



BUPATI BANTUL
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
PERATURAN BUPATI BANTUL
NOMOR 8 TAHUN 2025
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTUL,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik dalam rangka mengakselerasi terwujudnya kesejahteraan masyarakat, perlu didukung Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan kompeten;
- b. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan kompeten di bidangnya, perlu melaksanakan Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah 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 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

4. Undang-Undang Nomor 122 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 308, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7059);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. 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 diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. 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.
5. 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 pemerintah dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
6. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.
7. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
8. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
9. Penilaian Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh asesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

10. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai ASN setiap tahun.
11. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karir 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 instansi.
12. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut *Corpu* adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.
13. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi jabatan.
14. Pelatihan Klasikal adalah bentuk Pengembangan Kompetensi yang dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
15. Pelatihan Non Klasikal adalah bentuk Pengembangan Kompetensi yang dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas
16. Pendidikan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi yang dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Kurikulum adalah rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran, proses dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan.
18. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul.
19. Instansi adalah Pemerintah Kabupaten Bantul.
20. Badan adalah perangkat daerah Kabupaten Bantul yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
21. 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.
22. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati Bantul.
23. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bantul.
24. Asisten Sekretaris Daerah adalah Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten Bantul.

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini sebagai pedoman pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- (2) Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini untuk mendukung Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam:
 - a. memenuhi kebutuhan internal organisasi;
 - b. memenuhi kebutuhan prioritas bidang isu strategis nasional/regional;

- c. mempermudah Pegawai ASN untuk meningkatkan kompetensinya; dan
- d. mendukung pemenuhan kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai ASN.

BAB II WEWENANG, HAK DAN KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Wewenang

Pasal 3

- (1) PPK berwenang dalam menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi melalui Corpu.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diikuti oleh:
 - a. PNS; dan/atau
 - b. PPPK.
- (4) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui:
 - a. penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. pengorganisasian Corpu;
 - c. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara terintegrasi melalui Corpu; dan
 - d. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 4

- (1) Setiap PNS wajib mengikuti Pengembangan Kompetensi secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan:
 - a. perencanaan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah;
 - b. hasil penilaian kinerja; dan/atau
 - c. hasil Penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (3) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berupa hasil rencana Pengembangan Kompetensi pada Instansi.
- (4) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berupa hasil SKP dari PNS yang bersangkutan.
- (5) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c berupa hasil dari Penilaian Kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS yang bersangkutan.
- (6) Setiap PNS yang tidak mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen ASN.

Pasal 5

- (1) Setiap PPPK wajib mengikuti Pengembangan Kompetensi secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan:
 - a. perencanaan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah; dan/atau
 - b. hasil penilaian kinerja PPPK yang bersangkutan.
- (3) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berupa hasil rencana Pengembangan Kompetensi pada Instansi.
- (4) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berupa hasil SKP dari PPPK yang bersangkutan.
- (5) Setiap PPPK yang tidak mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen ASN.

BAB III PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 6

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat Instansi.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PPK wajib:
 - a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.
- (3) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. Kepala PD melakukan inventarisasi untuk menentukan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap Pegawai ASN;
 - b. Hasil inventarisasi jenis kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf a disampaikan kepada PPK melalui Kepala Badan dalam bentuk draf rencana Pengembangan Kompetensi.
 - c. Kepala Badan melakukan verifikasi dan validasi draf rencana Pengembangan Kompetensi dan menyampaikan hasilnya kepada PPK untuk ditetapkan; dan
 - d. PPK menetapkan hasil verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada huruf c dalam bentuk Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap Pegawai ASN pada PD.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. profil Pegawai ASN;
 - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan

- c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja;
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui analisis kesenjangan Kompetensi dan Kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c.
- (4) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen RPJMD;
 - b. dokumen rencana strategis;
 - c. Standar Kompetensi Jabatan; dan/atau
 - d. rencana pengembangan pelayanan.
- (5) Hasil analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa jenis Pengembangan Kompetensi setiap Pegawai ASN yang perlu di usulkan dalam Rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 8

- (1) Verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf c, merupakan kegiatan analisis dan penetapan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Badan melakukan verifikasi terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat paling sedikit:
 - a. kesesuaian jenis kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. RPJMD; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (5) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

BAB IV

SUSUNAN ORGANISASI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)

Pasal 9

Susunan Organisasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi melalui Corpu terdiri atas:

- a. Dewan Pengarah Pembelajaran, terdiri atas:
 - 1. PPK;
 - 2. Sekretaris Daerah;
 - 3. Asisten Sekretaris Daerah;
 - 4. Kepala Badan; dan
 - 5. Kepala PD yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan; dan
- b. Tim Pelaksana, terdiri atas:
 - 1. koordinator pembelajaran (*chief learning officer*); dan
 - 2. koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*).

Pasal 10

- (1) PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a angka 1 menjabat sebagai ketua Dewan pengarah pembelajaran.

- (2) Koordinator pembelajaran (*chief learning officer*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b angka 1 dijabat oleh Kepala Badan.
- (3) Koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b angka 2 dijabat oleh Asisten Sekretaris Daerah.

