



Yth Para

1. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya;
  2. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama; dan
  3. Pimpinan Unit Pelaksana Teknis;
- di Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman,

## SURAT EDARAN SEKRETARIS JENDERAL

NOMOR: 19/SE/Sj/2025

### TENTANG

PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI  
APARATUR SIPIL NEGARA DI KEMENTERIAN PERUMAHAN DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN

#### A. Umum

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional, berkinerja tinggi, dan berintegritas, diperlukan upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Pengembangan Kompetensi merupakan hak setiap Pegawai ASN sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan secara efektif, khususnya di bidang perumahan dan kawasan permukiman.

Berdasarkan Pasal 203 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Pengembangan Kompetensi wajib diselenggarakan dengan menetapkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi, melaksanakan Pengembangan Kompetensi, dan melaksanakan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Bawa Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN harus diselenggarakan secara efektif, tertib administrasi, dan akuntabel, mulai dari penetapan kebutuhan dan rencana, pelaksanaan, hingga evaluasi Pengembangan Kompetensi, sehingga dapat mendukung terwujudnya Pegawai ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas tinggi, serta menerapkan sistem merit.

Sehubungan dengan hal tersebut, perlu menetapkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman.

#### B. Dasar Pembentukan

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
2. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
3. 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 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
5. Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 250);
6. Peraturan Presiden Nomor 191 Tahun 2024 tentang Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 388);
7. Peraturan Menteri Perumahan dan Kawasan Permukiman Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1064).

C. Maksud dan Tujuan

1. Surat Edaran Sekretaris Jenderal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi unit organisasi di Kementerian dalam menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN bidang perumahan dan kawasan permukiman melalui Pendidikan dan Pelatihan.
2. Surat Edaran Sekretaris Jenderal ini bertujuan untuk:
  - a. mewujudkan hak Pegawai ASN untuk mengembangkan Kompetensi dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas;
  - b. mewujudkan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang efektif dan tertib administrasi; dan
  - c. mewujudkan Pegawai ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas tinggi, serta terwujudnya sistem merit.

D. Lingkup

Lingkup Surat Edaran Sekretaris Jenderal ini meliputi:

1. Definisi;
2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
3. Penetapan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
4. Inventarisasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
5. Verifikasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
6. Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
7. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
8. Evaluasi Pengembangan Kompetensi.

E. Definisi

Dalam Surat Edaran ini yang dimaksud dengan:

1. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
2. Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
3. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.
6. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi standar Kompetensi jabatan.
7. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
8. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perumahan dan suburusan pemerintahan kawasan permukiman yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perumahan dan suburusan pemerintahan kawasan permukiman yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum.

F. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN meliputi:
  - a. penetapan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
  - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan secara terintegrasi dengan menggunakan sistem teknologi informasi Pengembangan Kompetensi yang dikembangkan oleh Kementerian.

G. Penetapan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

1. Penetapan Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf F angka 1 huruf a terdiri atas:
  - a. inventarisasi jenis Kompetensi sesuai kebutuhan setiap Pegawai ASN; dan
  - b. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
2. Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi dilakukan pada tingkat Kementerian melalui tahapan:
  - a. inventarisasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
  - b. verifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN; dan
  - c. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
3. Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi tingkat Kementerian ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

