



SALINAN

# **BERITA DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN**

No. 74, 2022

PEMERINTAH KOTA TANGERANG  
SELATAN.

Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur  
Sipil Negara.

## **PROVINSI BANTEN PERATURAN WALI KOTA TANGERANG SELATAN**

NOMOR 74 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA KUASA

WALI KOTA TANGERANG SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa setiap aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 70 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 88, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4935);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

4. 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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);

10. Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 72) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 128);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tangerang Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tangerang Selatan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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 digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

7. 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.
8. 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 pemerintahan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Badan adalah Perangkat Daerah yang membidangi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
12. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang Pegawai ASN yang diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
13. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
14. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
15. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
16. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
17. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
18. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

19. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
20. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
21. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
22. Atasan Langsung adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinya.
23. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh *assessor* internal pemerintahan atau bekerjasama dengan *assessor* independen terhadap ASN yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
24. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang ASN berdasarkan informasi ukuran kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
25. Penilaian Kinerja ASN adalah penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung atau pejabat yang ditentukan oleh pejabat yang berwenang terhadap target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku yang ditunjukkan selama masa Penilaian Kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit kerja atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
26. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
27. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

28. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian, pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai ASN.
29. Inventarisasi adalah kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap ASN pada Perangkat Daerah.
30. Verifikasi adalah kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
31. Validasi adalah kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

## BAB II

### MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

#### Pasal 2

- (1) Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Kompetensi Teknis;
  - b. Kompetensi Manajerial; dan
  - c. Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan hasil Penilaian Kinerja dan penilaian kompetensi ASN yang bersangkutan.

#### Pasal 3

- (1) Pengembangan Kompetensi ASN terdiri atas:
  - a. Pengembangan Kompetensi PNS; dan
  - b. Pengembangan Kompetensi PPPK.
- (2) Pemerintah Daerah wajib memberikan Pengembangan Kompetensi kepada PNS paling sedikit 20 (dua puluh) JP per orang dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pemerintah Daerah dapat memberikan Pengembangan Kompetensi kepada PPPK paling banyak 24 (dua puluh empat) JP per orang dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

Pasal 4

- (1) Pengembangan Kompetensi ASN dilaksanakan melalui Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN yang wajib dilaksanakan setiap tahun.
- (2) Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. perencanaan;
  - b. pelaksanaan; dan
  - c. pemantauan dan evaluasi.
- (3) Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi dengan pemanfaatan teknologi informasi.

BAB III

PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN dilakukan melalui tahapan:
  - a. Inventarisasi;
  - b. Verifikasi; dan
  - c. Validasi.
- (2) Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh:
  - a. Perangkat Daerah;
  - b. Badan;
  - c. PyB; dan
  - d. PPK.

Bagian Kedua

Inventarisasi

Paragraf 1

Inventarisasi PNS

Pasal 6

- (1) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab terhadap Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
  - a. pemutakhiran Profil PNS;
  - b. data hasil analisis kesenjangan Kompetensi; dan
  - c. data hasil analisis kesenjangan kinerja.

- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
- a. rencana strategis perangkat daerah;
  - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. manajemen talenta.

#### Pasal 7

- (1) Pemutakhiran Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a meliputi:
- a. data personal;
  - b. kualifikasi;
  - c. rekam jejak Jabatan;
  - d. profil Kompetensi;
  - e. riwayat pengembangan Kompetensi;
  - f. riwayat hasil Penilaian Kinerja; dan
  - g. informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Setiap PNS bertanggung jawab melakukan pemutakhiran data Profil PNS pada Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.

#### Pasal 8

- (1) Data hasil analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b diperoleh dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui:
- a. Uji Kompetensi dengan *Assessment Center*;
  - b. Uji Kompetensi dengan assessor internal pemerintah;
  - c. Uji Kompetensi dengan assessor independen;
  - d. metode dialog atasan bawahan; atau
  - e. *self assessment*.
- (3) Data hasil analisis Kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil Penilaian Kinerja dengan Target Kinerja Jabatan yang diduduki.



