



SALINAN

BUPATI SRAGEN
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI SRAGEN
NOMOR 55 TAHUN 2024

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SRAGEN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi Aparatur Sipil Negara yang efisien, efektif dan akuntabel serta pendayagunaan sumber daya manusia yang terarah, terkordinasi, terpadu dan berkesinambungan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen, diperlukan pedoman pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 210 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, pengembangan kompetensi dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan/atau pelatihan;
 - c. bahwa Peraturan Bupati Sragen Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kondisi saat ini, sehingga perlu diganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen;
- 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 Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

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 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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN.

BAB I
KETENTUAN UMUM, MAKSUD, TUJUAN
DAN RUANG LINGKUP

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sragen.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur

sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. 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.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah Kabupaten Sragen yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pengembangan sumber daya manusia.
6. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
7. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pejabat Pemberi Rekomendasi adalah Kepala PD yang melaksanakan fungsi di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
12. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
13. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
14. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
15. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
16. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat instansi.

17. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
18. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai aparatur sipil negara.
19. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier melalui Pendidikan formal
20. Surat Keterangan Belajar adalah Keterangan yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Calon Pegawai Negeri Sipil yang saat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil sedang menempuh pendidikan lebih tinggi atau setara dengan biaya sendiri dan pendidikan tersebut disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan guna memenuhi kompetensi pendidikan tertentu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
21. Surat Keterangan Penggunaan Gelar Akademik adalah surat keterangan yang diberikan oleh PPK kepada PNS yang memperoleh ijazah dari perguruan tinggi dengan hak menggunakan gelar akademik dan telah memenuhi syarat lain yang ditentukan.
22. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang memperoleh ijazah yang lebih tinggi dan pangkatnya masih di bawah jenjang pangkat yang sesuai dengan pendidikannya serta memenuhi persyaratan lain berdasarkan ketentuan yang berlaku.
23. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama yang selanjutnya disingkat SLTP adalah jenjang pendidikan formal yang ditempuh setelah menyelesaikan pendidikan dasar.
24. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas yang selanjutnya disingkat SLTA adalah jenjang pendidikan formal yang ditempuh setelah menyelesaikan pendidikan lanjutan tingkat pertama.
25. Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah adalah ujian yang dilaksanakan bagi PNS untuk memenuhi salah satu syarat kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
26. Ujian Peningkatan Pendidikan adalah ujian yang dilaksanakan bagi PNS untuk memenuhi salah satu syarat penggunaan ijazah dan gelar akademik dalam administrasi kepegawaian.
27. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
28. Pendidikan kelas jauh adalah penyelenggaraan pendidikan di luar kampus tempat kedudukan suatu perguruan tinggi berdasarkan izin penyelenggaraan pendidikan dari Pemerintah.

Pasal 2

- (1) Maksud diundangkannya Peraturan Bupati ini sebagai pedoman dalam melaksanakan pengembangan kompetensi ASN.
- (2) Tujuan diundangkannya Peraturan Bupati ini untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan; dan
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan.

BAB II

PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PENDIDIKAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan dalam bentuk Tugas Belajar
- (2) Tugas Belajar dapat diberikan dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (3) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan dalam bentuk Tugas Belajar sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan secara selektif, obyektif, efisien, akuntabel, dan transparan, serta mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan/atau sistem penyelenggaraan pendidikan serta kemampuan keuangan daerah.

Pasal 5

- (1) Tugas Belajar diberikan kepada PNS sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi instansi, dengan pertimbangan kebutuhan organisasi dan/atau sistem penyelenggaraan pendidikan dapat dilakukan dengan:
 - a. dibiayai dan diberhentikan dari jabatan;
 - b. tidak dibiayai dan diberhentikan dari jabatan; dan
 - c. tidak dibiayai dan tidak diberhentikan dari jabatan.
- (2) Tugas belajar yang diberikan kepada PNS sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan persyaratan:
 - a. memiliki masa kerja paling singkat 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai PNS;

- b. memiliki sisa masa kerja pegawai dengan mempertimbangkan masa pendidikan dan masa ikatan dinas, dengan ketentuan paling kurang:
 - 1. 3 (tiga) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang diberhentikan dari jabatan; atau
 - 2. 2 (dua) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan.
 - c. memiliki penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah dengan predikat baik;
 - d. sehat jasmani dan rohani;
 - e. tidak sedang dalam pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tindak pidana;
 - f. tidak sedang menjalani pidana penjara atau kurungan dan/atau hukuman disiplin sedang atau hukuman disiplin berat;
 - g. tidak sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara dan/atau menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS.
 - h. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - i. tidak pernah dijatuhi pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - j. tidak pernah dibatalkan atau dihentikan tugas belajarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam waktu 2 (dua) tahun terakhir;
 - k. memenuhi persyaratan lain dan lulus seleksi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, pemberi bantuan, dan/atau perguruan tinggi;
 - l. menandatangani perjanjian terkait pemberian tugas belajar;
 - m. pengecualian persyaratan pemberian tugas belajar dapat diberikan pada jabatan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional; dan
 - n. Jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf m ditetapkan berdasarkan persetujuan dari Menteri yang membidangi Pendayagunaan Aparatur Negara.
- (3) PNS yang memenuhi persyaratan dan lolos seleksi tugas belajar diberikan penugasan untuk melaksanakan tugas belajar dan ditetapkan oleh PPK sebagai PNS Tugas Belajar.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Tugas belajar dan Persyaratan Program Studi

Pasal 6

- (1) Tugas belajar dapat diselenggarakan pada perguruan tinggi dalam dan/atau perguruan tinggi luar negeri.

