



WALIKOTA MAGELANG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALIKOTA MAGELANG
NOMOR 68 TAHUN 2022
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAGELANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MAGELANG,

Menimbang : a. bahwa pengembangan kompetensi pegawai dilaksanakan dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah secara terintegrasi dengan mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa untuk mewujudkan efisiensi dan efektivitas pendayagunaan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan kompetensi diperlukan adanya pedoman bagi pemerintah daerah dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara;

c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dan landasan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi perlu adanya pedoman yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat;

2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) 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);
4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAGELANG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Magelang.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan otonom.
3. Walikota adalah Walikota Magelang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. 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.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.

8. 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.
9. 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.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
11. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
12. Pengembangan Kompetensi PPPK adalah pelatihan yang dilakukan dalam rangka pengayaan pengetahuan PPPK sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah.
13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. 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.
16. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
17. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
18. Pendidikan adalah salah satu pengembangan kompetensi yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi Standar Kompetensi Jabatan.
20. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

21. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan Walikota kepada Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan sesuai dengan kompetensi keilmuan, keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk kepentingan peningkatan kinerja.
22. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
23. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
24. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
25. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
26. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
27. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
28. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
29. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
30. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
31. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
32. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
33. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.

34. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok PNS yang tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
35. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
36. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pasal 2

- (1) Pengembangan kompetensi dilakukan melalui tahapan:
 - a. penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
 - c. evaluasi pengembangan kompetensi.

BAB II

PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 3

Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PyB untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Bagian Kedua Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 4

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
 - b. verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PyB.

Pasal 5

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. Profil PNS;
 - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.

- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Daerah; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 6

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a 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.

Pasal 7

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor independen.
- (3) Dalam hal belum dilaksanakan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 8

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan kualifikasi:
 - a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
 - b. rendah, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah 3/4 (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
 - c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah 1/2 (satu per dua) dari indikator perilaku; atau

- d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari 1/2 (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil Penilaian Kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 10

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 mencakup informasi dengan kualifikasi:

- a. Tidak Ada Kesenjangan (TK), apabila hasil Penilaian Kinerja PNS paling rendah memperoleh nilai 110 (seratus sepuluh) atau nilai sangat baik dan/atau menciptakan ide baru dan/atau cara baru atau inovasi dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi Perangkat Daerah atau instansi;
- b. Tidak Ada Kesenjangan (TK), apabila hasil Penilaian Kinerja PNS paling rendah memperoleh nilai 100-120 (seratus sampai dengan seratus dua puluh) atau nilai baik;
- c. sangat rendah (KSR), apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90-99,99 (sembilan puluh sampai dengan sembilan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan) atau nilai baik;
- d. sedang (KS), apabila hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai antara 76-89,99 (tujuh puluh enam sampai dengan delapan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan) atau nilai cukup;
- e. tinggi (KT), apabila hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai antara 60-75,99 (enam puluh sampai dengan tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan) atau nilai kurang; atau
- f. sangat tinggi (KST), apabila hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai kurang dari 60 (enam puluh) atau nilai sangat kurang.

Pasal 11

- (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 dengan dibantu Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian atau tim yang terdiri atas Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perencanaan, keuangan, kepegawaian, dan/atau Perangkat Daerah terkait, serta unsur pimpinan.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:

- a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP pengembangan kompetensi per tahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
- a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Daerah;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. Manajemen Talenta.

Pasal 12

Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi harus memperhatikan kebutuhan pengembangan kompetensi bagi Kelompok Rencana Sukses.

Pasal 13

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 dari instansi pembina kompetensi;
 - h. kebutuhan anggaran; dan
 - i. jumlah JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk pengembangan kompetensi Teknis melalui jalur Pelatihan.

Pasal 14

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.
- (2) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi untuk anggaran tahun berikutnya.

BAB III
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Jalur dan Bentuk Pengembangan Kompetensi

Pasal 15

Jalur pengembangan kompetensi terdiri atas:

- a. Pendidikan; dan/atau
- b. Pelatihan.

Pasal 16

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b terdiri atas:

- a. Pelatihan klasikal; dan
- b. Pelatihan nonklasikal.

