



**RANCANGAN
PERATURAN BUPATI BANTUL
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTUL,

Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi, pelayanan dan kesejahteraan pada masyarakat, perlu didukung Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan kompeten;

b. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan kompeten dibidangnya, 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 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);

3. 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 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 23 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12, 13, 14 dan 15 Dari Hal Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Jawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 59);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Uji 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.
8. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai ASN setiap tahun.
9. 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.

10. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut *Corpu* adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.
11. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
12. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.
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 Pegawai ASN;
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertujuan untuk:
 - 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

PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 3

Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat Instansi dilaksanakan melalui tahapan:

- a. Kepala PD melakukan inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap Pegawai ASN;
- b. Hasil yang dimaksud pada huruf a disampaikan kepada PPK melalui Kepala Badan;
- c. Badan melakukan verifikasi dan validasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan

- d. Hasil verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada huruf c ditetapkan PPK dalam bentuk Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 4

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap Pegawai ASN pada PD;
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat paling sedikit:
 - a. profil Pegawai ASN;
 - b. syarat jabatan; dan
 - c. rencana pengembangan pelayanan.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui analisis kesenjangan dengan membandingkan antara profil Pegawai ASN, syarat jabatan dan rencana pengembangan pelayanan;
- (4) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen RPJMD;
 - b. dokumen rencana strategis; dan
 - c. Standar Kompetensi Jabatan.
- (5) Hasil analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat jenis pengembangan kompetensi setiap Pegawai ASN yang perlu di usulkan dalam Rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 5

- (1) Verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 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;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (5) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

BAB III

PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

- (1) Pengembangan Kompetensi diikuti oleh
 - a. PNS; dan
 - b. PPPK
- (2) Setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melakukan Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan;
- (3) Setiap PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah dan/atau hasil penilaian kinerja PPPK yang bersangkutan.

Pasal 7

- (1) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) adalah hasil SKP dari PNS yang bersangkutan;
- (2) Hasil Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) adalah hasil dari Uji Kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS yang bersangkutan;
- (3) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pasal 6 ayat (3) adalah hasil rencana Pengembangan Kompetensi pada instansi PPPK yang bersangkutan;

- (4) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (3) adalah hasil SKP dari PPPK yang bersangkutan.

Bagian Kedua
Penyelenggaraan

Pasal 8

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*).

Bagian Ketiga
Pengorganisasian

Pasal 9

Pengorganisasian Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 terdiri atas:

- a. Dewan Pengarah Pembelajaran; dan
- b. Tim Pelaksana.

Pasal 10

- (1) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, terdiri atas:
 - a. PPK;
 - b. Sekretaris Daerah;
 - c. Asisten Sekretaris Daerah;
 - d. Kepala Badan; dan
 - e. Kepala PD yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan.
- (2) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh PPK.

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 ASN Corpu pada tingkat instansi.

Pasal 12

- (1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b terdiri atas:
 - a. koordinator pembelajaran (*chief learning officer*); dan
 - b. koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*).
- (2) Koordinator pembelajaran (*chief learning officer*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Kepala Badan;
- (3) Koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dijabat oleh Asisten Sekretaris Daerah.

Pasal 13

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 14

Koordinator pembelajaran (*chief learning officer*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1) huruf a bertugas:

- a. mengkoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
- b. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pelatihan Klasikal;
- c. mengembangkan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana yang sebagaimana dimaksud pada pasal 12 ayat (1) huruf b; dan
- d. mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi.

Pasal 15

Koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1) huruf b bertugas:

- a. memimpin kelompok keahlian (*group skill*) di lingkungan unit kerja;
- b. menyampaikan usulan kurikulum Pengembangan Kompetensi;
- c. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN 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 16

- (1) Kelompok keahlian (*group skill*) sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 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 (1), diatur dalam Keputusan Kepala Badan.

Bagian Keempat

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 17

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 18

- (1) Pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a, dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal pada jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (2) Pedoman teknis mengenai Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dalam Edaran Bupati.

Pasal 19

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, terdiri atas:
 - a. pelatihan klasikal; dan
 - b. pelatihan non klasikal.

- (2) Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN 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.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier ASN sesuai dengan arah kebijakan.

Pasal 20

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1), 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 struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan fungsional;
 - d. pelatihan sosial kultural;
 - e. pelatihan teknis;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. workshop/lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. sosialisasi;
 - k. bimbingan teknis; dan/atau
 - l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk klasikal lainnya.

Pasal 21

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1), dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.

- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada 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 ASN 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/praktek kerja; dan/atau
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara:
- a. mandiri;
 - b. bersama dengan instansi pemerintah lain;
 - c. bersama dengan lembaga penyelenggara independen; atau
 - d. bersama dengan Instansi pembina teknis daerah.

Pasal 22

- (1) PD dapat melaksanakan jalur Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ayat (2) huruf f sampai dengan huruf j dan huruf l;
- (2) Unit kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah dapat melaksanakan jalur Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf e sampai dengan huruf j;
- (3) PD yang melaksanakan fungsi pengawasan dapat melaksanakan jalur pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf e sampai dengan huruf j;

- (4) Dalam hal PD dan Unit kerja yang menerapkan pola keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang akan melaksanakan Kegiatan Pengembangan Kompetensi lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf 1, wajib diberitahukan pelaksanaannya kepada Badan.

Pasal 23

- (1) Jalur Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (2) huruf d, dilaksanakan oleh Badan;
- (2) Jalur Pengembangan Kompetensi selain sebagaimana dimaksud pada pasal 21 ayat (2) huruf d, dapat dilaksanakan oleh masing-masing PD;
- (3) Dalam hal PD yang akan melaksanakan Kegiatan Pengembangan Kompetensi lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf m , wajib diberitahukan pelaksanaannya kepada Badan

Pasal 25

Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, dilakukan dengan bentuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) dan Pasal 21 ayat (2) ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan.

Bagian kelima

Pengusulan dan Pelaporan

Pasal 26

Tata cara pengusulan peserta Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam bentuk pelatihan melalui tahapan:

- a. ASN mengajukan surat kepada atasan langsung secara hierarki kepada Kepala PD;
- b. Kepala PD menyampaikan usulan sebagaimana dimaksud pada huruf a kepada Kepala Badan;
- c. Kepala Badan melakukan verifikasi atas usulan berdasarkan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;

- d. Kepala Badan menerbitkan surat perintah tugas mengikuti pelatihan dengan memperhatikan kemampuan anggaran dan skala prioritas;

Pasal 27

- (1) ASN setelah mengikuti pengembangan kompetensi wajib menyusun laporan dengan diketahui Kepala PD
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud ayat 1 disampaikan kepada Kepala Badan;

BAB IV

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 28

- (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/Pemerintah Provinsi.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 29

Pembiayaan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bersumber dari:

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

BAB VI
EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 30

- (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 VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

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

BUPATI BANTUL,

ttd dan cap

ABDUL HALIM MUSLIH