- (2) Perguruan tinggi dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Perguruan tinggi negeri;
 - b. Perguruan tinggi kedinasan; dan/atau
 - c. Perguruan tinggi swasta.
- (3) Tugas belajar yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi dapat dilakukan secara jarak jauh, kelas malam dan/atau sabtu-minggu sepanjang telah memiliki izin/persetujuan penyelenggaraan program studi yang diterbitkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (4) Perguruan tinggi luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perguruan tinggi luar negeri yang diakui oleh negara yang bersangkutan dan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Pasal 7

Program studi yang dipilih dalam penyelenggaraan tugas belajar di perguruan tinggi harus memenuhi persyaratan:

- a. sesuai perencanaan pengembangan kompetensi;
- b. penyelenggaraannya dalam jenis akademik, vokasi, atau profesi; dan
- c. memiliki akreditasi minimal:
 1. B atau baik sekali dari lembaga yang berwenang bagi program studi perguruan tinggi dalam negeri; atau
 2. C atau baik dari Lembaga yang berwenang bagi program studi perguruan tinggi dalam negeri yang belum memiliki akreditasi B atau baik sekali atas persetujuan menteri; dan
- d. diakui oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan bagi program studi perguruan tinggi luar negeri.

Bagian Ketiga

Pendanaan dan Jangka Waktu Tugas Belajar

Pasal 8

- (1) Pendanaan Tugas Belajar dapat bersumber dari:
 - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
 - c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sumber lain yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa bantuan swasta, badan, yayasan, lembaga, perusahaan, atau organisasi berbadan hukum dalam/luar negeri yang tidak mengikat.
- (3) Pendanaan Tugas Belajar yang berasal dari sumber lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memiliki legalitas perusahaan dapat dibuktikan dengan akta perusahaan, tanda daftar perusahaan, surat izin usaha perdagangan, nomor

pokok wajib pajak dan dokumen kualifikasi yang lain yang diminta.

- (4) Pihak yang memberikan dana Tugas Belajar dari sumber lain harus membuat surat pernyataan kesanggupan membiayai selama masa Tugas Belajar dan tidak ada ikatan yang mengikat kepada PNS penerima dana tugas belajar baik selama masa tugas belajar maupun setelah selesai melaksanakan tugas belajar.
- (5) Pendanaan Tugas Belajar dapat berasal lebih dari 1 (satu) sumber dana, sepanjang tidak membiayai komponen biaya tugas belajar yang sama.
- (6) Dalam kondisi tertentu, pemberian tugas belajar dapat dilakukan dengan biaya mandiri, biaya pendidikan ditanggung PNS yang bersangkutan
- (7) Ketentuan pemberian tugas belajar dengan biaya mandiri berlaku mutatis mutandis terhadap ketentuan pemberian Tugas Belajar yang diatur dalam Peraturan Bupati ini.

Pasal 9

- (1) Tugas Belajar diselenggarakan untuk jangka waktu tertentu, sesuai dengan batas waktu normatif program studi yang berlaku pada masing-masing perguruan tinggi.
- (2) Jangka waktu tugas belajar diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.

Pasal 10

- (1) Jangka waktu tugas belajar dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) semester atau 1 (satu) tahun.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan kriteria:
 - a. perubahan kondisi sistem studi/perkuliahahan;
 - b. keterlambatan penerimaan dana biaya tugas belajar; dan
 - c. penyelesaian tugas akhir membutuhkan tambahan waktu karena terdapat situasi dan kondisi di luar kemampuan PNS yang sedang menjalani tugas belajar.
- (3) Perpanjangan jangka waktu tugas belajar dapat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dalam hal terjadi keadaan kahar yang dinyatakan oleh pejabat/instansi yang berwenang.
- (4) Perpanjangan jangka waktu tugas belajar ditetapkan oleh PPK dan diperhitungkan sebagai keseluruhan jangka waktu tugas belajar.

Pasal 11

Dalam hal PNS tidak dapat menyelesaikan tugas belajar setelah diberikan perpanjangan, maka PPK mencabut status Tugas Belajar PNS yang bersangkutan.

Pasal 12

- (1) PNS dapat melaksanakan tugas belajar berkelanjutan secara berturut-turut untuk paling banyak 1 (satu) kali jenjang pendidikan di atasnya.
- (2) Tugas belajar berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan setelah memenuhi persyaratan:
 - a. mendapat persetujuan PPK;
 - b. prestasi pendidikan berpredikat paling rendah *cumlaude* atau setara;
 - c. tidak pernah menjalani perpanjangan jangka waktu tugas belajar; dan
 - d. mempertimbangkan sisa masa kerja setelah menyelesaikan tugas belajar
- (3) Persetujuan PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didasarkan pada rencana pengembangan kompetensi Instansi.