#### Pasal 9

- (1) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf c dilaksanakan oleh Badan secara berkala.
- (2) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Hasil Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PNS yang bersangkutan.

#### Pasal 10

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Atasan Langsung memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja pada Pemerintah Daerah.
- (4) Kepala Perangkat Daerah memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) disampaikan kepada PyB.
- (6) Inventarisasi Pengembangan Kompetensi PNS disampaikan melalui Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur paling lambat tanggal 28 (dua puluh delapan) Februari pada tahun anggaran berjalan.

#### Paragraf 2

#### Inventarisasi PPPK

#### Pasal 11

- (1) Kepala Perangkat Daerah bertanggung jawab terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun berdasarkan pada:
  - a. pemutakhiran profil PPPK;
  - b. data hasil Penilaian Kinerja; dan
  - c. Rencana Strategis Perangkat Daerah.

- (3) Pemutakhiran profil PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
  - a. data personal;
  - b. kualifikasi;
  - c. riwayat pengembangan Kompetensi;
  - d. riwayat hasil Penilaian Kinerja; dan
  - e. informasi kepegawaian lainnya.
- (4) Data hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperoleh berdasarkan perjanjian kinerja dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PPPK.
- (5) Inventarisasi pengembangan Kompetensi PPPK disampaikan melalui Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur paling lambat tanggal 28 (dua puluh delapan) Februari pada tahun anggaran berjalan.

Bagian Ketiga

Verifikasi

Paragraf 1

Verifikasi PNS

Pasal 12

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PyB.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
  - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan di kembangkan;
  - b. kesesuaian bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
  - c. pemenuhan paling sedikit 20 (dua puluh) JP pengembangan Kompetensi pertahun;
  - d. ketersediaan anggaran; dan
  - e. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (4) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS.
- (5) Dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mencakup:
  - a. nama dan nomor induk pegawai;
  - b. Jabatan;
  - 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 dari instansi pembina kompetensi;
- h. kebutuhan anggaran; dan
- i. jumlah JP.

#### Pasal 13

- (1) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2), PyB dibantu oleh tim verifikasi.
- (2) Tim Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi perencanaan;
  - b. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi keuangan;
  - c. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian; dan
  - d. Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Tim Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Wali Kota.

#### Paragraf 2

#### Verifikasi PPPK

#### Pasal 14

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap dokumen rancangan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PyB.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan:
  - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan di kembangkan;
  - 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.
- (4) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi PPPK.
- (5) Dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mencakup:
  - a. nama dan nomor induk;
  - 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.

### Pasal 15

- (1) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), PyB dibantu oleh tim verifikasi.
- (2) Tim Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi perencanaan;
  - b. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi keuangan;
  - c. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian;
  - dan
  - d. Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Tim Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Wali Kota.

### Paragraf 3

#### Dokumen Hasil Verifikasi

### Pasal 16

- (1) Dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (4) dan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4) dituangkan dalam dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh PyB kepada PPK paling lambat tanggal 31 (tiga puluh satu) Mei pada tahun anggaran berjalan.

### Bagian Keempat

#### Validasi

### Pasal 17

- (1) Dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) divalidasi oleh PPK.
- (2) Hasil validasi dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Rencana Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lambat tanggal 30 (tiga puluh) Juni pada tahun anggaran berjalan.
- (4) PPK menyampaikan rencana Pengembangan Kompetensi ASN kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

Bagian Kelima  
Integrasi Perencanaan Penganggaran

Pasal 18

Rencana Pengembangan Kompetensi ASN terintegrasi dengan Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Daerah.

BAB IV

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 19

- (1) Pengembangan Kompetensi ASN dilaksanakan berdasarkan Rencana Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2).
- (2) Pengembangan Kompetensi ASN terdiri dari pelaksanaan pengembangan Kompetensi PNS dan pelaksanaan pengembangan Kompetensi PPPK.

Bagian Kedua

Bentuk Pengembangan Kompetensi PNS

Pasal 20

Bentuk pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) terdiri atas:

- a. pendidikan; dan/atau
- b. pelatihan.

Pasal 21

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b terdiri atas:
  - a. pelatihan klasikal; dan
  - b. pelatihan nonklasikal.

