WALIKOTA DENPASAR

PROVINSI BALI

PERATURAN WALIKOTA DENPASAR

NOMOR 2 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA DENPASAR,

Menimbang :

a. bahwa guna mendukung kinerja birokrasi pada era teknologi informasi dan komunikasi dipandang perlu upaya peningkatan kapasitas dan akselerasi pengembangan kompetensi aparatur sipil negara;
b. bahwa untuk mewujudkan *smart* aparatur sipil negara yang profesional dan inovatif diperlukan pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang mampu mendukung pencapaian tujuan dan strategi organisasi;
c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap pegawai aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Denpasar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3465);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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);
5. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Denpasar.
2. Walikota adalah Walikota Denpasar.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Denpasar.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar.
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 Daerah.
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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.
7. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, serta sikap/perilaku yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
8. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kemampuan kerja setiap individu Pegawai ASN yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku sesuai dengan standarisasi melalui kegiatan pendidikan dan/atau pelatihan.
9. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
10. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

11. 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.
12. Pendidikan adalah upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian Pegawai ASN melalui Pendidikan formal sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
13. Analisis Kebutuhan Pengembangan yang selanjutnya disingkat AKP adalah serangkaian proses analisis terhadap kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dengan program pembelajaran guna mendukung pencapaian target kinerja organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan, pelatihan dan sertifikasi Kompetensi.
14. Dialog Kinerja Individu yang selanjutnya disingkat DKI adalah sarana bagi setiap Pegawai untuk melakukan komunikasi interpersonal dengan pimpinan.
15. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran dalam rangka Pengembangan Kompetensi.
16. Pelaku Pengembangan adalah pihak yang bertugas merencanakan, melaksanakan, memantau, dan/atau mengevaluasi Pengembangan Kompetensi.
17. Atasan Langsung adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
18. Pelatihan adalah Pengembangan Kompetensi untuk meningkatkan kapasitas ASN yang dilaksanakan dalam bentuk klasikal dan/atau nonklasikal.
19. Pelatihan Klasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
20. Pelatihan Nonklasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
21. Kinerja Pegawai ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai ASN pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
22. Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung atau pejabat yang ditentukan terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku Pegawai ASN yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

23. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Walikota ini untuk memberikan arah dan pedoman kepada Pegawai ASN dan Pelaku Pengembangan dalam merencanakan kebutuhan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Walikota ini yaitu:
a. memberikan ruang pengembangan diri Pegawai ASN dan memperluas kesempatan dalam rangka pemenuhan hak Pengembangan Kompetensi Pegawai minimal 20 (dua puluh) JP per tahun;
b. mendorong peningkatan Kompetensi dan profesionalisme jabatan dalam rangka percepatan pengembangan karier; dan
c. mewujudkan perbaikan kinerja Pegawai ASN agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Walikota ini meliputi:
a. perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
b. infrastruktur Pengembangan Kompetensi;
c. pelaksanaan Pelatihan Nonklasikal; dan
d. pendanaan.

BAB II
PERENCANAAN KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
Paragraf 1
Umum

Pasal 5

(1) Perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan oleh tim penyusun rencana kebutuhan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

(2) Rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Pegawai ASN memuat:
   a. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
   b. target Pegawai ASN yang akan dikembangkan Kompetensinya;
   c. jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
   d. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
   e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
   f. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina Kompetensi; dan
   g. anggaran yang dibutuhkan.

(3) Untuk menyusun rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) perlu dilakukan:
   a. analisis kesenjangan Kompetensi yaitu membandingkan profil Kompetensi Pegawai ASN dengan standar Kompetensi jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki; dan
   b. analisis kesenjangan kinerja yaitu membandingkan hasil Penilaian Kinerja Pegawai ASN dengan target kinerja jabatan yang diduduki.

(4) Pembentukan tim penyusun rencana kebutuhan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Paragraf 2
Prosedur Pelaksanaan Penyusunan Rencana Kebutuhan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Pasal 6

(1) Setiap perangkat Daerah dapat mengidentifikasi dan menyusun rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai ASN di lingkup kerjanya dan disampaikan kepada Kepala BKPSDM.
(2) Penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan data sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
(3) Tim penyusun rencana kebutuhan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) melakukan identifikasi umum dan verifikasi rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dari perangkat Daerah, sebagai bahan rumusan awal kegiatan AKP atau istilah lainnya, sesuai standar kebutuhan personil, lembaga dan jabatan, yang dituangkan dalam rumusan tim penyusun.

