

**PENJELASAN/KETERANGAN
RANCANGAN PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**




**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Kajian Rancangan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Sukoharjo ini disusun sebagai dasar konseptual dan analitis dalam mendukung penyusunan regulasi daerah yang bertujuan mewujudkan pengelolaan sumber daya aparatur yang profesional, terencana, dan berbasis kebutuhan. Dokumen ini telah dikaji secara komprehensif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan strategis Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

Dengan ini, kami menyatakan bahwa kajian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan rujukan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi PNS di Kabupaten Sukoharjo.

Mengetahui,
Plt. Kepala Bidang
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sumantri Handoko Jati, ST
Penata Tingkat I
NIP. 197501262006041008

Menyetujui,
Sekretaris Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Santosa Budi Utomo, S.Sos
Pembina Tingkat I
NIP. 196807221994031015

Disahkan oleh,
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sumini, SE, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196810211994032010

KATA PENGANTAR

Dokumen kajian ini disusun sebagai bentuk komitmen dalam memperkuat tata kelola pengembangan sumber daya manusia aparatur secara terarah, terstruktur, dan berkelanjutan. Kajian ini bertujuan untuk memastikan bahwa regulasi daerah mengenai pengembangan kompetensi sejalan dengan kebijakan nasional, kebutuhan perangkat daerah, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan amanat dari berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, serta secara teknis diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS.

Kajian ini juga memperkuat landasan perlunya sistem yang terintegrasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah digitalisasi sistem melalui Sistem Pengembangan Kompetensi Aparatur (SIPENATA) dan Sistem Integrasi Digital AKPK (SINDIKA), yang telah dikembangkan oleh Bidang Pengembangan sumber daya manusia BKPSDM Kabupaten Sukoharjo. Dengan adanya Rancangan Peraturan Bupati yang berbasis pada kajian ini, diharapkan pengembangan kompetensi PNS di Kabupaten Sukoharjo tidak hanya memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga mampu meningkatkan kapasitas individu PNS dalam menjawab tantangan pelayanan publik dan reformasi birokrasi di tingkat daerah.

Lebih lanjut, pengembangan kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan penerapan manajemen talenta di lingkungan pemerintah daerah. Pengembangan kompetensi yang terencana dan berbasis pada Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) akan menjadi fondasi dalam pemetaan dan pengelolaan talenta PNS secara objektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai upaya peningkatan kapasitas, tetapi juga sebagai strategi dalam membangun pipeline talenta, memastikan tersedianya PNS unggul untuk menduduki posisi strategis di masa depan sesuai dengan potensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi.

Sukoharjo, Agustus 2025

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	2
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI.....	4
BAB I PENDAHULUAN.....	5
A. Latar Belakang	5
B. Identifikasi Masalah	5
C. Tujuan Penyusunan	7
D. Dasar Hukum	8
BAB II POKOK PIKIRAN	9
A. Evaluasi dan Analisa Peraturan Perundang-Undangan Terkait	9
B. Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis	10
BAB III MATERI MUATAN	12
A. Sasaran, Jangkauan, dan Arah Pengaturan	12
B. Ruang Lingkup Materi	13
BAB IV PENUTUP	14
A. Kesimpulan	14
B. Saran	14
DAFTAR PUSTAKA	15

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya aparatur untuk memastikan terselenggaranya pelayanan publik yang efektif, profesional, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Amanat tersebut secara eksplisit tertuang dalam berbagai regulasi nasional, di antaranya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. Dalam konteks itu, Pemerintah Kabupaten Sukoharjo telah menyusun sejumlah kebijakan dan langkah strategis dalam pengelolaan pengembangan kompetensi PNS secara lebih terencana, sistematis, dan berkelanjutan.