Bagian Keempat Kedudukan PNS Tugas Belajar

Pasal 13

- (1) PNS yang menjalani tugas belajar untuk jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan diberhentikan dari jabatan.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selama menjalani tugas belajar berkedudukan pada unit kerja PNS yang bersangkutan pada bagian kepegawaian dengan jabatan sebagai pelaksana yang diberikan Tugas Belajar sampai dengan masa tugas belajar berakhir.
- (3) PNS yang menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan dengan tetap melaksanakan tugasnya, dapat tidak diberhentikan dari jabatan dalam hal:
 - a. memenuhi pertimbangan kebutuhan organisasi; dan
 - b. memperhatikan sistem penyelenggaraan pendidikan yang dijalani.
- (4) PNS yang menjalani tugas belajar dan tidak diberhentikan dari jabatannya, selama menjalani masa tugas belajar berkedudukan pada unit kerja sesuai dengan jabatannya.

Bagian Kelima Tata Cara Pengajuan

Pasal 14

- (1) Calon peserta Tugas Belajar mengajukan permohonan mengikuti seleksi peserta Tugas Belajar.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada pengumuman resmi seleksi masuk dari Perguruan Tinggi.
- (3) Setiap PD memberikan rekomendasi untuk pengajuan calon peserta Tugas Belajar.
- (4) Khusus bagi dokter yang akan mengajukan program Tugas Belajar dokter spesialis wajib melampirkan surat rekomendasi dari Kepala Dinas Kesehatan.

- (5) Pencalonan peserta untuk mengikuti seleksi Tugas Belajar diajukan oleh Kepala PD kepada PPK melalui Kepala BKPSDM untuk mendapatkan surat tugas mengikuti seleksi masuk Perguruan Tinggi.

Pasal 15

- (1) Seleksi yang diikuti oleh calon peserta Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) terdiri atas:
- seleksi administrasi; dan
 - seleksi akademik.
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh PD dengan persyaratan terdiri atas:
- informasi seleksi masuk Perguruan Tinggi;
 - fotokopi surat keputusan kenaikan pangkat terakhir;
 - fotokopi surat keputusan jabatan terakhir;
 - fotokopi penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - fotokopi ijazah/surat tanda tamat belajar terakhir; dan
 - fotokopi transkrip nilai ijazah/surat tanda tamat belajar terakhir.
- (3) Seleksi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi yang dituju oleh calon peserta Tugas Belajar.

Pasal 16

- (1) Calon peserta Tugas Belajar yang telah lulus seleksi mengajukan permohonan surat Tugas Belajar kepada PPK melalui Kepala PD tempat calon peserta Tugas Belajar berdinias paling lambat 6 (enam) bulan sejak diterima di Perguruan Tinggi.
- (2) Permohonan surat Tugas Belajar yang dibuat oleh calon peserta Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dengan melampirkan dokumen administrasi sebagai berikut:
- surat tugas mengikuti seleksi masuk;
 - surat keterangan lulus seleksi masuk dari lembaga pendidikan;
 - surat jaminan pemberian Beasiswa dari Penanggung Beasiswa kecuali bagi Penanggung Beasiswa yang mengeluarkan jaminan Beasiswa setelah calon peserta mendapatkan surat Tugas Belajar;
 - surat perjanjian Tugas Belajar bermaterai cukup;
 - fotokopi surat keputusan kenaikan pangkat terakhir yang telah dilegalisasi;
 - fotokopi surat keputusan jabatan terakhir yang telah dilegalisasi oleh pejabat yang berwenang;
 - fotokopi penilaian prestasi kerja minimal bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir yang telah dilegalisasi;
 - fotokopi ijazah/surat tanda tamat belajar terakhir yang telah dilegalisasi;

- i. fotokopi transkrip nilai ijazah/surat tanda tamat belajar terakhir yang telah dilegalisasi; dan
 - j. fotokopi Rencana Pengembangan Kompetensi PD.
- (3) Kepala PD tempat calon peserta berdinass mengajukan surat permohonan Tugas Belajar kepada PPK melalui Kepala BKPSDM dengan dilampiri dokumen administrasi sebagai berikut:
- a. surat permohonan calon peserta beserta kelengkapan lampirannya;
 - b. surat pernyataan dari Kepala PD/Unit Kerja yang menyatakan bahwa pada saat calon peserta Tugas Belajar menjalani Tugas Belajar, PD/Unit Kerja tetap dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik;
 - c. surat rekomendasi dari Kepala PD yang menyatakan bahwa calon peserta Tugas Belajar memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan diri, loyal, berdedikasi, dan dinilai mampu menyelesaikan pendidikan tepat waktu; dan
 - d. surat pernyataan dari Kepala PD bahwa calon peserta Tugas Belajar tidak sedang menjalani proses pemeriksaan atau sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat.

Pasal 17

- (1) Kepala BKPSDM meneliti dan melaksanakan verifikasi surat permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3) untuk selanjutnya diajukan kepada PPK untuk mendapatkan izin/persetujuan.
- (2) Izin/persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar untuk diterbitkannya surat Tugas Belajar

Bagian Keenam Hak PNS Tugas Belajar

Pasal 18

PNS yang sedang menjalani tugas belajar diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) PNS yang telah menjalani tugas belajar dan diberhentikan dari jabatannya, melaksanakan *re-entry* program di BKPSDM.
- (2) Pemerintah Daerah melalui BKPSDM menyelenggarakan *re-entry* program bagi PNS yang telah menjalani tugas belajar.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan jabatan sebagai pelaksana dan mendapatkan penghasilan sesuai dengan jabatannya.
- (4) PNS yang telah menyelesaikan tugas belajar dapat mengusulkan peningkatan pendidikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

- (5) PNS yang mengusulkan peningkatan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak berhak menuntut kenaikan pangkat yang lebih tinggi kecuali terdapat formasi.

