaratan umum calon peserta Pengembang Kompetensi sebagai berikut:

- a. Pegawai ASN yang berkinerja baik dan tidak dalam hukuman disiplin;
- b. diusulkan oleh Perangkat Daerah dalam rangka memenuhi persyaratan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- c. tidak sedang mengikuti program Pengembangan Kompetensi lainnya; dan
- d. merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier Pegawai ASN yang bersangkutan.

Pasal 28

- (1) Capaian Pengembangan Kompetensi dinyatakan dalam bentuk sertifikat.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk:
 - a. ijazah;
 - b. sertifikat Kompetensi;
 - c. surat tanda tamat Pengembangan Kompetensi; atau
 - d. sertifikat lainnya.
- (3) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan bentuk pengakuan atas capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan bentuk pengakuan atas capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Surat tanda tamat Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan bentuk pengakuan telah menyelesaikan seluruh program pembelajaran dengan baik secara individual pada kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan yang terakreditasi.

Pasal 29

Setiap Pegawai ASN yang telah menerima sertifikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) melaporkan sertifikat Pengembangan Kompetensi dalam SIDIKLAT oleh Pegawai ASN dan/atau Perangkat Daerah terkait.

BAB VI

KERJA SAMA

Pasal 30

- (1) Dalam rangka efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dapat dilakukan pola kerjasama.
- (2) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan :
 - a. Perangkat Daerah dengan Perangkat Daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. Perangkat Daerah dengan Pemerintah Provinsi;
 - c. Perangkat Daerah Pemerintah Pusat/Instansi Pemerintah lainnya di luar Daerah; dan
 - d. Perangkat Daerah non Pemerintahan yang terakreditasi.

BAB VII

MONITORING DAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 31

- (1) Monitoring dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap :
 - a. kesesuaian antara rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - b. kemanfaatan antara Kompetensi terhadap peningkatan kinerja Pegawai ASN.
- (3) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan ke seluruh Perangkat Daerah.

Pasal 32

- (1) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dilaksanakan oleh Tim yang dibentuk oleh Kepala BKPSDM.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas :
 - a. BKPSDM;
 - b. Perangkat Daerah terkait yang bekerjasama dengan BKPSDM untuk menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN; dan
 - c. unsur lain yang diperlukan.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

BAB VIII

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 33

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan memanfaatkan teknologi aplikasi.

Pasal 34

- (1) Untuk mendukung efektivitas pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, Perangkat Daerah dapat mengembangkan sistem pembelajaran dalam jaringan yang bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan kewajiban Pengembangan Kompetensi.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Klaten
pada tanggal 30 Desember 2025

BUPATI KLATEN,

Cap

ttd

HAMENANG WAJAR ISMOYO

Diundangkan di Klaten
pada tanggal 30 Desember 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KLATEN,

Cap

Ttd

JAKA PURWANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN KLATEN TAHUN 2025 NOMOR 55

Mengesahkan
Salinan Sesuai dengan Aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN
KESEJAHTERAAN RAKYAT
u.b
KEPALA BAGIAN HUKUM
Cap
ttd
SRI RAHAYU