Namun demikian, hingga saat ini belum tersedia kebijakan daerah dalam bentuk peraturan bupati yang secara khusus dan komprehensif mengatur tentang pengembangan kompetensi PNS. Ketiadaan dasar hukum tersebut menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi yang terarah, terukur, serta dapat dievaluasi secara berkala. Oleh karena itu, penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi menjadi penting sebagai dasar legal dan operasional bagi perangkat daerah dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan kompetensi secara akuntabel.

Selain itu, penyusunan peraturan ini juga dilatarbelakangi oleh kebutuhan penerapan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, di mana pengembangan kompetensi menjadi salah satu unsur utama dalam pengelolaan talenta. Peraturan ini diharapkan dapat menjadi instrumen penghubung antara kebutuhan pengembangan kompetensi individu PNS dengan perencanaan strategis pengisian jabatan berbasis potensi dan kinerja, sebagaimana diarahkan dalam kebijakan Reformasi Birokrasi Nasional.

B. Identifikasi Masalah

Dalam proses kajian penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi PNS di Kabupaten Sukoharjo, ditemukan beberapa permasalahan mendasar yang menjadi alasan utama pentingnya kebijakan ini dibentuk. Adapun identifikasi permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Regulasi Teknis yang Menjamin Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara Sistematis dan Terintegrasi

Hingga saat ini, Kabupaten Sukoharjo belum memiliki peraturan daerah maupun peraturan kepala daerah yang secara rigid dan komprehensif mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur. Ketidakadaan regulasi ini menyebabkan pelaksanaan pengembangan kompetensi di Kabupaten Sukoharjo bersifat sektoral, tidak terstandar, dan belum memiliki kerangka kerja yang sistematis.

Akibatnya, pengembangan kompetensi yang dilakukan berisiko tidak selaras dengan tujuan strategis organisasi, tidak terukur secara obyektif, serta berpotensi menghambat upaya penguatan kapasitas PNS secara menyeluruh.

2. Belum Optimalnya Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Berbasis Kebutuhan

Penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) mulai dirintis oleh Pemerintah Kabupaten Sukoharjo sejak tahun 2023 dengan pendekatan yang menyesuaikan kebutuhan aktual perangkat daerah. Dari proses ini, lahir dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi tahunan dan Human Capital Development Plan (HCDP) sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi 5 (lima) tahunan.

Namun demikian, sampai saat ini belum tersedia dasar hukum yang mengikat yang dapat menjamin keberlanjutan, konsistensi, dan legalitas dalam pelaksanaan AKPK serta HCDP. Hal ini menjadikan pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan rentan terhadap ketidakteraturan dan kurang memiliki legitimasi kuat.

3. Minimnya Keterpaduan antara Data Pengembangan Kompetensi dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Talenta

Salah satu tantangan utama dalam era reformasi birokrasi dan sistem merit adalah integrasi data pengembangan kompetensi dengan manajemen talenta PNS. Di Kabupaten Sukoharjo, keterpaduan antara data kompetensi, pelatihan, dan kebutuhan talenta masih belum optimal. Hal ini berdampak pada belum maksimalnya pemetaan potensi PNS, perencanaan pengisian jabatan strategis, serta penilaian terhadap sistem merit secara keseluruhan. Ketidaksinambungan ini dapat menghambat upaya membangun sistem sumber daya manusia berbasis kompetensi dan kinerja yang berkeadilan serta berorientasi hasil.

C. Tujuan Penyusunan

Peraturan Bupati Sukoharjo tentang Pengembangan Kompetensi PNS disusun sebagai landasan hukum untuk memastikan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang terencana, terintegrasi, dan mendukung penerapan manajemen talenta serta reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. Berikut merupakan tujuan dari penyusunan Peraturan Bupati ini, yaitu :

1. Menyediakan dasar hukum pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS di Kabupaten Sukoharjo

Peraturan Bupati ini disusun untuk menjawab kebutuhan akan landasan hukum yang kuat dan operasional dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS di Kabupaten Sukoharjo. Selama ini, pengembangan kompetensi dilaksanakan berdasarkan ketentuan pusat dan arahan umum, namun belum memiliki aturan teknis lokal yang menjamin konsistensi dan akuntabilitas proses tersebut. Dengan adanya regulasi dalam bentuk Peraturan Bupati, maka seluruh perangkat daerah memiliki acuan yang sama dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan dan arah kebijakan daerah.