Bagian Ketujuh Kewajiban PNS Tugas Belajar

Pasal 20

- (1) PNS wajib menandatangani perjanjian terkait pemberian tugas belajar sebelum melaksanakan tugas belajar.
- (2) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. subjek perjanjian;
 - b. kesepakatan para pihak; dan
 - c. objek yang diperjanjikan, antara lain nama perguruan tinggi, program studi dan akreditasi program studi, jangka waktu (masa) tugas belajar, hak dan kewajiban para pihak, konsekuensi atas pelanggaran kewajiban, keadaan kahar (*force majeure*), dan penyelesaian sengketa.
- (3) pengaturan mengenai konsekuensi atas pelanggaran kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, disusun dengan mempertimbangkan sumber pendanaan dan kedudukan PNS.

Pasal 21

PNS yang telah selesai menjalani tugas belajar wajib melapor kepada PPK paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar.

Pasal 22

- (1) PNS yang telah selesai menjalani tugas belajar wajib melaksanakan ikatan dinas selama:
 - a. 2 (dua) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang diberhentikan dari jabatannya;
 - b. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatannya;
 - c. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar biaya mandiri yang diberhentikan dari jabatannya.
- (2) PNS yang menjalani tugas belajar biaya mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatannya, tidak wajib menjalani ikatan dinas.
- (3) Selama menjalani ikatan dinas, PNS tidak diperkenankan mengajukan pengunduran diri sebagai PNS.
- (4) Ikatan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan di instansi pemerintah yang lain sepanjang memenuhi persyaratan yang diatur PPK atas persetujuan Menteri yang membidangi Pendayagunaan Aparatur Negara.
- (5) Ikatan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berakhir pada saat:
 - a. jangka waktu ikatan dinas telah terpenuhi;

- b. mencapai batas usia pensiun; dan
- c. diberhentikan sebagai PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) PNS yang telah selesai menjalani tugas belajar berkelanjutan, wajib melaksanakan ikatan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara kumulatif.
- (2) PNS yang tidak memenuhi kewajiban melaksanakan ikatan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengembalikan biaya yang dikeluarkan oleh negara/Pemerintah Daerah selama masa tugas belajar ke Kas Negara/Kas Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ke delapan Pencantuman Gelar Peningkatan Pendidikan

Pasal 24

PNS yang mendapatkan gelar melalui tugas belajar dapat diberikan pencantuman gelar apabila pangkat yang dimiliki sesuai dengan pendidikan yang diperoleh berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) PNS yang memiliki ijazah Sarjana (S1)/Diploma IV (D.IV), pangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan masa kerja pangkat terakhir minimal 3 tahun 6 bulan diusulkan pencantuman gelar sebelum diusulkan kenaikan pangkatnya menjadi Penata Muda golongan ruang III/a berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai sebagaimana pada ayat (1), dibebaskan dari Ujian Dinas atau Ujian Penyesuaian Ijazah pada saat diusulkan kenaikan pangkat dan Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d menjadi Penata Muda golongan ruang III/a apabila sudah mendapatkan pencantuman gelar.
- (3) Kenaikan pangkat bagi pejabat fungsional yang memperoleh Ijazah lebih tinggi agar terlebih dahulu diusulkan pencantuman gelar sebelum dilakukan penilaian/penetapan angka kredit.

Pasal 26

- (1) Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan pendidikan diberikan kepada:
 - a. PNS yang lulus program tugas belajar dan telah menyelesaikan pendidikannya;
 - b. PNS yang mendapatkan program ijin belajar dan telah menyelesaikan pendidikannya;

- c. calon PNS yang telah memiliki ijazah yang lebih tinggi yang dapat diakui sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; atau
 - d. PNS yang pada saat diangkat menjadi CPNS telah memiliki Ijazah/STTB setingkat lebih tinggi dari jenjang pendidikan pada saat yang bersangkutan diangkat menjadi CPNS yang telah mendapat Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah /STTB setingkat lebih tinggi oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan Pendidikan diberikan melalui mekanisme:
- a. kenaikan pangkat PNS; atau
 - b. pengajuan Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan Pendidikan yang disampaikan kepada Kepala Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta atau kepada Deputi Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Negara
 - c.q. Direktur Pengadaan dan Kependidikan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 27

Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan Pendidikan dapat diajukan pada saat PNS telah ditetapkan dalam pangkat/golongan paling rendah:

- a. Juru (I/c), untuk jenjang SLTP sederajat atau pangkat Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b dan masa kerja pangkat terakhir minimal 3 tahun 6 bulan sebelum diusulkan kenaikan pangkatnya menjadi Juru golongan ruang I/c berdasarkan peraturan yang berlaku;
- b. Pengatur Muda (II/a), untuk jenjang SLTA sederajat atau Pangkat Juru Tingkat I golongan ruang I/d dan masa kerja pangkat terakhir minimal 3 tahun 6 bulan sebelum diusulkan kenaikan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Golongan ruang II/a berdasarkan peraturan yang berlaku;
- c. Penata Muda (III/a), untuk jenjang Sarjana (S.1)/Diploma IV (D.IV) atau Pangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan masa kerja pangkat terakhir minimal 3 tahun 6 bulan sebelum diusulkan kenaikan pangkatnya menjadi Penata Muda Golongan ruang III/a berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- d. Penata Muda Tingkat I (III/b), untuk jenjang Strata 2 (S.2) sederajat atau Pangkat Penata Muda golongan ruang III/a dan masa kerja pangkat terakhir minimal 3 tahun 6 bulan sebelum diusulkan kenaikan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I Golongan ruang III/b berdasarkan peraturan perundang-undangan; atau
- e. Penata (III/c), untuk jenjang Strata 3 (S.3) sederajat atau Pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dan masa kerja pangkat terakhir minimal 3 tahun 6 bulan sebelum diusulkan kenaikan pangkatnya menjadi Penata Golongan ruang III/c berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Pengajuan Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan Pendidikan bagi PNS dengan Ijazah Dalam Negeri, dengan dilampiri dokumen sebagai berikut:
 - a. surat pengantar pengajuan Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan Pendidikan bagi PNS;
 - b. fotocopy Surat Keputusan kenaikan Pangkat terakhir yang telah disahkan;
 - c. fotocopy Surat Keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir yang telah disahkan;
 - d. fotocopy Surat Tugas Belajar yang telah disahkan/Fotocopy Surat Ijin Belajar yang telah disahkan/Fotocopy Surat Keterangan yang telah disahkan, bagi PNS yang telah memiliki Ijazah yang lebih tinggi yang dapat diakui sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat yang bersangkutan diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - e. fotocopy Ijazah dan Transkrip Nilai yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang pada Insitusi/Lembaga Pendidikan terkait sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - f. dokumen yang menerangkan Status Akreditasi Program Studi dengan Akreditasi paling kurang B dari Lembaga yang berwenang atau Sertifikasi Akreditasi Memenuhi Peringkat Akreditasi Baik Sekali dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.
- (2) Pengajuan Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan Pendidikan bagi PNS dengan Ijazah Luar Negeri, dengan dilampiri dokumen sebagai berikut:
 - a. surat pengantar Pengajuan Pencantuman Gelar Akademik/Peningkatan Pendidikan bagi PNS;
 - b. fotocopy Surat Keputusan kenaikan Pangkat terakhir yang telah disahkan;
 - c. fotocopy Surat Keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir yang telah disahkan;
 - d. fotocopy Surat Tugas Belajar yang telah disahkan/Fotocopy Surat Keterangan yang telah disahkan, bagi PNS yang telah memiliki Ijazah yang lebih tinggi yang dapat diakui sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat yang bersangkutan diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - e. fotocopy Ijazah dan Transkrip Nilai yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang pada Insitusi/Lembaga Pendidikan terkait sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - f. fotocopy Surat Keputusan Penyetaraan Ijazah Luar Negeri dari Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan yang telah disahkan oleh Pejabat Yang Berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesembilan
Pengajuan Surat Keterangan Belajar

Pasal 29

- (1) CPNS ketika diangkat, sedang mengikuti pendidikan lebih tinggi dari pendidikan yang digunakan sebagai dasar pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil atau pada saat melamar yang bersangkutan duduk dalam semester terakhir dan/atau sedang menyelesaikan skripsi/karya tulis wajib memiliki Surat Keterangan Belajar.
- (2) Surat Keterangan Belajar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan setingkat lebih tinggi dari pendidikan yang tercantum dalam Surat Keputusan Pengangkatan.
- (3) Surat keterangan belajar mempunyai fungsi sama dengan Tugas Belajar dengan biaya mandiri dengan ketentuan jangka waktu antara diangkat CPNS dengan dikeluarkannya ijazah tidak lebih dari 1 (satu) tahun ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- (4) CPNS yang tidak memiliki surat keterangan belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mendapat layanan administrasi kepegawaian.
- (5) Pendidikan yang akan ditempuh dapat mendukung pelaksanaan tugas jabatan dari unit organisasinya.

Pasal 30

- (1) Surat keterangan belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dapat diberikan dengan ketentuan:
 - a. wajib melaporkan pendidikan yang sedang diikuti dan mengajukan permohonan kepada Bupati melalui Kepala BKPSDM paling lambat 3 (tiga) bulan sejak diangkat sebagai CPNS untuk penerbitan surat keterangan belajar;
 - b. bidang pendidikan yang diikuti sesuai dengan ijazah yang digunakan sebagai dasar pengangkatan sebagai CPNS;
 - c. pendidikan dilaksanakan di luar jam kerja dan waktu pelaksanaan pendidikan dengan jarak tempuh tempat pendidikan dapat dijangkau;
 - d. tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan;
 - e. biaya pendidikan sepenuhnya ditanggung oleh CPNS yang bersangkutan;
 - f. program pendidikan yang diikuti dan penyelenggara/ lembaga pendidikan telah terakreditasi minimal B oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi;
 - g. pendidikan yang diikuti bukan merupakan kelas paralel atau kelas jarak jauh/kelas jauh kecuali ditentukan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan
 - h. CPNS tidak berhak menuntut kenaikan pangkat penyesuaian ijazah kecuali ada formasi.

