



BUPATI SUKOHARJO  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI SUKOHARJO  
NOMOR 5 TAHUN 2026

TENTANG

SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR SIPIL NEGARA SECARA TERINTEGRASI  
MELALUI SUKOHARJO *CORPORATE UNIVERSITY*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUKOHARJO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing tinggi sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan sistem pembelajaran yang terencana, berkelanjutan, dan terintegrasi;
- b. bahwa dinamika perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik menuntut adanya inovasi Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sukoharjo;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai Aparatur Sipil Negara wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi serta melalui sistem pembelajaran terintegrasi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Terintegrasi melalui Sukoharjo *Corporate University*;
- 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 Provinsi Djawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2757);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA SECARA TERINTEGRASI MELALUI SUKOHARJO *CORPORATE UNIVERSITY*.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sukoharjo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sukoharjo.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
6. Sistem Pembelajaran Terintegrasi atau *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.

7. Sukoharjo *Corporate University* yang selanjutnya disebut *Sucosity* adalah sistem pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi ASN di Daerah yang diselenggarakan secara terintegrasi, berkesinambungan, dan berbasis teknologi informasi dengan mengacu pada konsep *Corpu* untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja guna mendukung terwujudnya ASN yang profesional, berdaya saing, dan berorientasi pada pelayanan publik.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. 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 dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
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. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier 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 Pemerintah Daerah.
15. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur yang selanjutnya disebut SIPENATA adalah sistem informasi untuk mendukung penyelenggaraan *Sucosity* yang berfungsi sebagai sarana perencanaan, pencatatan, pemantauan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN secara terdigitalisasi, terintegrasi, dan selaras dengan sistem nasional maupun Daerah.

16. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada instansi Pemerintah Daerah.

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan sistem pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara terintegrasi melalui *Sucosity*.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk menyelenggarakan sistem pembelajaran terintegrasi dalam rangka:
  - a. memenuhi kebutuhan internal Daerah;
  - b. memenuhi kebutuhan prioritas dan/atau isu strategis Daerah atau Nasional;
  - c. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan kompetensinya melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja Daerah; dan
  - d. mendukung pemenuhan kewajiban bagi PNS dalam Pengembangan Kompetensi.

## BAB II

### PENYELENGGARAAN *SUCOSITY*

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 3

- (1) Penyelenggaraan *Sucosity* dilaksanakan di Daerah.
- (2) *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan:
  - a. sebagai identitas atau *branding* sistem pembelajaran terintegrasi dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN di Daerah; dan
  - b. *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan secara konsisten dalam seluruh kegiatan, media, dan produk pembelajaran.
- (3) Penyelenggaraan *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. struktur *Sucosity*;
  - b. Manajemen Pengetahuan;
  - c. forum pembelajaran;
  - d. sistem pembelajaran;
  - e. strategi pembelajaran;
  - f. teknologi pembelajaran; dan
  - g. integrasi sistem.

- (4) *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:
  - a. terintegrasi dengan pekerjaan sehari-hari;
  - b. sebagai pemecahan masalah dalam isu-isu strategis Perangkat Daerah;
  - c. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen manajemen ASN; dan
  - d. terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Perangkat Daerah, lintas instansi pemerintah, dan/atau dengan pihak terkait.
- (5) Penyelenggaraan *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh BKPSDM dan dikoordinasikan dengan Lembaga Administrasi Negara.
- (6) BKPSDM sebagai penyelenggara *Sucosity* bertugas:
  - a. menyusun kebijakan Pengembangan Kompetensi dengan berpedoman pada kebijakan Pengembangan Kompetensi tingkat Daerah dan/atau nasional;
  - b. menyusun rencana Pengembangan Kompetensi sesuai dengan rencana strategis Daerah;
  - c. mengembangkan program Pengembangan Kompetensi di Daerah yang dapat mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Daerah dan pemenuhan rencana strategis Daerah;
  - d. menyelenggarakan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN Daerah dan rencana strategis Daerah;
  - e. menyampaikan kebutuhan dan rencana, hasil pemantauan, serta evaluasi Pengembangan Kompetensi kepada Lembaga Administrasi Negara; dan
  - f. melaksanakan evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (7) Penyelenggaraan *Sucosity* dilaksanakan mengacu pada dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP) Daerah yang disusun dan ditetapkan oleh PyB untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan pada dokumen perencanaan Daerah dan prioritas pembangunan nasional dan/atau Daerah.
- (8) Penyelenggaraan *Sucosity* dilaksanakan secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN Daerah.
- (9) Dalam rangka pengintegrasian sebagaimana dimaksud pada ayat (8), penyelenggaraan *Sucosity* disusun mengacu pada kebijakan dan menjadi sumber data utama Pengembangan Kompetensi dalam Manajemen Talenta ASN Daerah.