Pasal 18

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jenis:
 - 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 dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 19

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - 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/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
- 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 dalam bentuk Pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 20

Bentuk dan jalur pengembangan kompetensi beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua Pendidikan

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi:
 - a. rencana strategis instansi;
 - b. pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan;
 - c. pengembangan karier;
 - d. pemenuhan syarat Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi; dan
 - e. penghargaan atas kinerja yang tinggi.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme Tugas Belajar.
- (3) PNS yang memenuhi persyaratan dan lolos seleksi Tugas Belajar diberikan penugasan untuk melaksanakan tugas belajar dan ditetapkan oleh PPK sebagai PNS Tugas Belajar.
- (4) Tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit melalui jalur:
 - a. Pendidikan tinggi;
 - b. Pendidikan jenjang diploma-D3/D4;
 - c. Pendidikan jenjang sarjana-strata 1;
 - d. Pendidikan jenjang magister-strata 2; dan
 - e. Pendidikan jenjang doktor-strata 3.

Pasal 22

- (1) Mekanisme Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) memperhatikan formasi Jabatan dan proyeksi penempatan, serta mempertimbangkan Standar Kompetensi Jabatan dan Manajemen Talenta.
- (2) Dalam Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS harus memenuhi ketentuan paling sedikit:
 - a. sekurang-kurangnya berada dalam kelompok *box*/kotak 7 (tujuh) pada *talent pool box* Manajemen Talenta;
 - b. memiliki penilaian kinerja dan perilaku yang baik;

- c. memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun sejak diangkat sebagai PNS; dan
 - d. memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun pada Pemerintah Daerah bagi PNS mutasi masuk dari luar instansi.
- (3) Ketentuan mengenai Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 23

- (1) Tugas Belajar dapat diselenggarakan pada perguruan tinggi dalam dan/atau perguruan tinggi luar negeri.
- (2) Perguruan tinggi dalam negeri sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri atas:
- a. perguruan tinggi negeri;
 - b. perguruan tinggi kedinasan; dan
 - c. perguruan tinggi swasta.
- (3) 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.
- (4) Program studi yang dipilih dalam penyelenggaraan Tugas Belajar di perguruan tinggi harus memenuhi persyaratan:
- a. sesuai dengan perencanaan kebutuhan Tugas Belajar;
 - b. berkaitan dengan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan organisasi;
 - c. penyelenggaraannya dalam jenis akademik, vokasi, atau profesi;
 - d. memiliki akreditasi paling kurang B; dan
 - e. diakui oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan bagi program studi perguruan tinggi luar negeri.
- (5) Tugas Belajar tidak dapat diselenggarakan pada mekanisme pembelajaran melalui kelas jarak jauh atau kelas sabtu-minggu, kecuali memiliki izin /persetujuan penyelenggaraan program studi yang diterbitkan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (6) Dalam hal PNS melaksanakan Tugas Belajar yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) PPK akan mencabut status Tugas Belajar.

Pasal 24

- (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) Pendanaan Tugas Belajar dapat berasal lebih dari 1 (satu) sumber dana, sepanjang tidak membiayai komponen biaya Tugas Belajar yang sama.

Pasal 25

- (1) Dalam kondisi tertentu, pemberian Tugas Belajar dapat dilakukan dengan biaya mandiri.
- (2) Ketentuan pemberian Tugas Belajar dengan biaya mandiri berlaku *mutatis mutandis* dengan ketentuan pemberian tugas belajar yang berlaku pada Peraturan Walikota ini.

Pasal 26

- (1) Tugas Belajar diselenggarakan untuk jangka waktu tertentu, sesuai dengan batas waktu normatif program studi yang berlaku pada perguruan tinggi masing-masing.
- (2) Jangka waktu Tugas Belajar dapat diperpanjang paling lama 2 (dua) semester atau 1 (satu) tahun.
- (3) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan berdasarkan kriteria:
 - a. perubahan kondisi sistem studi/perkuliahahan;
 - b. keterlambatan penerimaan dana biaya Tugas Belajar; dan/atau
 - c. penyelesaian tugas akhir membutuhkan tambahan waktu karena terdapat situasi dan kondisi di luar kemampuan PNS yang sedang menjalani Tugas Belajar.
- (4) Perpanjangan jangka waktu Tugas Belajar dapat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) apabila terjadi kahar yang dinyatakan oleh pejabat/instansi yang berwenang.
- (5) Perpanjangan jangka waktu Tugas Belajar ditetapkan oleh PPK dan diperhitungkan sebagai keseluruhan jangka waktu Tugas Belajar.
- (6) Dalam hal PNS tidak dapat menyelesaikan Tugas Belajar setelah diberikan perpanjangan, PPK mencabut status Tugas Belajar PNS yang bersangkutan.

Pasal 27

- (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 pengelola sumber daya manusia 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.

Pasal 28

- (1) PNS yang menjalani Tugas Belajar diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang telah menjalani Tugas Belajar dan diberhentikan dari jabatannya, melaksanakan *re-entry program* di Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

- (3) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan kepegawaian melaksanakan *re-entry program* bagi PNS yang telah menjalani Tugas Belajar.
- (4) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Jabatan sebagai pelaksana dan mendapatkan penghasilan sesuai dengan jabatannya.
- (5) PNS yang telah menyelesaikan Tugas Belajar dapat mengusulkan peningkatan pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) PNS yang mengusulkan peningkatan Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), tidak berhak menuntut kenaikan pangkat yang lebih tinggi.

Pasal 29

- (1) PNS yang telah selesai menjalani Tugas Belajar melapor kepada PPK paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa Tugas Belajar.
- (2) PNS yang telah selesai menjalani Tugas Belajar, melaksanakan ketentuan ikatan dinas selama:
 - a. $2n+1$ (dua kali n tambah satu) atau 2 (dua) kali masa pelaksanaan Tugas Belajar tambah 1 tahun, bagi PNS yang menjalani tugas yang diberhentikan dari jabatannya;
 - b. 2 (dua) 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; atau
 - d. 1 (satu) kali masa pelaksanaan Tugas Belajar bagi PNS yang menjalani tugas belajar biaya mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatannya.
- (3) Selama menjalani ikatan dinas, PNS tidak diperkenankan mengajukan Tugas Belajar berkelanjutan, mutasi antarinstansi, atau pengunduran diri sebagai PNS.
- (4) Kewajiban melaksanakan ikatan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berakhir pada saat:
 - a. jangka waktu ikatan dinas telah terpenuhi;
 - b. mencapai batas usia pensiun; atau
 - c. diberhentikan sebagai PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) PNS yang tidak memenuhi ketentuan melaksanakan ikatan dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mengembalikan biaya yang dikeluarkan oleh negara/daerah selama masa Tugas Belajar kepada kas negara/daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Kepala Perangkat Daerah dapat mengusulkan pembatalan penetapan Tugas Belajar PNS di lingkungan unit kerjanya 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) meliputi:
 - 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 penjatuhan 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 dengan jadwal yang telah ditentukan tanpa alasan yang sah;
 - e. PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan pengunduran diri sebagai PNS Tugas Belajar; dan/atau
 - 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, PNS yang bersangkutan dapat melanjutkan Tugas Belajar.

Pasal 31

- (1) Kepala Perangkat Daerah dapat mengusulkan penghentian pemberian Tugas Belajar bagi PNS di lingkungan unit kerjanya kepada PPK, disertai alasan penghentian dan data dukung yang diperlukan.
- (2) Alasan penghentian Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - 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 Belajar dan telah diberi peringatan tertulis oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian;
 - e. PNS terbukti melakukan tindakan melawan hukum; dan/atau
 - f. alasan lain yang ditetapkan oleh PPK.

- (3) PNS yang tidak dapat menyelesaikan Tugas Belajar sesuai jangka waktu mengembalikan biaya yang dikeluarkan oleh negara/daerah selama masa Tugas Belajar kepada kas negara/daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pelatihan

Pasal 32

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dapat dilaksanakan secara:
 - a. mandiri melalui penyelenggaraan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian;
 - b. bekerja sama dengan instansi lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan Pelatihan;
 - c. pengiriman pelatihan ke instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan Pelatihan; atau
 - d. pengiriman pelatihan ke penyelenggara Pelatihan independen yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dikecualikan pelaksanaan secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a apabila terdapat ketentuan lain dari Lembaga Administrasi Negara.

Pasal 33

- (1) Setiap PNS memiliki hak dalam pengembangan kompetensi melalui bentuk Pelatihan, dengan memperhatikan hasil analisis kesenjangan kinerja dan kesenjangan kompetensi PNS.
- (2) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 34

- (1) Calon PNS harus menjalani masa prajabatan.
- (2) Masa prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan selama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal pengangkatan sebagai calon PNS.
- (3) Pemerintah Daerah memberikan pelatihan dasar bagi calon PNS dalam masa prajabatan sebagaimana dimaksud ayat pada (2).
- (4) Dengan mempertimbangkan kondisi tertentu, Pelatihan Dasar calon PNS dapat dilaksanakan setelah masa prajabatan, dengan persetujuan Lembaga Administrasi Negara.
- (5) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Calon PNS hanya dapat mengikuti Pelatihan dasar calon PNS sebanyak 1 (satu) kali.

Pasal 35

- (1) Pelatihan dasar calon PNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi calon PNS yang dilakukan secara terintegrasi.
- (2) Terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penyelenggaraan Pelatihan dasar calon PNS yang memadukan antara:
 - a. jalur Pelatihan Klasikal dengan nonklasikal; dan
 - b. Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi bidang.