- (2) Permohonan surat keterangan belajar yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat disetujui.

Pasal 31

Permohonan surat keterangan belajar dapat diperoleh melalui mekanisme sebagai berikut:

- a. diajukan oleh CPNS kepada Bupati c.q. BKPSDM melalui Kepala PD;
- b. Kepala PD mengusulkan permohonan surat keterangan belajar kepada Bupati melalui Kepala BKPSDM; dan
- c. Kepala BKPSDM mengusulkan permohonan surat keterangan belajar kepada Bupati dengan melampirkan persyaratan:
 1. surat permohonan surat keterangan belajar dari CPNS.
 2. surat keterangan dari lembaga pendidikan yang menerangkan status CPNS masih menjadi siswa atau mahasiswa.
 3. jadwal kegiatan belajar/pendidikan yang ditandatangani pejabat yang berwenang.
 4. foto copy Pengangkatan CPNS yang dilegalisir Kepala PD.
 5. Surat rekomendasi dari Kepala PD yang bersangkutan;
 6. Fotocopy ijazah yang telah di legalisir yang dipakai dalam administrasi kepegawaian;
 7. Surat pernyataan bermaterai dari CPNS bersangkutan bahwa tidak akan menuntut penyesuaian ijazah ke dalam pangkat yang lebih tinggi, kecuali terdapat formasi;
 8. Tidak akan melimpah ke instansi lain; dan
 9. Surat Pernyataan sebagaimana dimaksud pada angka 7 telah diketahui dan ditandatangani oleh Kepala PD.

Bagian Kesembilan

Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Dan Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Pasal 32

Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah bagi PNS yang memperoleh ijazah lebih tinggi, dapat dipertimbangkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru (I/c), apabila telah menduduki pangkat paling rendah Juru Muda Tingkat I (I/b) paling singkat 1 (satu) tahun;
- b. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda (II/a) apabila telah menduduki pangkat paling rendah Juru Tingkat I (I/d) paling singkat 2 (dua) tahun;
- c. Diploma II, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I (II/b), apabila telah menduduki pangkat

- paling rendah Pengatur Muda (II/a) paling singkat 1 (satu) tahun;
- d. Sarjana Muda, Akademi atau Diploma III, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur (II/c), apabila telah menduduki pangkat paling rendah Pengatur Muda Tingkat I (II/b) paling singkat 1 (satu) tahun;
 - e. Sarjana (S1) atau Diploma IV, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda (III/a), apabila telah menduduki pangkat paling rendah:
 - 1) Pengatur (II/c) paling singkat 2 (dua) tahun, bagi yang pengangkatan pertama CPNS dengan pendidikan SLTA atau yang setingkat; dan
 - 2) Pengatur Tingkat I (II/d) paling singkat 1 (satu) tahun, bagi yang pengangkatan pertama sebagai CPNS dengan pendidikan Sarjana Muda, Akademi atau Diploma III;
 - f. Dokter, Apoteker, Magister atau yang sederajat, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I (III/b), apabila telah menduduki pangkat paling rendah Penata Muda (III/a) paling singkat 2 (dua) tahun; dan
 - g. Doktor (S3), dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata (III/c), apabila telah menduduki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I (III/b) paling singkat 2 (dua) tahun.

Pasal 33

Ujian Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan dengan ketentuan:

- a. memperoleh STTB/Ijazah dari lembaga pendidikan negeri atau swasta dengan program pendidikan yang telah mendapat akreditasi B dari lembaga yang berwenang/ Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi;
- b. menduduki jabatan atau diberi tugas yang memerlukan pengetahuan atau keahlian sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
- c. memiliki izin Tugas Belajar atau Surat Keterangan Belajar, kecuali yang ijazahnya diperoleh sebelum diangkat sebagai CPNS memiliki Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah;
- d. memiliki Surat Keterangan Penggunaan Gelar Akademik;
- e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. tersedia formasi pada Perangkat Daerah tempat yang bersangkutan bekerja, untuk kenaikan pangkat tersebut;
- g. lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, kecuali bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu;
- h. memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Pasal 34

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang telah memperoleh pendidikan lebih tinggi dan pangkat (golongan/ruang gaji) masih di bawah pangkat (golongan/ruang gaji) yang sesuai dengan

- pendidikan yang diperolehnya tersebut, dapat mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
- (2) Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan memenuhi syarat umum :
- a. berstatus sebagai Pegawai Negeri sipil;
 - b. memiliki surat izin Tugas belajar/surat keterangan belajar kecuali yang ijazahnya diperoleh sebelum diangkat sebagai CPNS memiliki surat keterangan kepemilikan ijazah;
 - c. memiliki STTB/Ijazah dari lembaga pendidikan yang terakreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi;
 - d. setiap unsur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - e. memiliki Izin Penggunaan Gelar Akademik dan bagi yang mempunyai ijazah sebelum diangkat CPNS melampirkan Surat Keterangan telah memiliki Ijazah dari Pejabat yang berwenang;
 - f. Surat Keterangan Uraian Tugas Jabatan yang ditandatangani Kepala satker; dan
 - g. Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah tidak lulus, diberikan kesempatan untuk mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah berikutnya.