Bagian Kedua  
Struktur *Sucosity*

Pasal 4

Struktur *Sucosity* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- a. dewan pengarah pembelajaran; dan
- b. tim pelaksana.

Pasal 5

(1) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a terdiri atas:

- a. PPK;
  - b. Sekretaris Daerah;
  - c. Asisten Sekretaris Daerah;
  - d. Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan;
  - e. Kepala BKPSDM; dan
  - f. Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelembagaan.
- (2) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Bupati selaku PPK.
- (3) Dewan Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a bertugas:

- a. merumuskan arah kebijakan dan kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan atau rencana strategis Daerah dan Manajemen Talenta ASN Daerah;
- b. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan atau rencana strategis Daerah dan Manajemen Talenta ASN Daerah;
- c. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Daerah; dan
- d. melaksanakan pemantauan dan evaluasi *Sucosity*.

Pasal 7

(1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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 BKPSDM.

- (3) Koordinator Pembelajaran (*chief learning officer*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertugas:
- a. mengoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
  - b. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa pelatihan klasikal dan nonklasikal;
  - c. mengembangkan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana; dan
  - d. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi dan melaporkan kepada Bupati dan Lembaga Administrasi Negara.
- (4) Koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dijabat oleh Asisten Sekretaris Daerah.
- (5) Koordinator Kelompok Keahlian (*chief group skill*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas:
- a. memimpin kelompok keahlian 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 nonklasikal 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 di lingkungan unit kerja; dan
  - g. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian di lingkungan unit kerja.

#### Pasal 8

Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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 Daerah;
- e. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan/atau pelatihan nonklasikal; dan
- f. mengusulkan anggota kelompok keahlian (*group skill*) untuk setiap unit kerja jabatan pimpinan tinggi.

## Pasal 9

- (1) Kelompok keahlian (*group skill*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f beranggotakan seluruh Kepala Perangkat Daerah yang mengoordinasikan berbagai keahlian di bidang tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Kelompok keahlian (*group skill*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
  - a. mengoordinir berbagai keahlian bidang tertentu;
  - b. mengidentifikasi kebutuhan dan menyampaikan usulan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Perangkat Daerah;
  - c. menyusun rencana Pengembangan Kompetensi sesuai dengan kewenangan dan kebutuhan kelompok keahlian;
  - d. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi kelompok keahlian di lingkungan Perangkat Daerah;
  - e. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pelatihan klasikal dan/atau pelatihan non klasikal di lingkungan Perangkat Daerah; dan
  - f. mengoordinasikan pelaporan program Pengembangan Kompetensi kelompok keahlian kepada Bupati melalui koordinator pembelajaran.

Bagian Ketiga  
Manajemen Pengetahuan

## Pasal 10

- (1) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b dilakukan melalui pengelolaan proses dan sumber pembelajaran yang memberikan kebebasan akses pembelajaran bagi Pegawai ASN secara fleksibel dan efisien melalui tahapan:
  - a. identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
  - b. pengumpulan pengetahuan;
  - c. dokumentasi pengorganisasian aset intelektual;
  - d. pengelolaan basis data pengetahuan;
  - e. penyebarluasan;
  - f. penerapan dan pengembangan;
  - g. pemantauan dan evaluasi; dan
  - h. pengembangan kolaboratif.
- (2) Identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan proses untuk mengenali dan memetakan kompetensi yang dimiliki serta membandingkannya dengan kompetensi yang dibutuhkan sesuai jabatan dan tujuan Perangkat Daerah.