- (2) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melalui jalur:
- a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan manajerial;
  - c. pelatihan teknis;
  - d. pelatihan fungsional;
  - e. pelatihan sosial kultural;
  - f. seminar;
  - g. konferensi;
  - h. sarasehan;
  - i. webinar;
  - j. *workshop* atau lokakarya;
  - k. kursus;
  - l. *short course*;
  - m. bimbingan teknis;
  - n. sosialisasi; dan/atau
  - o. bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (3) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b 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 antar PNS dengan Pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
  - i. belajar mandiri (*self-development*);
  - j. komunitas belajar (*community of practices*);
  - k. magang/praktik kerja;
  - l. diskusi kelompok terarah (*Focus Group Discussion*); dan/atau
  - m. bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Bagian Ketiga  
Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PPPK  
Pasal 23

- (1) Pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) diberikan untuk pengayaan pengetahuan dalam lingkup Kompetensi Teknis dan pemenuhan tuntutan kebijakan.
- (2) Pengayaan pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam bentuk pelatihan.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (2) terdiri atas:
  - a. pelatihan klasikal; dan
  - b. pelatihan nonklasikal.
- (4) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a melalui:
  - a. pelatihan/seminar/konferensi/sarasehan;
  - b. workshop atau lokakarya;
  - c. kursus;
  - d. penataran;
  - e. bimbingan teknis; dan/atau
  - f. sosialisasi.
- (5) Bentuk Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf b melalui:
  - a. *coaching*;
  - b. *mentoring*;
  - c. *e-learning*;
  - d. pelatihan jarak jauh (*distance learning*);
  - e. belajar mandiri (*self-development*);
  - f. komunitas belajar (*community of practices*); dan/atau
  - g. diskusi kelompok terarah (*focus group discussion*).

Bagian Keempat  
Konversi  
Pasal 24

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 serta pengembangan Kompetensi PPPK dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) memiliki konversi Jumlah JP berdasarkan dokumen pendukung.
- (2) Konversi Jumlah JP dan dokumen pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Kelima  
Pelaksanaan Pelatihan Aparatur Sipil Negara

Pasal 25

- (1) Pelatihan ASN dilaksanakan oleh Badan dan/atau Perangkat Daerah.
- (2) Pelatihan ASN yang dilaksanakan oleh Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2).
- (3) Pelatihan ASN yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a dan huruf c, apabila tidak melebihi dari 20 (dua puluh) JP.
- (4) Dalam hal Pelatihan ASN tidak terdapat dalam rencana Pengembangan Kompetensi ASN, pelaksanaannya harus memperoleh persetujuan Kepala Perangkat Daerah.

Bagian Keenam  
*ASN Corporate University*

Pasal 26

- (1) Pengembangan Kompetensi ASN dapat dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*).
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai *ASN Corporate University* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB V

PEMANTAUAN DAN EVALUASI  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 27

- (1) PyB bertanggung jawab terhadap Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Badan.

Bagian Kedua

Pemantauan

Pasal 28

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan Pemantauan terhadap perencanaan dan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Badan mengoordinasikan Pemantauan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi perkembangan kegiatan, pencapaian target dan kendala yang dihadapi.
- (4) Hasil Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh Badan kepada PyB.



Bagian Ketiga

Evaluasi

Pasal 29

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan Evaluasi terhadap pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Badan mengoordinasikan Evaluasi yang dilakukan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN dilakukan terhadap:
  - a. kesesuaian antara rencana Pengembangan Kompetensi ASN dengan pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
  - b. kemanfaatan kegiatan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Bagian Keempat

Pelaporan

Pasal 30

- (1) Hasil pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dilaporkan oleh PyB kepada PPK.
- (2) Hasil pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh PPK kepada LAN pada triwulan pertama pada tahun berikutnya.

BAB VI

PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 31

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Teknologi Informasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi yang dikembangkan oleh LAN.