Bagian Ke Sepuluh Pembatalan dan Penghentian Tugas Belajar

Pasal 35

- (1) Kepala PD dapat mengusulkan pembatalan penetapan tugas belajar PNS di lingkungan perangkat daerahnya kepada PPK, sebelum keberangkatan ke tempat pelaksanaan tugas belajar dengan disertai alasan pembatalan dan data dukung yang diperlukan.
- (2) Alasan pengusulan pembatalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
- a. PNS yang bersangkutan terbukti tidak memenuhi syarat pemberian tugas belajar;
 - b. PNS yang bersangkutan sedang menjalani pidana penjara atau kurungan, dan/atau sedang dalam penjatuan hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang;
 - c. PNS yang bersangkutan sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana penyalahgunaan kewenangan jabatan yang mengakibatkan kerugian keuangan negara;
 - d. PNS yang bersangkutan tidak berangkat ke tempat pelaksanaan tugas belajar sesuai jadwal yang telah ditentukan tanpa alasan yang sah;

- e. PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan pengunduran diri sebagai PNS tugas belajar; dan
 - f. Alasan lain yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Dalam hal PNS yang sedang menjalani proses pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, hasil pemeriksaannya dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan dapat melanjutkan tugas belajar.

Pasal 36

- (1) Kepala PD dapat mengusulkan penghentian pemberian tugas belajar bagi PNS di lingkungan perangkat daerahnya kepada PPK dengan disertai alasan penghentian dan data dukung yang diperlukan.
- (2) Alasan penghentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
- a. PNS tidak dapat melaksanakan tugas belajar karena keadaan kahar;
 - b. PNS dinyatakan tidak sehat jasmani dan rohani oleh tim penguji kesehatan sehingga tidak memungkinkan menyelesaikan tugas belajar sesuai dengan batas waktu yang ditentukan;
 - c. PNS dinyatakan tidak mampu menyelesaikan tugas belajar berdasarkan hasil evaluasi perguruan tinggi penyelenggara tugas belajar;
 - d. PNS tidak melaporkan perkembangan pelaksanaan tugas belajarnya dan telah diberi peringatan tertulis oleh instansinya;
 - e. PNS terbukti melakukan tindakan melawan hukum; dan
 - f. Alasan lain yang ditetapkan PPK.
- (3) PNS yang tidak dapat menyelesaikan tugas belajar sesuai jangka waktu, wajib mengembalikan biaya yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah selama masa tugas belajar ke kas daerah sesuai ketentuan peraturan perundangan.

Bagian Kesebelas Pemantauan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Tugas Belajar

Pasal 37

- (1) Kepala PD melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas belajar di PD masing-masing.
- (2) Kepala BKPSDM melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas belajar di tingkat Pemerintah Daerah.

Pasal 38

Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dilaporkan kepada PPK untuk digunakan sebagai bahan penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi.

BAB III
PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 39

- (1) Semua ASN, yaitu PNS dan PPPK memiliki hak pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan.
- (2) Pengembangan kompetensi melalui jalur Pelatihan terdiri atas pelatihan klasikal dan nonklasikal.
- (3) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan dimaksud ayat (1) dilakukan secara obyektif, efisien, akuntabel, dan transparan, serta mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

Bagian Kedua
Jalur Pelatihan

Pasal 40

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

Pasal 41

- (1) Pelatihan Non Klasikal melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);

- h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta;
- i. belajar mandiri (*self development*);
- j. komunitas belajar (*community of practices*);
- k. bimbingan di tempat kerja;
- l. magang/praktik kerja; dan
- m. jalur Pengembangan Kompetensi nonklasikal lainnya

Pasal 42

Ketentuan mengenai bentuk dan jalur pengembangan kompetensi beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 43

Setiap PD yang melaksanakan pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal maupun non klasikal untuk dapat menyampaikan laporan kepada Kepala BKPSDM

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan diLingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen (Berita Daerah Kabupaten Sragen Nomor 2022 Nomor 32) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 45

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sragen
pada tanggal 17 Desember 2024

BUPATI SRAGEN,

ttd+cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

Diundangkan di Sragen
pada tanggal 17 Desember 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SRAGEN,

ttd+cap

HARGIYANTO



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI SRAGEN
 NOMOR 55 TAHUN 2024
 TENTANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 BAGI APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SRAGEN

BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 BESERTA KONVERSINYA

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

II.

| NO | BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN | DESKRIPSI | DASAR PERTIMBANGAN | HASIL YANG DIHARAPKAN |
|----|--|---|--|---|
| A | Pendidikan | | | |
| 1. | Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3 | Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS. | a. Dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi | Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi. |
| B | Pelatihan | | | |
| a. | Klasikal | | | |
| 1. | Pelatihan struktural kepemimpinan | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif. | a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi. | Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi |
| 2. | Pelatihan manajerial | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang Kerja melalui proses pembelajaran secara intensif. | a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan | Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan |

| | | | | |
|----|-------------------------------|--|--|---|
| 3. | Pelatihan teknis | Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif | a. Kesenjangan Kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan kompetensi teknis | Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja |
| 4. | Pelatihan fungsional | Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif | a. Kesenjangan Kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan pengembangan karier. | Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF |
| 5. | Pelatihan sosial kultural | Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif | a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS terkait Kompetensi Sosial Kultural b. Dipersyaratkan oleh Jabatan | Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS |
| 6. | Seminar/konferensi /Sarasehan | Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini. | a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan sesuai topik seminar/ konferensi/ sarasehan c. Pengembangan karier PNS | Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS |
| 7. | Workshop atau lokakarya | Pertemuan ilmiah Untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh | a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ | Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang Dapat menghasilkan |