Selain itu, regulasi ini diharapkan mampu memberikan kepastian hukum dalam implementasi program-program pengembangan kompetensi, termasuk perencanaan jam pelatihan minimal, jenis kegiatan pengembangan, serta tata kelola penyusunan AKPK. Tanpa aturan yang baku, pelaksanaan pengembangan kompetensi berisiko tidak terstandar, kurang relevan dengan kebutuhan jabatan, serta tidak terdokumentasi secara sistematis.

2. Mewujudkan sistem pengembangan kompetensi yang terencana, efektif, dan terintegrasi

Tujuan berikutnya adalah untuk membangun sistem pengembangan kompetensi PNS yang tidak hanya bersifat kegiatan insidental, tetapi dirancang secara menyeluruh, berbasis kebutuhan jabatan, dan disesuaikan dengan perencanaan pembangunan daerah. Sistem ini dirancang melalui pendekatan siklus manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, dimulai dari identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan pelaporan hasil pengembangan kompetensi PNS. Hal ini hanya dapat dicapai jika terdapat kebijakan yang mengatur secara menyeluruh, terstruktur, dan mudah diimplementasikan.

Peraturan Bupati ini juga menjadi landasan dalam pengembangan dan pemanfaatan SIPENATA dan SINDIKA, sebagai instrumen digital untuk mendukung keterpaduan

dan efisiensi dalam proses pengembangan kompetensi. Dengan sistem tersebut, data kompetensi PNS akan terekam secara akurat dan terintegrasi dengan sistem kepegawaian lain, sehingga memungkinkan pengambilan kebijakan yang lebih cepat, berbasis data, dan selaras dengan kebutuhan aktual organisasi. Sistem ini juga akan memudahkan monitoring capaian jam pelatihan per tahun serta memperkuat pengawasan terhadap efektivitas pengembangan kompetensi.

3. Mendukung implementasi manajemen talenta dan reformasi birokrasi melalui peningkatan kapasitas PNS

Pengembangan kompetensi merupakan fondasi utama dalam mewujudkan manajemen talenta PNS, di mana setiap individu diasah dan dipersiapkan secara sistematis untuk menduduki posisi strategis sesuai potensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi. Penyusunan Peraturan Bupati ini bertujuan agar pengembangan kompetensi PNS di Kabupaten Sukoharjo tidak lagi sekadar pemenuhan administratif, tetapi menjadi bagian dari strategi jangka panjang dalam membangun pipeline talenta lokal yang unggul dan kompeten.

Lebih lanjut, peraturan ini juga menjadi bagian integral dari pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya dalam aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur. Dengan PNS yang memiliki kompetensi relevan, terstandar, dan dikembangkan secara berkelanjutan, maka kualitas layanan publik dapat ditingkatkan, serta kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi dapat diperkuat. Dalam jangka panjang, regulasi ini akan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional, adaptif, dan berorientasi hasil.

D. Dasar Hukum

1. Undang-undang No 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

BAB II

POKOK PIKIRAN

A. Evaluasi dan Analisa Peraturan Perundang-Undangan Terkait

1. Aspek Kelembagaan

Temuan:

- a. Belum terdapat unit atau tim khusus yang secara struktural bertanggung jawab penuh terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi secara menyeluruh.
- b. Keterlibatan perangkat daerah dalam proses analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (AKPK) masih bersifat administratif dan belum terintegrasi secara fungsional dengan peran manajemen sumber daya manusia.
- c. Koordinasi antara BKPSDM dan Perangkat Daerah teknis terkait pelatihan eksternal maupun pengembangan kompetensi berbasis undangan masih kurang optimal dan tidak terdokumentasi secara sistematis.

Rekomendasi:

- a. Membentuk tim kerja atau unit fungsional khusus di bawah koordinasi BKPSDM yang bertugas merancang dan mengoordinasikan pelaksanaan bangkom lintas perangkat daerah.
- b. Memperkuat peran kepegawaian di setiap perangkat daerah sebagai simpul pelaksana AKPK dan pelaporan JP PNS.
- c. Meningkatkan kapasitas kelembagaan melalui pelatihan teknis AKPK dan integrasi perencanaan bangkom dengan sistem informasi.

2. Aspek Substansi

Temuan:

- a. Belum ada peraturan di tingkat daerah yang secara khusus dan komprehensif mengatur seluruh jenis pengembangan kompetensi (klasikal, nonklasikal, internal, eksternal).
- b. Kebutuhan PNS terhadap pengembangan kompetensi belum sepenuhnya berdasarkan analisis jabatan, kinerja, dan potensi, tetapi masih berdasarkan permintaan atau peluang ad hoc.
- c. Belum terdapat penegasan integrasi antara hasil AKPK, perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan program manajemen talenta.

Rekomendasi:

- a. Menyusun peraturan bupati dengan cakupan substansi yang mencakup seluruh siklus bangkom: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan.
- b. Memasukkan pendekatan berbasis kompetensi jabatan, hasil AKPK, dan keterkaitan dengan rencana pengembangan talenta.
- c. Menyediakan klasifikasi jenis pelatihan dan bentuk pengembangan kompetensi yang sesuai dengan regulasi nasional dan kebutuhan daerah.

3. Aspek Implementasi**Temuan:**

- a. Pelaksanaan bangkom belum sepenuhnya terdigitalisasi, sehingga pencatatan JP, pelaporan, dan pemetaan kompetensi sering tidak akurat atau terfragmentasi.
- b. Monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi belum dilakukan secara berkala dan menyeluruh, terutama dalam mengukur dampak terhadap kinerja PNS.
- c. Tingkat partisipasi PNS dalam bangkom bervariasi, sebagian besar mengikuti pelatihan hanya untuk memenuhi JP, bukan karena dorongan peningkatan kapasitas.

Rekomendasi:

- a. Mengoptimalkan penggunaan sistem informasi SIPENATA dan SINDIKA sebagai alat utama dalam implementasi pengembangan kompetensi berbasis data.
- b. Menyusun mekanisme evaluasi rutin dan penilaian keberhasilan bangkom yang terintegrasi dengan sistem merit dan kinerja.
- c. Menyediakan insentif nonfinansial atau bentuk penghargaan untuk PNS yang aktif dan berhasil dalam peningkatan kompetensi secara nyata.

B. Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis**1. Landasan Filosofis**

Secara filosofis, penyusunan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi PNS di Kabupaten Sukoharjo dilandasi oleh semangat untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam rangka mendukung prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, kompeten, dan profesional. Pengembangan kompetensi PNS menjadi fondasi utama dalam menciptakan aparatur yang mampu menjawab dinamika perubahan dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Filosofi ini menempatkan PNS sebagai pilar utama dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas PNS melalui sistem pengembangan kompetensi yang terencana, berkesinambungan, dan sesuai kebutuhan menjadi sebuah keniscayaan yang harus difasilitasi oleh kebijakan yang adil, partisipatif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

2. Landasan Sosiologis

Dari aspek sosiologis, regulasi tentang pengembangan kompetensi PNS disusun sebagai respon atas kebutuhan masyarakat akan layanan publik yang cepat, tepat, dan responsif. PNS yang kompeten dan terlatih akan berkontribusi dalam mempercepat pencapaian program-program pembangunan daerah dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dalam konteks sosial, keberadaan regulasi ini diharapkan dapat mendorong pemerataan akses terhadap pengembangan kapasitas individu PNS, tanpa memandang latar belakang jabatan atau instansi.

Di samping itu, perubahan kebijakan nasional, perkembangan teknologi, dan dinamika sosial menuntut PNS untuk terus menyesuaikan kompetensinya agar relevan dengan perubahan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan daerah dan potensi individu menjadi solusi untuk menjawab tuntutan perubahan sosial serta memperkuat integrasi PNS dalam mendukung pembangunan daerah secara inklusif dan berkelanjutan.

3. Landasan Yuridis

Secara yuridis, penyusunan peraturan ini mengacu pada berbagai ketentuan perundang-undangan yang mengatur kewajiban dan hak PNS dalam mengembangkan kompetensinya. Salah satu rujukan utama adalah Pasal 49 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa pegawai PNS wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Ketentuan ini memberikan dasar hukum bahwa setiap PNS memiliki kewajiban untuk meningkatkan kapasitas PNS-nya secara aktif dan berkesinambungan.

Dengan adanya regulasi teknis di tingkat kabupaten, maka pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan serta prioritas pembangunan daerah.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Sasaran, Jangkauan, dan Arah Pengaturan

1. Sasaran Pengaturan

Sasaran utama dari penyusunan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi ini adalah seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, yang secara fungsional dan struktural bertugas dalam pelayanan publik serta mendukung pencapaian visi dan misi kepala daerah. Dengan pengaturan yang jelas dan terstruktur, peraturan ini diharapkan mampu mendorong setiap PNS untuk mengikuti program pengembangan kompetensi secara aktif, terencana, dan sesuai dengan kebutuhan jabatannya.

Selain itu, peraturan ini juga menyasar perangkat daerah sebagai pelaksana program pengembangan kompetensi agar dapat menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan bangkom secara profesional. Melalui regulasi ini, semua unsur pengelola kepegawaian dan perencana pelatihan di perangkat daerah diharapkan dapat memahami peran dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan PNS yang adaptif, berdaya saing, dan memiliki kompetensi sesuai tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

2. Jangkauan Pengaturan

Jangkauan pengaturan dalam peraturan ini mencakup seluruh proses pengembangan kompetensi PNS mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan pelaporan, baik yang bersifat klasikal (diklat, seminar, kursus) maupun nonklasikal (magang, e-learning, mentoring, coaching, dan konseling). Pengaturan ini juga mencakup mekanisme penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan integrasinya dengan Human Capital Development Plan (HCDP) serta sistem manajemen talenta.

Pengaturan ini tidak hanya berlaku pada kegiatan yang didanai APBD, tetapi juga mencakup partisipasi PNS dalam kegiatan pelatihan undangan dari kementerian/lembaga dan kerjasama antar daerah. Termasuk di dalamnya pengaturan mengenai sistem informasi pendukung seperti SIPENATA dan SINDIKA, yang berfungsi sebagai media perencanaan dan pelaporan kompetensi secara digital dan terintegrasi. Dengan cakupan tersebut, regulasi ini akan memberikan arah dan batasan yang jelas dalam pengelolaan pengembangan kompetensi PNS secara menyeluruh di Kabupaten Sukoharjo.

3. Arah Pengaturan

Arah pengaturan dalam peraturan ini adalah untuk menciptakan sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, berbasis kebutuhan, dan selaras dengan tujuan pembangunan daerah serta penerapan sistem merit. Peraturan ini diarahkan untuk membangun budaya kerja PNS yang gemar belajar, memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan diri, dan mampu menjawab tantangan perubahan lingkungan strategis melalui peningkatan kapasitas personal dan profesional.

Selain itu, arah kebijakan ini menitikberatkan pada integrasi antara pengembangan kompetensi dengan manajemen talenta, di mana hasil pelatihan menjadi bagian dari pertimbangan dalam pengisian jabatan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier PNS. Dengan pengaturan yang holistik, peraturan ini tidak hanya menjamin bahwa setiap PNS memperoleh haknya untuk dikembangkan, tetapi juga memastikan bahwa bangkom dilakukan secara strategis untuk mendukung reformasi birokrasi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mempercepat pencapaian sasaran pembangunan di Kabupaten Sukoharjo.

Dalam hal implementasi, arah kebijakan ini juga menetapkan mekanisme yang jelas dan terstruktur, dimulai dari perencanaan berdasarkan AKPK dan HCDP, pelaksanaan kegiatan klasikal dan nonklasikal, hingga pendokumentasian melalui sistem digital seperti SIPENATA dan SINDIKA. Penggunaan teknologi informasi ini dimaksudkan untuk menjamin akurasi data, kemudahan pemantauan, serta konsistensi antarperangkat daerah.

Untuk menjamin keberlanjutan dan efektivitas PNSy, Peraturan Bupati ini mengatur mekanisme monitoring dan evaluasi secara berkala, baik oleh BKPSDM sebagai pembina kepegawaian maupun oleh perangkat daerah pelaksana. Evaluasi mencakup penilaian efektivitas pelatihan, ketercapaian target jam pelatihan minimal, dampak terhadap peningkatan kinerja, serta kepuasan peserta. Hasil monitoring dan evaluasi menjadi dasar bagi perbaikan program pengembangan kompetensi di tahun berikutnya, sekaligus sebagai salah satu indikator penguatan sistem merit di Kabupaten Sukoharjo.

B. Ruang Lingkup Materi

1. Kesesuaian dengan Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Bupati ini disusun dengan merujuk dan menyesuaikan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, di antaranya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor

17 Tahun 2020, serta ketentuan teknis dari LAN, BKN, dan instansi pembina lainnya. Penyesuaian ini diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan daerah tidak bertentangan dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) nasional, serta dapat digunakan sebagai bagian dari evaluasi sistem merit oleh BKN.

Dalam peraturan ini, prinsip-prinsip nasional seperti wajibnya pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun, berbasis AKPK, serta keterkaitan dengan pengembangan karier dan sistem merit dituangkan secara eksplisit. Dengan demikian, peraturan ini tidak hanya bersifat teknis administratif, tetapi juga menjadi dokumen penguatan tata kelola PNS yang sejalan dengan kebijakan reformasi birokrasi nasional dan visi pembangunan sumber daya manusia Indonesia.

2. Ketentuan Umum dan Definisi Istilah

Materi ini memuat pengertian dan ruang lingkup istilah yang digunakan dalam peraturan, seperti definisi pengembangan kompetensi, PNS, AKPK, HC DP, sistem merit, manajemen talenta, serta bentuk-bentuk pelatihan klasikal dan nonklasikal. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang seragam dan menghindari multitafsir di kalangan perangkat daerah dan PNS terkait pelaksanaan kebijakan ini.

3. Prinsip dan Tujuan Pengembangan Kompetensi

Bagian ini mengatur tentang prinsip-prinsip dasar pelaksanaan bangkom, seperti berkelanjutan, berbasis kebutuhan jabatan, adil dan merata, serta mendukung pencapaian kinerja dan pelayanan publik. Selain itu, dijelaskan pula tujuan pengembangan kompetensi, yaitu untuk meningkatkan kapasitas individu PNS dan organisasi secara keseluruhan dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional, responsif, dan berdaya saing.

4. Perencanaan Pengembangan Kompetensi

Materi ini mencakup mekanisme perencanaan pengembangan kompetensi, yang diawali dari usulan pengembangan kompetensi disetiap perangkat daerah, hasil penilaian kompetensi PNS, profil PNS, kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai area pengembangan dan prioritas tahun, serta penilaian mandiri PNS yang kemudian dituaangkan dalam dokumen Human Capital Development Plan (HC DP) sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi lima tahunan. Kemudian dari dokumen HC DP tersebut, dianalisis dan dipilah berdasarkan pada prioritas pembangunan daerah tahunan untuk dikategorisasikan sesuai visi misi kepala daerah.

5. Pelaksanaan dan Bentuk Pengembangan Kompetensi

Pada bagian ini diatur jenis dan bentuk pelatihan, baik klasikal (diklat, seminar, kursus, dan pelatihan teknis) maupun nonklasikal (coaching, mentoring, magang, bimbingan teknis, e-learning, dan konseling). Juga diatur ketentuan pelaksanaan pengembangan kompetensi berdasarkan pembiayaan daerah, pusat, ataupun undangan pihak eksternal. Termasuk pula pengelolaan sistem informasi pendukung seperti SIPENATA dan SINDIKA.

6. Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan

Materi terakhir mengatur mekanisme evaluasi pelaksanaan bangkom yang dilakukan secara berkala oleh BKPSDM dan perangkat daerah. Evaluasi mencakup tingkat partisipasi PNS, pencapaian Jam Pelatihan Minimal (JP), efektivitas pelatihan, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Hasil evaluasi wajib dilaporkan dan menjadi dasar untuk perbaikan kebijakan bangkom serta penguatan sistem merit. Penggunaan sistem digital akan mempermudah pelaporan dan integrasi data kompetensi PNS secara *real-time*.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Rancangan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi PNS Kabupaten Sukoharjo merupakan bentuk komitmen Pemerintah Daerah dalam membangun sumber daya aparatur yang kompeten, adaptif, dan profesional. Berdasarkan hasil kajian, penyusunan regulasi ini didasari oleh belum adanya kebijakan lokal yang secara komprehensif mengatur perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pengembangan kompetensi ASN. Ketiadaan regulasi menyebabkan pelaksanaan pengembangan kompetensi bersifat sektoral, tidak terstandar, dan kurang mendukung integrasi dengan sistem manajemen talenta dan sistem merit.

Melalui peraturan ini, akan ditetapkan mekanisme pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan atau AKPK, penguatan peran perangkat daerah, pemanfaatan sistem informasi terintegrasi seperti SIPENATA dan SINDIKA, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi berbasis data. Selain itu, regulasi ini akan memperkuat kesesuaian pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan ketentuan peraturan perundang-undangan nasional, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Dengan demikian, peraturan ini diharapkan mampu mewujudkan tata kelola sumber daya manusia aparatur yang selaras dengan reformasi birokrasi dan pembangunan daerah.

B. Saran

1. Pemerintah Kabupaten Sukoharjo perlu segera menetapkan Peraturan Bupati ini untuk memberikan dasar hukum yang kuat dan terukur dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS, termasuk penyusunan AKPK dan HCDP.
2. Perlu dilakukan sosialisasi dan penguatan kapasitas perangkat daerah terkait substansi peraturan, agar pelaksanaannya dapat berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan riil organisasi dan individu ASN.
3. Diperlukan integrasi dan konsistensi data bangkom dengan sistem merit dan manajemen talenta, melalui pemanfaatan SIPENATA dan SINDIKA secara optimal, serta mendorong evaluasi rutin terhadap hasil pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja ASN dan unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-undang No 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang
Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen
Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik
Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang
Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- Tim Penyusun. 2023. Annual Report Pengembangan Kompetensi Teknis di Lingkungan
Pemerintah kabupaten Sukoharjo Tahun 2023. BKPSDM : Sukoharjo
- Tim Penyusun. 2023. Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Sukoharjo. BKPSDM : Sukoharjo
- Tim Penyusun. 2024. Annual Report Pengembangan Kompetensi Teknis di Lingkungan
Pemerintah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2024. BKPSDM : Sukoharjo
- Tim Penyusun. 2024. Human Capital Development Plan di Lingkungan Pemerintah kabupaten
Sukoharjo Tahun 2024. BKPSDM : Sukoharjo
- Tim Penyusun. 2025. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan
Pemerintah kabupaten Sukoharjo Tahun 2025. BKPSDM : Sukoharjo