Pasal 11

Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a bertugas:

- a. merumuskan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan RPJMD dan Manajemen Talenta;
- b. merumuskan kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan RPJMD dan Manajemen Talenta;
- c. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan RPJMD dan Manajemen Talenta;
- d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Instansi; dan
- e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi Corpu pada tingkat Instansi.

Pasal 12

Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b bertugas:

- a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi;
- b. mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
- c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi kepada dewan pengarah pembelajaran;
- d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Instansi Pemerintah dan unit kerja;
- e. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan Klasikal dan/atau Pelatihan Non klasikal; dan
- f. mengusulkan anggota kelompok keahlian (*group skill*) untuk setiap unit kerja jabatan pimpinan tinggi.

Pasal 13

Koordinator pembelajaran (*chief learning officer*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a angka 1 bertugas:

- a. mengoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
- b. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pelatihan Klasikal;
- c. mengembangkan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b; dan
- d. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi.

Pasal 14

Koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b angka 2 bertugas:

- a. memimpin kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja;
- b. menyampaikan usulan kurikulum Pengembangan Kompetensi;

- c. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi di lingkungan unit kerja;
- d. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dari Pelatihan Klasikal dan/atau Pelatihan Non Klasikal di lingkungan unit kerja;
- e. menyampaikan usulan rumpun kelompok keahlian kepada ketua dewan pengarah pembelajaran sesuai dengan bidang tugas unit kerja;
- f. menyampaikan usulan kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja;
- g. memimpin kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja; dan
- h. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja.

Pasal 15

- (1) Kelompok keahlian (*group skill*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 beranggotakan Pegawai ASN yang mempunyai keahlian dan kompetensi dalam bidang tertentu.
- (2) Kelompok keahlian (*group skill*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas untuk membantu koordinator kelompok keahlian dalam melakukan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai bidang keahlian dan Kompetensi yang dimiliki.
- (3) Ketugasan kelompok keahlian (*group skill*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Kepala Badan.

BAB V

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI CORPU

Bagian Kesatu

Bentuk dan Pelaksana Pengembangan Kompetensi

Pasal 16

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan dalam bentuk:

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

Pasal 17

- (1) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a, dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar pada Pendidikan formal pada jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pedoman teknis mengenai Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Surat Edaran Bupati.

Pasal 18

- (1) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b terdiri atas:
 - a. Pelatihan Klasikal; dan
 - b. Pelatihan Non Klasikal.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Badan;

- b. PD; dan/atau
 - c. Unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier ASN sesuai dengan arah kebijakan.

Pasal 19

- (1) Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a, dilaksanakan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
- a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan fungsional;
 - d. pelatihan sosial kultural;
 - e. pelatihan teknis;
 - f. pelatihan dasar CPNS;
 - g. seminar/konferensi/sarasehan;
 - h. workshop/lokakarya;
 - i. kursus;
 - j. penataran;
 - k. sosialisasi;
 - l. bimbingan teknis; dan/atau
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk klasikal lainnya.

Pasal 20

- (1) Pelatihan Non Klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b, dilaksanakan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Pelatihan Non Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan 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 Pegawai ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - i. pembelajaran mandiri (*self development*);
 - j. komunitas belajar (*community of practices*);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktek kerja; dan/atau
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Non Klasikal lainnya.

Pasal 21

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 dan pasal 20 dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain;
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara independen; dan/atau
- d. bersama dengan Instansi pembina teknis daerah.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dapat dilaksanakan oleh PD.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Kepala Badan.

Pasal 23

- (1) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Non Klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dapat dilaksanakan oleh PD.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Non Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Kepala Badan.

Bagian Kedua Pengusulan dan Pelaporan

Pasal 24

- (1) Pengusulan peserta Pengembangan Kompetensi dilaksanakan oleh Kepala PD kepada Kepala Badan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengusulan peserta Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Kepala Badan.

Pasal 25

- (1) Pegawai ASN setelah mengikuti pengembangan kompetensi menyusun laporan dengan diketahui Kepala PD.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam petunjuk teknis yang dikeluarkan Kepala Badan.

Bagian Ketiga Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dapat dilakukan dengan mempergunakan teknologi informasi.
- (2) Badan mengembangkan aplikasi sistem informasi Pengembangan Kompetensi secara bertahap dan berkelanjutan.
- (3) Selain sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dapat menggunakan sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran dengan teknologi informasi (*e-learning*) dan sebagainya yang telah dikembangkan oleh Kementerian/Lembaga atau Pemerintah Provinsi.

BAB VI EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 27

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara rencana Pengembangan Kompetensi tingkat daerah dengan RPJMD.
- (2) Evaluasi Pengembangan Kompetensi, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sebagai berikut:
 - a. level pertama reaksi (*reaction*);
 - b. level kedua pembelajaran (*learning*);
 - c. level ketiga perilaku (*behavior*); dan
 - d. level keempat hasil (*result*).
- (3) Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui sistem informasi.

BAB VII PENDANAAN

Pasal 28

Pendanaan pengembangan kompetensi bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan/atau
- b. sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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



Ditetapkan di Bantul
pada tanggal 11 Februari 2025

BUPATI BANTUL,

ttd

ABDUL HALIM MUSLIH

Diundangkan di Bantul
pada tanggal 11 Februari 2025
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANTUL,

ttd

AGUS BUDIRAHARJA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANTUL TAHUN 2025 NOMOR 8