(4) Rumusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibahas dalam kegiatan AKP pada akhir tahun, yang dituangkan dalam kesepakatan dan rekomendasi rumusan hasil kegiatan.
(5) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), disampaikan kepada tim anggaran Pemerintah Daerah untuk menjadi bahan dalam penyusunan APBD.

BAB III
INFRASTRUKTUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

Infrastruktur Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b terdiri dari:
a. sistem penilaian Kompetensi;
b. sistem Penilaian Kinerja;
c. pemetaan Pegawai;
d. metode pengembangan; dan
e. Pelaku Pengembangan.

Bagian Kedua
Sistem Penilaian Kompetensi

Pasal 8

(1) Sistem Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a merupakan mekanisme yang digunakan untuk mengukur kesenjangan Kompetensi Pegawai ASN dengan Kompetensi yang dipersyaratkan pada setiap jabatan.
(2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
    a. Kompetensi Teknis;
    b. Kompetensi Manajerial; dan
    c. Kompetensi Sosial Kultural.
(3) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur melalui uji Kompetensi yang dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan mengenai penilaian Kompetensi di Daerah.

Bagian Ketiga
Sistem Penilaian Kinerja

Pasal 9

(1) Sistem Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b merupakan mekanisme yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi dan Pegawai atas realisasi kinerja dibandingkan dengan target yang ditetapkan.
(2) Penerapan sistem Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai pengelolaan kinerja di Daerah.

Bagian Keempat
Pemetaan Pegawai

Pasal 10

(1) Pemetaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c merupakan pengelompokan Pegawai ASN berdasarkan Kompetensi/potensi dan kinerja ke dalam 9 (sembilan) kotak pemetaan Pegawai ASN.
(2) Penerapan pemetaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai pemetaan Pegawai di Daerah.

Bagian Kelima
Metode Pengembangan

Pasal 11

Metode pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d merupakan cara yang digunakan untuk mengembangkan Kompetensi, yang terdiri dari:
a. bentuk Pengembangan Kompetensi; dan
b. desain pembelajaran.

Pasal 12

(1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a terdiri dari:
    a. Pendidikan; dan/atau
    b. Pelatihan.
(2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar melalui Pendidikan formal sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

(3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
   a. Pelatihan Klasikal; dan/atau
   b. Pelatihan Nonklasikal.

(4) Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses Pelatihan tatap muka di dalam kelas yang terdiri dari:
   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. Pengembangan Kompetensi jalur Pelatihan Klasikal lainnya.

(5) Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

(6) Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses Pelatihan di luar kelas yang terdiri dari:
   a. pembimbingan (*coaching*);
   b. pendampingan (*mentoring*);
   c. pembelajaran dengan media elektronik (*e-learning*);
   d. pelatihan jarak jauh;
   e. detasering (*secondment*);
   f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
   g. patok banding (*benchmarking*);
   h. pertukaran antara Pegawai ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik Daerah/pegawai kementerian/lembaga/instansi;
   i. belajar mandiri (*self development*);
   j. komunitas belajar (*community of practices*);
   k. magang/praktik kerja; dan/atau
   l. Pengembangan Kompetensi jalur Pelatihan Nonklasikal lainnya.

(7) Pembimbingan (*coaching*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a yaitu pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri sehingga dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan.

(8) Pendampingan (*mentoring*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf b yaitu pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.

(9) Pembelajaran dengan media elektronik (*e-learning*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c yaitu Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.

(10) Pelatihan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d yaitu proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.

(11) Detasering (*secondment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf e yaitu penugasan/penempatan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu dalam rangka menangani tantangan pada unit kerja baru.

(12) Pembelajaran alam terbuka (*outbond*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf f yaitu pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar Pegawai ASN mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan, memaknai kebijakan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain, memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.

(13) Patok banding (*benchmarking*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf g yaitu kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.

(14) Pertukaran antara Pegawai ASN dengan pegawai swasta/ badan usaha milik negara/badan usaha milik Daerah/ pegawai kementerian/lembaga/instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf h yaitu kesempatan kepada Pegawai ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan Kompetensi.