| | | | | |
|-----|------------------|--|---|--|
| | | <p>pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.</p> | <p>ketrampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau loka karya c. Pengembangan karier PNS</p> | <p>motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p> |
| 8. | Kursus | <p>Kegiatan Pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal</p> | <p>a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier PNS</p> | <p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p> |
| 9. | Penataran | <p>Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi</p> | <p>a. Kesenjangan kinerja b. Pengembangan karier PNS</p> | <p>Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja</p> |
| 10. | Bimbingan teknis | <p>Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan / masalah yang bersifat khusus dan teknis</p> | <p>a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi c. Pengembangan karier PNS</p> | <p>Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja</p> |
| 11. | Sosialisasi | <p>Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS</p> | <p>Kebutuhan organisasi/ pengembangan Karier PNS</p> | <p>Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja</p> |
| b. | Non-Klasikal | | | |
| 1. | <i>Coaching</i> | <p>Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan</p> | <p>a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi</p> | <p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat</p> |

| | | | | |
|----|----------------------------------|---|--|--|
| | | permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri | kurang atau kejenuhan b. Kebutuhan pengembangan karier | menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier |
| 2. | <i>Mentoring</i> | Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama | a. Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman b. Kebutuhan pengembangan karier | Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan Pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan |
| 3. | <i>E-learning</i> | Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja | a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis. b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses e-learning, c. Pengembangan karier PNS | Pemenuhan Kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier Berikutnya |
| 4. | Pelatihan jarak jauh | Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh | a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan c. Pengembangan karier PNS | Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan |
| 5. | Detasering (<i>secondment</i>) | Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu | a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan sementara b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian (sktll) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru | Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru |

| | | | | |
|-----|--|---|--|---|
| 6. | Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) | Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu : a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama | Kebutuhan Organisasi dan pengembangan kapasitas PNS | Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengannilai-nilai dan tuntutan bidang kerja |
| 7. | Patok banding (<i>benchmarking/</i> | Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis | Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan | Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas |
| 8. | Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah | Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi | a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i> c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS | Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier Berikutnya |
| 9. | Belajar mandiri (<i>self development</i>) | Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia | Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas Jabatan | Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas |
| 10. | Komunitas belajar/ <i>community practices/networking</i> | Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran | Diperlukan bagi Peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan | Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama |

| | | | | |
|-----|----------------------|--|--|--|
| 11. | Magang/praktik kerja | Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang | a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang Memerlukan praktek langsung b. Kesenjangan kinerja | Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang |
|-----|----------------------|--|--|--|

III. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

| No | Bentuk dan Jalur | Satuan | Konversi JP | |
|----|--|----------|---------------------------------|---------------|
| | | | Nasional | Internasional |
| 1. | Pendidikan tinggi jenjang diploma/SI/S2/S3 | Semester | Satu Semester 20 (dua puluh) JP | |

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

| No | Bentuk dan Jalur | Satuan | Konversi JP | |
|-----|--|--------|--------------------------------------|---|
| | | | Nasional | Internasional |
| 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 | JP | Sesuai JP program pelatihan | Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan |
| 5. | Pelatihan Fungsional | JP | Sesuai JP program pelatihan | Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan |
| 6. | Pelatihan sosial kultural | JP | Sesuai JP program pelatihan | Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan |
| 7. | Seminar/konferensi /sarasehan/ sosialisasi | Hari | Satu hari setara dengan 4 (empat) JP | Satu hari setara dengan 6 (enam) JP |
| 8. | Workshop/ lokakarya | Hari | Satu hari setara dengan 5 (lima) JP | Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP |
| 9. | Kursus | JP | Sesuai JP Program kursus | Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus |
| 10. | Penataran | JP | Sesuai JP program penataran | Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran |

| | | | | |
|-----|------------------|----|------------------------------------|--|
| 11. | Bimbingan teknis | JP | Sesuai JP program bimbingan teknis | Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis |
|-----|------------------|----|------------------------------------|--|

2. Non Klasikal

| No | Kegiatan | Satuan | Konversi JP | |
|----|--|----------|--|--|
| | | | Nasional | Internasional |
| 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 (<i>benchmarking</i>) | Kegiatan | 1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP | 1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) 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. | <i>Coaching</i> | Kegiatan | <ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. • maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan | <ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP • maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan |
| 6. | <i>Mentoring</i> | Kegiatan | <ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> 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 <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP • paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan |
| 7. | Detasering (<i>secondment</i>) | Kegiatan | 1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP | 1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya |

| | | | | |
|-----|--|----|--|---|
| 8. | <i>E-learning</i> | JP | Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan | Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan |
| 9. | Belajar mandiri (<i>self development</i>) | JP | Sesuai Jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari | Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (<i>self development</i>) |
| 10. | Komunitas belajar (<i>community of practices</i>) | JP | Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari | Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (<i>community of practices</i>) |
| 11. | Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) | JP | Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) | Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) |

BUPATI SRAGEN,

ttd+cap

KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI