



PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Proklamasi Nomor 2 Purworejo 54111

Telepon (0275) 321012 Fax (0275) 322791

Email: setda@purworejokab.go.id

Website: www.setda.purworejokab.go.id

Purworejo, 20 September 2022

Kepada:

- Yth. 1. Semua Kepala Perangkat Daerah
2. Direktur RSUD
dr. Tjitrowardojo Kelas B
3. Direktur RSUD
dr. Tjokronegoro Kelas C

SURAT EDARAN

Nomor : 893 / 11.760 /2022

TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MELALUI JALUR PELATIHAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO

Dalam rangka mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang handal, profesional, adaptif dan kredibel melalui percepatan peningkatan kapasitas berbasis kompetensi dengan jalur pelatihan serta untuk mendukung implementasi nilai dasar ASN dalam pelaksanaan tugas dan fungsi jabatannya, bersama ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

I. DASAR HUKUM:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;
- d. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- e. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

II. MAKSUD DAN TUJUAN:

Surat Edaran ini sebagai acuan kegiatan pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo dan bertujuan untuk mewujudkan sumber daya aparatur yang handal, profesional, adaptif dan kredibel dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.

III. RUANG LINGKUP:

Surat Edaran ini berlaku bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo.

IV. KETENTUAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN:

- a. Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan profesi yang diembannya sesuai ketentuan Pasal 70 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Pengembangan kompetensi PNS merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karir;
- c. Pengembangan kompetensi dilakukan dengan memperhatikan prinsip *merit system* dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin PNS guna memberikan kesempatan pengembangan kompetensi kepada PNS secara adil dan wajar;
- d. Pengembangan kompetensi PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelatihan dalam 1 (satu) tahun sesuai ketentuan Pasal 203 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- e. Pengembangan kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas diberikan kesempatan untuk pengayaan pengetahuan;
- f. Pengembangan kompetensi bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilakukan paling banyak 24 (dua puluh empat) Jam Pelatihan dalam satu tahun masa perjanjian kerja;

V. BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN:

- a. Pengembangan kompetensi dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/pelatihan;

- b. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan melalui pemberian tugas belajar yang mekanismenya diatur dalam ketentuan tersendiri mengenai tugas belajar di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo;
- c. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan **klasikal** dan **nonklasikal**;
- d. Pelatihan klasikal merupakan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas;
- e. Bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan klasikal dapat dilakukan melalui jalur:
- pelatihan struktural kepemimpinan
 - pelatihan manajerial
 - pelatihan teknis
 - pelatihan fungsional
 - pelatihan sosiokultural
 - Seminar
 - Konferensi
 - Sarasehan
 - Workshop atau lokakarya
 - Kursus
 - Penataran
 - Bimbingan Teknis
 - Sosialisasi, dan atau;
 - Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- f. Pelatihan non klasikal merupakan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktek kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas;
- g. Bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal dapat dilakukan melalui jalur:
- Coaching
 - Mentoring
 - E- learning
 - Pelatihan jarak jauh
 - Pembelajaran alam terbuka (outbond)
 - Patok banding (benchmarking)
 - Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD
 - Belajar mandiri
 - Komunitas belajar

- Bimbingan di tempat kerja
- Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

VI. PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN:

- a. Kegiatan pengembangan kompetensi mengacu pada rencana Pengembangan Kompetensi berdasarkan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN yang diusulkan oleh Perangkat Daerah;
- b. Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN pada Perangkat Daerah memuat jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh setiap ASN untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan;
- c. Usulan Kebutuhan pengembangan kompetensi disampaikan oleh Perangkat Daerah setiap tahun kepada Sekretaris Daerah cq. Kepala BKPSDM dengan format sebagaimana dalam Lampiran Surat Edaran ini, untuk dianalisis bersama dengan Perangkat Daerah;
- d. Hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi memuat prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi yang akan dilaksanakan setiap tahun berdasarkan Rencana Kerja Anggaran Pengembangan Kompetensi.

VII. PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN:

- a. Setiap PNS berhak untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal sebanyak 20 (duapuluh) Jam Pelatihan setiap tahunnya;
- b. Penghitungan pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan menggunakan satuan ukuran Jam Pelatihan JP yaitu 45 (empat puluh lima) menit setara dengan 1 (satu) JP;
- c. Dalam hal tidak tercantum jumlah JP dalam kegiatan pengembangan kompetensi maka perhitungan JP mengacu pada tabel konversi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Edaran ini.
- d. Keikutsertaan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan Sertifikat atau Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTPL) atau sebutan lain sejenisnya;
- e. Dalam hal tidak terdapat Sertifikat atau STTPL sebagaimana dimaksud huruf b, pelaksanaan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan dokumen sebagai berikut:
 - Surat Tugas/Surat Perintah yang mencantumkan kegiatan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang diikuti;
 - Surat Keterangan Melaksanakan Pengembangan Kompetensi yang ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah

- f. Setiap PNS yang telah selesai mengikuti pengembangan kompetensi wajib memasukkan kegiatan pengembangan kompetensi yang diikutinya kedalam aplikasi SIMPEG ;

VIII. MONITORING DAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN:

- a. Untuk mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai , setiap Pimpinan Perangkat Daerah diharapkan dapat menggalakkan forum diskusi dan diseminasi di masing-masing Perangkat Daerah dan unit kerjanya;
- b. Pimpinan Perangkat Daerah dan Pejabat Administrator serta Pengawas memiliki tanggung jawab untuk mendorong pengembangan kompetensi setiap PNS dilingkungannya dengan melakukan coaching, mentoring, counseling, penugasan dan pembinaan kepada bawahannya sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki bawahan;
- c. Pimpinan Perangkat Daerah dan Atasan Langsung ASN wajib melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan pengembangan kompetensi yang diikuti dan dilaksanakan oleh ASN dan memastikan bahwa pengembangan kompetensi yang diikuti memberikan kontribusi peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi;
- d. Guna menjamin data yang valid terkait pemenuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan unit kerjanya, setiap Pejabat Pengelola Kepegawaian pada Perangkat Daerah agar melakukan pemutakhiran data terkait pengembangan kompetensi yang telah diikuti ASN secara berkala melalui aplikasi SIMPEG.

IX. PENUTUP

Semua Pimpinan Perangkat Daerah agar menindaklanjuti dan melakukan pemantauan atas pelaksanaan Surat Edaran ini.

Demikian atas perhatian dan pelaksanaannya disampaikan terima kasih.


a.n. BUPATI PURWOREJO
SEKRETARIS DAERAH
Drs. SAID ROMADHON
Pembina Utama Madya
NIP. 19640122 198903 1 004

Lampiran : Surat Edaran No. 893 / 11.760 /2022
Tanggal : 20 September 2022
Tentang Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo

TABEL KONVERSI JAM PELATIHAN (JP)
KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

No	Jenis Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
A. KLASIKAL				
1.	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
2.	Pelatihan di tingkat nasional	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
3.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan Teknis/Pelatihan Fungsional	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan Sosial kultural	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
6.	Seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
7.	Workshop/ lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
8.	Kursus	JP	Sesuai JP program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
9.	Penataran	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran
10.	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis/ satu hari setara dengan 8 (delapan) JP dan paling lama 3 (tiga) hari	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis

No	Jenis Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
B. NON KLASIKAL				
1.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
2.	Magang/praktik kerja	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP
3.	Patok banding (benchmarking)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding (benchmarking) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding (benchmarking) setara dengan 20 (dua puluh) JP
4.	Pelatihan jarak jauh	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya
5.	Coaching	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 2 (dua) JP. • maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 4 (empat) JP. • maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
6.	Mentoring	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 2 (dua) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 4 (empat) JP. • paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
7.	Detasering (secondment)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya
8.	E-learning	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga)	Paling tinggi 1 (satu) hari 4

No	Jenis Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
			JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	(empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan
9.	Belajar mandiri (self development)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (self development)
10.	Komunitas belajar (community of practices)	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (community of practices)
11.	Pembelajaran alam terbuka (outbond)	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)

Catatan

1. Jalur pengembangan Kompetensi lainnya mengacu pada jalur pengembangan kompetensi yang memiliki karakteristik serupa; dan
2. Dasar pertimbangan penentuan jalur pengembangan kompetensi yang serupa dapat mencakup kompetensi yang dikembangkan, tujuan program, kurikulum dan/atau jumlah JP.

Lampiran : Surat Edaran No. 893 /11.760/2022
 Tanggal : 20 September 2022
 Tentang Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur
 Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di
 Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo

FORMULIR KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 BAGI ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO
 NAMA PERANGKAT DAERAH:

Nama / NIP :
 Pangkat/Gol. Ruang :
 Jabatan :
 Unit Kerja :

No	Kompetensi yang Dibutuhkan Dalam Jabatan Saat ini	Kompetensi yang Dimiliki Saat Ini	Kompetensi yang Perlu Dikembangkan	Program/Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Diklat dll) yang Dibutuhkan
1	2	3	4	5

Mengetahui :
 Kepala Perangkat Daerah

ASN yang bersangkutan

.....

.....