(15) Belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf i yaitu upaya individu Pegawai ASN untuk mengembangkan Kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.

(16) Komunitas belajar (*community of practices*) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf j yaitu suatu perkumpulan beberapa orang Pegawai ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku Pegawai ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.

(17) Magang/praktik kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf k yaitu proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu, pada tempat yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas ASN magang/praktik kerja.

(18) Rincian mengenai konversi JP yang terkait dengan Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Keenam
Pelaku Pengembangan

Pasal 13

(1) Pelaku Pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e terdiri dari:
   a. Pelaku Pengembangan tingkat Daerah; dan
   b. Pelaku Pengembangan tingkat nasional.

(2) Pelaku Pengembangan tingkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
   a. Atasan Langsung;
   b. pengelola kepegawaian; dan
   c. pengelola Pendidikan dan Pelatihan.

(3) Pelaku Pengembangan tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 14

(1) Atasan Langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a memiliki tugas:
   a. merencanakan Pengembangan Kompetensi bawahannya dan menyampaikan secara berjenjang kepada pengelola kepegawaian;
   b. melaksanakan Pengembangan Kompetensi bawahan sesuai kewenangannya berdasarkan rencana Pengembangan Kompetensi; dan
   c. memantau dan mengevaluasi Pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan bawahannya dan menyampaikan secara berjenjang kepada pengelola kepegawaian.

(2) Pengelola kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf b memiliki tugas:
   a. merencanakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada unitnya dan mengoordinasikan pengusulan rencana Pengembangan Kompetensi dari Atasan Langsung dan/atau perangkat Daerah yang berada dalam pengelolaannya;
   b. menyampaikan rencana Pengembangan Kompetensi pada unitnya sebagaimana dimaksud pada huruf a secara berjenjang kepada pengelola Pendidikan dan Pelatihan;
   c. mengoordinasikan pelaksanaan dan/atau melaksanakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di unitnya; dan
   d. memantau dan mengevaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada unitnya dan mengoordinasikan kegiatan pemantauan dan evaluasi yang dilakukan Atasan Langsung dan/atau perangkat Daerah yang berada dalam pengelolaannya.

(3) Pengelola Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf c memiliki tugas:
   a. menyusun kebijakan teknis, rencana, dan program Pendidikan, Pelatihan, serta sertifikasi Kompetensi di Daerah;
   b. mengoordinasikan pelaksanaan Pendidikan, Pelatihan, dan sertifikasi Kompetensi di Daerah;
   c. melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan Pendidikan, Pelatihan, dan sertifikasi Kompetensi dan pemanfaatan hasil Pendidikan dan Pelatihan;
   d. mengoordinasikan dan melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan kewenangannya; dan
   e. melaksanakan Pelatihan melalui jalur Klasikal dan/atau Nonklasikal berdasarkan AKP dan DKI.

BAB IV
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI NONKLASIKAL
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 15

(1) Pengembangan Kompetensi Nonklasikal dilakukan sebagai bentuk pemenuhan hak Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

(2) Pengembangan Kompetensi Nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
   a. AKP;
   b. DKI; dan
   c. hasil laporan dokumen Penilaian Kinerja oleh pejabat penilai kinerja.
(3) Pengembangan Kompetensi Nonklasikal diberikan untuk pencapaian minimal 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

Bagian Kedua
Mekanisme Pelaksanaan

Pasal 16

(1) Pengembangan Kompetensi Nonklasikal yang melibatkan lembaga penyelenggara Pelatihan wajib dilaksanakan pada lembaga Pelatihan yang terakreditasi.
(2) Kepala perangkat Daerah turut mendorong dan berkewajiban memberikan kesempatan Pengembangan Kompetensi kepada seluruh Pegawai ASN.
(3) Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf b diberikan kepada Pegawai ASN yang ditugaskan oleh pejabat yang berwenang atau Kepala perangkat Daerah.
(4) Kepala BKPSDM dapat memberikan rekomendasi terhadap Pelatihan yang akan diikuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum diterbitkannya surat perintah tugas.