BAB VII

KERJA SAMA

Pasal 32

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN dapat dilakukan melalui kerja sama.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan:
  - a. Kementerian/Lembaga Pemerintah;
  - b. pemerintah daerah lain;
  - c. pihak ketiga; dan
  - d. luar negeri.
- (3) Pelaksanaan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 33

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2023.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tangerang Selatan.

Ditetapkan di Tangerang Selatan  
pada tanggal 4 Juli 2022

WALI KOTA TANGERANG SELATAN,

ttd.

BENYAMIN DAVNIE

Diundangkan di Tangerang Selatan

Pada tanggal 5 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA TANGERANG SELATAN,

ttd.

BAMBANG NOERTJAHJO

BERITA DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN TAHUN 2022 NOMOR 74

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

Ciputat, 9 November 2022

SEKRETARIAT DAERAH  
KOTA TANGERANG SELATAN  
Kepala Bagian Hukum,



Mohammad Ervin Ardani

LAMPIRAN  
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG SELATAN  
NOMOR 74 TAHUN 2022  
TENTANG  
MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR SIPIL NEGARA

A. BENTUK DAN DESKRIPSI KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI YANG  
DAPAT DIKONVERSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

1. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PENDIDIKAN

| No | Bentuk dan Jalur                      | Deskripsi  |
|----|---------------------------------------|--|
| 1  | Pendidikan tinggi<br>Diploma/S1/S2/S3 | Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tugas belajar bagi PNS. |

2. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PELATIHAN KLASIKAL

| No | Bentuk dan Jalur                     | Deskripsi  |
|----|--------------------------------------|--|
| 1  | Pelatihan Struktural<br>Kepemimpinan | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.  |
| 2  | Pelatihan Manajerial                 | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.                             |
| 3  | Pelatihan Teknis                     | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.                  |
| 4  | Pelatihan Fungsional                 | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan Jabatan fungsional melalui proses pembelajaran secara intensif. |

| No | Bentuk dan Jalur             | Deskripsi   |
|----|------------------------------|---|
| 5  | Pelatihan Sosial Kultural    | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.  |
| 6  | Seminar/Konferensi/Sarasehan | Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli dan peserta kegiatan mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier ASN. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.  |
| 7  | <i>Workshop/Lokakarya</i>    | Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier ASN yang diberikan oleh 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. |
| 8  | Kursus                       | Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan ASN dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.  |
| 9  | Penataran                    | Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter ASN dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.  |

| No | Bentuk dan Jalur | Deskripsi   |
|----|------------------|---|
| 10 | Bimbingan Teknis | Kegiatan pembelajaran ASN dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.      |
| 11 | Sosialisasi      | Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh ASN. |

### 3. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PELATIHAN NONKLASIKAL

| No | Bentuk dan Jalur  | Deskripsi  |
|----|---|--|
| 1  | Pertukaran Antara 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 tertentu.   |
| 2  | Magang/Praktik Kerja ( <i>On The Job Training</i> )   | 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 merupakan unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS melaksanakan praktik kerja/magang. |
| 3  | Patok Banding ( <i>Benchmarking</i> )   | Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi PNS dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.  |
| 4  | Pelatihan Jarak Jauh  | Proses pembelajaran/pertemuan ASN yang terstruktur dengan narasumber/instruktur dan peserta berada di lokasi terpisah yang memerlukan sistem telekomunikasi interaktif untuk menghubungkan keduanya dan berbagai sumber daya yang diperlukan di dalamnya.  |

| No | Bentuk dan Jalur  | Deskripsi   |
|----|---|---|
| 5  | <i>Coaching</i>   | Kegiatan pembimbingan peningkatan kinerja ASN melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.  |
| 6  | <i>Mentoring</i>  | Kegiatan pembimbingan peningkatan kinerja ASN melalui transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.   |
| 7  | Detasering<br>( <i>Secondment</i> )                           | Penugasan/penempatan PNS pada suatu instansi/lembaga/unit kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka transfer ilmu.   |
| 8  | <i>E-learning</i>   | Pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk kegiatan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.   |
| 9  | Belajar Mandiri<br>( <i>Self Development</i> )                | Upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia dan sumber daya pendukung lainnya.   |
| 10 | Komunitas Belajar<br>( <i>Community of Practices</i> )        | Suatu perkumpulan beberapa orang ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.   |
| 11 | Pembelajaran Alam Terbuka<br>( <i>Outbond</i> )               | Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar ASN mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan, memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain serta mampu memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama. |
| 12 | Diskusi Kelompok Terarah<br>( <i>Focus Group Discussion</i> ) | Suatu kegiatan diskusi kelompok ASN dalam rangka pengumpulan informasi terhadap suatu masalah yang sangat spesifik secara sistematis dan terarah.   |

B. KONVERSI JAM PELAJARAN KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

1. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PENDIDIKAN

| No | Bentuk dan Jalur                           | Satuan   | Konversi JP   |                   |
|----|--|----------|---------------|-------------------|
|    |  |          | Nasional      | Internasional     |
| 1  | Pendidikan Tinggi Jenjang Diploma/S1/S2/S3 | Semester | Satu Semester | 20 (dua puluh) JP |

2. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PELATIHAN KLASIKAL

| No | Bentuk dan Jalur                          | Satuan | Konversi JP                          |   |
|----|---|--------|--------------------------------------|---|
|    |   |        | Nasional                             | Internasional   |
| 1  | Pelatihan Struktural Kepemimpinan         | JP     | Sesuai program pelatihan             | JP -  |
| 3  | Pelatihan Manajerial                      | JP     | Sesuai program pelatihan             | JP Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan |
| 4  | Pelatihan Teknis                          | JP     | Sesuai program pelatihan             | JP Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan |
| 5  | Pelatihan Fungsional                      | JP     | Sesuai program pelatihan             | JP Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan |
| 6  | Pelatihan Sosial Kultural                 | JP     | Sesuai program pelatihan             | JP 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 Program kursus                | JP Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP kursus            |



| No | Bentuk dan Jalur | Satuan | Konversi JP                        |   |
|----|------------------|--------|------------------------------------|---|
|    |                  |        | Nasional                           | Internasional   |
| 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 |

### 3. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PELATIHAN NONKLASIKAL

| No | Bentuk dan Jalur  | 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 (dua puluh empat) 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"> <li>• 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP.</li> <li>• Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP.</li> <li>• Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.</li> </ul> |



| No | Bentuk dan Jalur  | Satuan   | Konversi JP  |  |
|----|---|----------|--|--|
|    |   |          | Nasional   | Internasional  |
| 6  | <i>Mentoring</i>  | Kegiatan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 (satu) kali Kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP.</li> <li>• Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP.</li> <li>• paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.</li> </ul> |
| 7  | Detasering<br>( <i>Secondment</i> )                           | Kegiatan | 1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP  | 1 (satu) kali Kegiatan detasering ditambahkan 20% (dua puluh persen) 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<br>( <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<br>( <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<br>( <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> )  |
| 12 | Diskusi Kelompok Terarah<br>( <i>Focus Group Discussion</i> ) | Hari     | 4 (empat) JP Per Hari  | 6 (enam) JP Per Hari   |

C. DOKUMEN PENDUKUNG KONVERSI JAM PELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

1. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PENDIDIKAN

| No | Bentuk dan Jalur                           | Dokumen Pendukung   |
|----|--|---|
| 1  | Pendidikan Tinggi Jenjang Diploma/S1/S2/S3 | a. Keputusan Wali Kota tentang Pemberian Tugas Belajar bagi PNS; dan<br>b. Laporan perkembangan studi dari PNS Tugas Belajar. |

2. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PELATIHAN KLASIKAL

| No | Bentuk dan Jalur                  | Dokumen Pendukung  |
|----|-----------------------------------|--|
| 1  | Pelatihan Struktural Kepemimpinan | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 2  | Pelatihan Manajerial              | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 3  | Pelatihan Teknis                  | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 4  | Pelatihan Fungsional              | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 5  | Pelatihan Sosial Kultural         | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 6  | Seminar/Konferensi /Sarasehan     | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 7  | <i>Workshop/Lokakarya</i>         | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 8  | Kursus                            | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |

| No | Bentuk dan Jalur | Dokumen Pendukung  |
|----|------------------|--|
| 9  | Penataran        | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 10 | Bimbingan Teknis | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |
| 11 | Sosialisasi      | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat sebagai peserta dari penyelenggara kegiatan. |

3. PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI JALUR PELATIHAN NONKLASIKAL

| No | Bentuk dan Jalur  | Dokumen Pendukung   |
|----|---|---|
| 1  | Pertukaran antara PNS Dengan Pegawai Swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah | a. Kesepakatan/perjanjian kerja sama;<br>b. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang;<br>c. Berita acara serah terima/penugasan; dan<br>d. Surat keterangan pertukaran pegawai. |
| 2  | Magang/Praktik Kerja ( <i>On the Job Training</i> )   | a. Kesepakatan/perjanjian kerja sama;<br>b. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang;<br>c. Berita acara serah terima/penugasan; dan<br>d. Surat keterangan magang.             |
| 3  | Patok Banding ( <i>Benchmarking</i> )   | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Laporan hasil pelaksanaan <i>Benchmarking</i> .  |
| 4  | Pelatihan Jarak Jauh  | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat pelatihan.  |
| 5  | <i>Coaching</i>   | a. Surat perintah Kepala Perangkat Daerah tentang pelaksanaan <i>Coaching</i> ; dan<br>b. Formulir Pelaksanaan <i>Coaching</i> .  |
| 6  | <i>Mentoring</i>  | a. Surat perintah Kepala Perangkat Daerah tentang pelaksanaan <i>Mentoring</i> ; dan<br>b. Formulir Pelaksanaan <i>Mentoring</i> .  |
| 7  | Detasering ( <i>Secondment</i> )  | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang;<br>b. Berita acara serah terima/penugasan; dan<br>c. Surat keterangan detasering.  |
| 8  | <i>E-learning</i>   | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat <i>E-learning</i> .   |

| No | Bentuk dan Jalur   | Dokumen Pendukung   |
|----|--|---|
| 9  | Belajar Mandiri<br>( <i>Self Development</i> )             | a. Surat perintah tugas pejabat yang berwenang; dan<br>b. Bahan atau materi yang relevan terhadap tugas pokok dan atau fungsi Jabatan dalam rangka peningkatan kinerja seperti:<br>1) Kliping artikel yang ditulis sendiri yang dipublikasikan pada media cetak; dan/atau<br>2) Tautan ( <i>link</i> ) yang masih bisa dibuka untuk menampilkan artikel dan/atau multimedia karya sendiri yang dipublikasikan pada media daring ( <i>online</i> ) beserta hasil cetaknya atau tangkapan layarnya.   |
| 10 | Komunitas Belajar<br>( <i>Community of Practices</i> )     | a. Daftar anggota komunitas yang diketahui (ditandatangani) Kepala Perangkat Daerah; dan<br>b. Bahan atau materi yang relevan terhadap tugas pokok dan fungsi Jabatan dalam rangka peningkatan kinerja seperti:<br>1) Kliping artikel yang ditulis bersama anggota komunitas yang dipublikasikan pada media cetak; dan/atau<br>2) Tautan ( <i>link</i> ) yang masih dibuka untuk menampilkan artikel dan/atau multimedia karya sendiri bersama anggota komunitas dan dipublikasikan pada media daring ( <i>online</i> ) beserta hasil cetaknya atau tangkapan layarnya. |
| 11 | Pembelajaran Alam Terbuka ( <i>Outbond</i> )               | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat <i>Outbond</i> .  |
| 12 | Diskusi Kelompok Terarah ( <i>Focus Group Discussion</i> ) | a. Surat perintah tugas sebagai peserta dari pejabat yang berwenang; dan<br>b. Sertifikat <i>Focus Group Discussion</i> atau daftar hadir kegiatan.   |

WALI KOTA TANGERANG SELATAN,  
ttd.

BENYAMIN DAVNIE

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
Ciputat, 9 November 2022  
SEKRETARIAT DAERAH  
KOTA TANGERANG SELATAN  
Kepala Bagian Hukum,



Mohammad Ervin Ardani