- H. Inventarisasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN
1. Inventarisasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada huruf G angka 2 huruf a disusun untuk:
    - a. PNS; dan
    - b. PPPK.
  2. Pelaksanaan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Kementerian berupa rencana Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan rencana strategis dan alokasi anggaran.
  3. Inventarisasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS dapat disusun berdasarkan:
    - a. profil PNS;
    - b. data hasil analisis kesenjangan Kompetensi;
    - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja; dan
    - d. standar Kompetensi jabatan.
  4. Profil PNS merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:
    - a. data personal;
    - b. kualifikasi;
    - c. rekam jejak jabatan;
    - d. Kompetensi;
    - e. riwayat Pengembangan Kompetensi;
    - f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
    - g. informasi kepegawaian lainnya.
  5. Data hasil analisis kesenjangan Kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil Kompetensi PNS dengan standar Kompetensi jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
  6. Profil Kompetensi PNS diperoleh melalui uji Kompetensi yang dilakukan oleh asesor internal Kementerian atau bekerja sama dengan asesor independen.
  7. Data hasil analisis kesenjangan Kompetensi mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi, standar Kompetensi jabatan, dan indikator perilaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  8. Data hasil analisis kesenjangan kinerja diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki, dan mencakup informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  9. Petunjuk teknis tentang Standar Kompetensi Jabatan bidang perumahan dan kawasan permukiman ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.
  10. Inventarisasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK dapat disusun berdasarkan pada:
    - a. profil PPPK; dan
    - b. data hasil penilaian kinerja.
  11. Profil PPPK terdiri atas:
    - a. data personal;
    - b. kualifikasi;
    - c. riwayat Pengembangan Kompetensi;
    - d. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
    - e. informasi kepegawaian lainnya.
  12. Data hasil penilaian kinerja diperoleh berdasarkan hasil penilaian kinerja.

13. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PPPK.

I. Verifikasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

1. Verifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada huruf G angka 2 huruf b disusun untuk:
  - a. PNS; dan
  - b. PPPK.
2. Verifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi, dan dilaksanakan oleh tim verifikasi yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.
3. Dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi mencakup:
  - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
  - b. jabatan yang akan dikembangkan;
  - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - d. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  - e. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
  - g. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum;
  - h. kebutuhan anggaran; dan
  - i. jumlah JP.
4. Sekretaris Jenderal menyerahkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN kepada PPK untuk dilakukan validasi.
5. Verifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS memerlukan paling sedikit:
  - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
  - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun;
  - d. ketersediaan anggaran; dan
  - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
6. Dalam melaksanakan verifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Kementerian;
  - b. standar Kompetensi jabatan; dan
  - c. manajemen talenta.
7. Verifikasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK dilakukan berdasarkan:
  - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. kesesuaian bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  - c. pemenuhan paling banyak 24 (dua puluh empat) JP bagi setiap PPPK dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja;
  - d. ketersediaan anggaran; dan
  - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
8. Dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PPPK mencakup:
  - a. nama dan nomor induk PPPK;
  - b. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - c. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;

- d. lembaga penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
- e. jadwal atau waktu pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- f. kebutuhan anggaran; dan
- g. jumlah JP.

J. Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

- 1. Validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada huruf G angka 2 huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- 2. Validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi terhadap Pegawai ASN dilakukan oleh Sekretaris Jenderal berdasarkan usulan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk anggaran tahun berikutnya.
- 3. Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh Sekretaris Jenderal dan disampaikan kepada Kepala Lembaga Administrasi Negara pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.
- 4. Penyampaian rencana Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

K. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

- 1. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf F angka 1 huruf b harus sesuai dengan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi yang telah ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.
- 2. Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3. Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan oleh:
  - a. Kementerian;
  - b. Kementerian dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi tertentu; atau
  - c. Kementerian dengan lembaga Pengembangan Kompetensi yang independen.
- 4. Pengembangan Kompetensi bagi PNS dilaksanakan melalui pendidikan dan/atau Pelatihan.
- 5. Pengembangan Kompetensi bagi PPPK dilaksanakan melalui Pelatihan.
- 6. Pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 7. Pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.
- 8. Pendanaan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dapat bersumber dari:
  - a. anggaran pendapatan dan belanja negara;
  - b. pinjaman atau hibah dari dalam negeri maupun luar negeri; dan/atau
  - c. sumber dana lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 9. Penyusunan dan penggunaan pendanaan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

L. Evaluasi Pengembangan Kompetensi

1. Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf F angka 1 huruf c dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan standar Kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
2. Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilakukan oleh Kementerian.

M. Penutup

Surat Edaran Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Demikian Surat Edaran ini untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab. Atas perhatian Saudara, disampaikan terima kasih.

Tembusan:

1. Menteri Perumahan dan Kawasan Permukiman;
2. Wakil Menteri Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 29 Desember 2025

Sekretaris Jenderal



Didyk Choiroel, S.Sos., M.Si  
NIP 197104161992011001