Bagian Ketiga
Pelaporan dan Evaluasi

Pasal 17

(1) Pegawai ASN yang melaksanakan Pengembangan Kompetensi wajib melaporkan kegiatannya kepada Walikota melalui Kepala BKPSDM.
(2) Pegawai ASN yang telah melaksanakan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dievaluasi minimal 12 (dua belas) bulan setelah pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
(3) Format laporan kegiatan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Keempat
Sistem Informasi

Pasal 18

(1) Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dilakukan dengan dukungan aplikasi berbasis sistem informasi kepegawaian terintegrasi dan/atau sistem informasi kepegawaian Daerah.
(2) Sistem informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. AKP;
    b. permohonan rekomendasi Pelatihan Nonklasikal;
    c. rekomendasi Pelatihan Nonklasikal;
    d. bukti pelaksanaan Pelatihan berupa sertifikat dan/atau surat tugas;
    e. laporan kegiatan Pelatihan Nonklasikal; atau
    f. indeks profesionalitas ASN.
(3) Pemenuhan Pengembangan Kompetensi minimal 20 (dua puluh) JP setahun merupakan rujukan dalam:
    a. penilaian rekam jejak Pegawai ASN; dan
    b. pertimbangan dalam pengembangan karier Pegawai ASN.

BAB V
PENDANAAN

Pasal 19

Pendanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN bersumber dari:
a. APBD; dan/atau
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 27 Januari 2023

WALIKOTA DENPASAR,

I GUSTI NGURAH JAYA NEGARA

Diundangkan di Denpasar
pada tanggal 27 Januari 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA DENPASAR,

IDA BAGUS ALIT WIRADANA

BERITA DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2023 NOMOR 2

LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA DENPASAR
NOMOR 2 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

1. Dokumen Rencana Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

Nama OPD :

Tahun :

NO	Jenis Kompetensi	Target Pegawai ASN yang akan dikembangkan	Jenis dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Penyelenggara	Jadwal atau Waktu Pelaksanaan	Anggaran yang dibutuhkan	Keterangan

Kepala OPD

(nama)

NIP.

2. Konversi Pengembangan Kompetensi Nonklasikal

No	Nama Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
1.	*Coaching*	Kegiatan	▪ 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 2 (dua) JP ▪ maksimal dilakukan 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan	▪ 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 4 (empat) JP ▪ maksimal dilakukan 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan
2.	*Mentoring*	Kegiatan	▪ 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 2 (dua) JP ▪ paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan	▪ 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 4 (empat) JP ▪ paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan
3.	*e-learning*	JP	▪ maksimal 3 (tiga) JPakses pembelajaran daring dalam 1 (satu) hari	▪ maksimal 4 (empat) JPakses pembelajaran daring dalam 1 (satu) hari
4.	Pelatihan Jarak Jauh	JP	sesuai dengan JPprogram pelatihannya	ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JPprogram pelatihannya
5.	Detasering (*secondment*)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JPprogram detaseringnya
6.	Pembelajaran Alam	JP	sesuai JPprogram	ditambahkan

	Terbuka (*outbond*)		pembelajaran di alam terbuka	20% (dua puluh persen) dari JPprogram pembelajaran di alam terbuka
7.	Patok Banding (*benchmarking*)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan setara dengan 20 (dua puluh) JP
8.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
9.	Belajar Mandiri (*self development*)	JP	sesuai jam belajar mandiri, paling tinnggi 2 (dua) JPsehari	ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JPprogram belajar mandiri
10.	Komunitas Belajar (*community of practice*)	JP	sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JPsehari	ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JPprogram komunitas belajar
11.	Magang/Praktik Kerja	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan magang setara dengan 20 JP	1 (satu) kali kegiatan magang setara dengan 24 (dua puluh empat) JP

3. Format laporan kegiatan Pengembangan Kompetensi

Nama OPD :

Tahun :

LAPORAN KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Nama	Status Kepegawaian (PNS/PPPK)	NIP/NIPPPK	Pangkat/Golongan	Jabatan	Jenis dan Jalur Pengembangan Kompetensi	Nama Pengembangan Kompetensi yang diikuti	No Sertifikat	Instansi Penyelenggara	Institusi Penyelenggara	Jumlah JP	Jenis Kelamin	Keterangan

Kepala OPD

(nama)
NIP.

WALIKOTA DENPASAR,

I GUSTI NGURAH JAYA NEGARA