Pasal 36

- (1) Kompetensi yang dikembangkan dalam Pelatihan dasar calon PNS merupakan Kompetensi pembentukan karakter PNS yang profesional sesuai dengan bidang tugas.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur berdasarkan kemampuan:
 - a. menunjukkan sikap perilaku bela negara;
 - b. mengaktualisasikan nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
 - c. mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan
 - d. menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

Pasal 37

- Pelatihan struktural kepemimpinan terdiri atas:
- a. Pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II;
 - b. Pelatihan kepemimpinan administrator; dan
 - c. Pelatihan kepemimpinan pengawas.

Pasal 38

- (1) Kompetensi yang dikembangkan dalam Pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II merupakan Kompetensi kepemimpinan strategis.
- (2) Kompetensi kepemimpinan strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Kompetensi Manajerial untuk menjamin terwujudnya akuntabilitas JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Kompetensi yang dikembangkan dalam Pelatihan kepemimpinan administrator merupakan Kompetensi kepemimpinan kinerja.
- (2) Kompetensi kepemimpinan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Kompetensi Manajerial untuk menjamin terwujudnya akuntabilitas Jabatan administrator sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

- (1) Kompetensi yang dikembangkan dalam Pelatihan kepemimpinan pengawas merupakan Kompetensi kepemimpinan pelayanan.

- (2) Kompetensi kepemimpinan pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Kompetensi Manajerial untuk menjamin terwujudnya akuntabilitas Jabatan pengawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

Pelaksanaan pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Pengembangan Kompetensi bagi PPPK

Pasal 42

Pengembangan kompetensi bagi PPPK bertujuan untuk:

- a. pengayaan pengetahuan PPPK dalam lingkup Kompetensi Teknis;
- b. pemenuhan tuntutan kebijakan; dan/atau
- c. penghargaan terhadap kinerja PPPK.

Pasal 43

Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan:

- a. penugasan tertulis dari PyB; dan
- b. sesuai dengan kebutuhan organisasi.

BAB IV
EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 44

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 45

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Pasal 46

Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 dilakukan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.

BAB V
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 47

- (1) Pengelolaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian atau dapat dikembangkan melalui kerja sama dengan instansi lain.

Pasal 48

- (1) Dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, Pemerintah Daerah dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara dalam jaringan yang bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak pengembangan kompetensi.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 49

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Magelang Nomor 26 Tahun 2012 tentang Pedoman Pemberian Izin Belajar, Surat Keterangan Belajar, Tugas Belajar, Izin Penggunaan Gelar Akademik, dan Sebutan Profesi Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang (Berita Daerah Kota Magelang Tahun 2012 Nomor 26) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 50

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Magelang.

Ditetapkan di Magelang
pada tanggal 9 Desember 2022

WALIKOTA MAGELANG,

MUCHAMAD NUR AZIZ

Diundangkan di Magelang
pada tanggal 9 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH/KOTA MAGELANG,


JOKO BUDIYONO



LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA MAGELANG
NOMOR 62 TAHUN 2022
TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
MAGELANG

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

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.	<ul style="list-style-type: none"> a. dipersyaratkan oleh jabatan b. diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki jabatan yang lebih tinggi c. penghargaan atas kinerja 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			
No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
1	Klasikal			
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> a. kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku pns terkait kompetensi sosial kultural b. persyaratan 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	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan sesuai dengan topik	Pengetahuan dan /atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan Kinerja atau bagi pengembangan karier PNS
		mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	seminar/ konferensi/ sarasehan c. Pengembangan karier PNS	
7.	<i>Workshop</i> atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier 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	a. kesenjangan kinerja b. kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau loka karya c. pengembangan karier pns	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS

8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga non formal	a. kesenjangan kinerja b. kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. kesenjangan kinerja b. pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
10.	Bimbingan teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. kesenjangan kinerja b. kesenjangan Kompetensi c. pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Kebutuhan organisasi/ pengembangan Karier PNS	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja
II	Non-Klasikal			
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	a. kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan b. kebutuhan pengembangan karier	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis. b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i>. 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 karier berikutnya
5.	<i>Detasering (secondment)</i>	Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> a. kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara b. kebutuhan <i>transfer of knowledge</i>, keahlian (<i>skill</i>) 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 dengan nilai-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. Kesenjangan kinerja	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi 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	

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 % 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.	<i>Workshop/</i> 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. Nonklasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			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 	<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.

			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>)

WALIKOTA MAGELANG,

MUCHAMAD NUR AZIZ