- (3) Pengumpulan pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan proses sistematis memperoleh pengetahuan yang bersumber dari individu maupun organisasi, guna mendukung pengelolaan pengetahuan dan Pengembangan Kompetensi ASN.
- (4) Dokumentasi pengorganisasian aset intelektual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan proses pencatatan, penyusunan, dan pengelolaan hasil pemikiran, inovasi, serta praktik terbaik Pegawai ASN dalam bentuk pengetahuan yang terdokumentasi baik cetak maupun digital, untuk mendukung penyelenggaraan *Sucosity*.
- (5) Pengelolaan basis data pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan kegiatan mengatur, menyimpan, memperbarui, dan menyediakan data serta informasi pengetahuan Pegawai ASN secara sistematis dan terintegrasi untuk mendukung Pengembangan Kompetensi dalam *Sucosity*.
- (6) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan kegiatan mendistribusikan, mengomunikasikan, dan membagikan pengetahuan sebagai aset intelektual secara terstruktur agar dapat dimanfaatkan secara fleksibel dan efisien oleh seluruh Pegawai ASN untuk mendukung Pengembangan Kompetensi melalui SIPENATA.
- (7) Penerapan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan pemanfaatan Manajemen Pengetahuan sebagai aset intelektual oleh seluruh Pegawai ASN dalam mendukung tugas jabatan, sekaligus proses pengayaan operasional dan substansi agar sesuai dengan kebutuhan pegawai dan Perangkat Daerah.
- (8) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang ada telah dikelola dan dimanfaatkan dengan baik oleh Pegawai ASN.
- (9) Pengembangan kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h merupakan proses pengembangan Manajemen Pengetahuan baik secara operasional maupun substansi, dengan melibatkan para ahli, praktisi dan pemangku kepentingan agar sesuai dengan kebutuhan Pegawai ASN.

#### Pasal 11

- (1) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) merupakan pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dan dihasilkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Daerah dengan bentuk pengetahuan yang terdiri atas:
  - a. pengetahuan tersirat; dan/atau
  - b. pengetahuan eksplisit.

- (2) Pengetahuan tersirat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman, keterampilan, intuisi, wawasan, dan nilai-nilai individu yang belum terdokumentasi secara formal, namun menjadi bagian penting dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (3) Pengetahuan eksplisit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pengetahuan yang telah terdokumentasi secara formal dalam bentuk buku, pedoman, standar kompetensi, laporan, modul, maupun media digital, sehingga dapat dengan mudah diakses, dipelajari, dan dimanfaatkan dalam rangka Pengembangan Kompetensi ASN.

#### Bagian Keempat Forum Pembelajaran

##### Pasal 12

- (1) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf c terdiri atas:
  - a. forum pembelajaran level strategis;
  - b. forum pembelajaran level operasional; dan
  - c. forum pembelajaran level teknis.
- (2) Forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan forum dewan pengarah dan tim pelaksana yang berfokus pada permasalahan yang bersifat strategis.
- (3) Forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan forum tim pelaksana dengan fokus permasalahan lintas kelompok keahlian.
- (4) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan forum kelompok keahlian dengan koordinator keahlian dengan fokus permasalahan dalam kelompok keahlian.

#### Bagian Kelima Sistem Pembelajaran

##### Pasal 13

- Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf d dilakukan melalui tahapan:
- a. diagnosis kebutuhan pembelajaran;
  - b. pengembangan desain pembelajaran;
  - c. penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran; dan
  - d. evaluasi pembelajaran.

## Bagian Keenam Strategi Pembelajaran

### Pasal 14

Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf e dapat dilakukan dengan proporsi:

- a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran formal atau terstruktur berupa pelatihan klasikal dan/atau pelatihan nonklasikal;
- b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik; dan
- c. 70% (tujuh puluh persen) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan.

## Bagian Ketujuh Teknologi Pembelajaran

### Pasal 15

- (1) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf f merupakan media berbasis teknologi yang digunakan untuk strategi pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.
- (2) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran elektronik dan SIPENATA yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen ASN.

## Bagian Kedelapan Integrasi Sistem

### Pasal 16

- (1) Integrasi sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf g dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dengan minimal aspek sebagai berikut:
  - a. perencanaan Pengembangan Kompetensi;
  - b. perencanaan penganggaran;
  - c. pengembangan budaya organisasi;
  - d. penilaian kinerja pegawai;
  - e. teknologi pembelajaran;
  - f. Manajemen Pengetahuan; dan
  - g. Manajemen Talenta dan pengembangan karier ASN.
- (2) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kesesuaian kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN dengan dokumen perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi tahunan Daerah.

- (3) Perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kesesuaian kebutuhan penyelenggaraan *Sucosity* dengan visi misi dan arah kebijakan organisasi dalam pencapaian indikator kinerja utama yang didukung aspek perencanaan penganggaran tahunan Daerah.
- (4) Pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan dukungan dan kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan nilai dasar dalam kode etik dan kode sikap perilaku ASN.
- (5) Penilaian kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam Pengembangan Kompetensi.
- (6) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan kesesuaian kebutuhan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam menunjang penyelenggaraan *Sucosity* yang dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran elektronik dan SIPENATA.
- (7) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan kesesuaian pemanfaatan Manajemen Pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
- (8) Manajemen Talenta ASN dan pengembangan karier ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan kesesuaian Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dalam menunjang pengembangan Manajemen Talenta ASN dan pengembangan karier ASN.
- (9) Kesesuaian Pengembangan Kompetensi dalam menunjang pengembangan Manajemen Talenta ASN dan pengembangan karier ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dituangkan dalam riwayat Pengembangan Kompetensi dalam profil Pegawai ASN.

### BAB III EVALUASI

#### Pasal 17

- (1) Evaluasi pelaksanaan *Sucosity* dilakukan untuk menyediakan data dan/atau informasi terkait pencapaian tujuan pembelajaran.
- (2) Data dan/atau informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. rekapitulasi hasil evaluasi dari seluruh program Pengembangan Kompetensi dalam *Sucosity*; dan
  - b. analisis terhadap rekapitulasi hasil evaluasi pada masing-masing program Pengembangan Kompetensi yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran.

## Pasal 18

- (1) Evaluasi *Sucosity* di Daerah terdiri atas:
  - a. evaluasi program; dan
  - b. evaluasi pasca program.
- (2) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kegiatan penilaian penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi.
- (3) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan setelah penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kegiatan penilaian dampak program Pengembangan Kompetensi.
- (5) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun setelah berakhirnya seluruh program pembelajaran.
- (6) Evaluasi *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam bentuk cetak maupun digital.
- (7) Evaluasi *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Kepala BKPSDM dan dilaporkan kepada PPK.
- (8) Evaluasi *Sucosity* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Kepala BKPSDM kepada Lembaga Administrasi Negara pada triwulan pertama tahun berikutnya.

BAB IV  
PENDANAAN

## Pasal 19

- (1) Pendanaan atas penyelenggaraan *Sucosity* bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (2) Selain bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah, pendanaan penyelenggaraan *Sucosity* dapat bersumber dari sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukoharjo  
pada tanggal 17 April 2026  
BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

Diundangkan di Sukoharjo  
pada tanggal 17 April 2026

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SUKOHARJO,

ttd.

ABDUL HARIS WIDODO

BERITA DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO  
TAHUN 2026 NOMOR 5

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Ditandatangani secara  
elektronik oleh :

RETNO WIDIYANTI B, SH  
Pembina  
NIP. 19790801 200501 2 010