



SALINAN

WALIKOTA KEDIRI
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA KEDIRI
NOMOR 33 TAHUN 2022

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KEDIRI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA KEDIRI,

- Menimbang : a. bahwa salah satu aspek yang berperan penting dalam peningkatan pelayanan publik adalah adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kualifikasi serta kompetensi yang mumpuni dalam memberikan layanan kepada masyarakat;
- b. bahwa untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara agar mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi, perlu dilakukan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara secara sistematis dan berkelanjutan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Kota Kediri;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nornor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan dalam Daerah Istimewa Yowakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nornor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730)
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 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);
4. 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 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. 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);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1217);
7. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KEDIRI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Kediri.

2. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota Kediri.
3. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Kediri yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
5. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi.
8. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang ASN yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
9. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
10. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
11. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat instansi.
12. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

Pasal 2

- (1) Maksud diundangkannya Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi ASN.
- (2) Pengembangan kompetensi ASN bertujuan untuk mewujudkan profesionalitas ASN dengan mempertimbangan kebutuhan individu pegawai dan kebutuhan umum organisasi dengan sistem perencanaan yang rasional, holistik (terintegrasi), terarah, efektif dan efisien.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini meliputi:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- c. evaluasi pengembangan kompetensi.

BAB II
PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (1) Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi ASN yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 5

- (1) Pengembangan kompetensi dilakukan melalui tahapan:
 - a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
 - c. evaluasi pengembangan kompetensi.
- (2) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan oleh masing-masing Perangkat Daerah.
- (3) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan terhadap:
 - a. tugas belajar;
 - b. pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil; dan
 - c. pelatihan kepemimpinan.
- (4) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dianggarkan pada BKPSDM.

Bagian Kedua

Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN; dan
 - b. verifikasi rencana pengembangan kompetensi.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh masing-masing Kepala Perangkat Daerah dan disampaikan kepada atasan langsung setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk mendapatkan pertimbangan.
- (3) Hasil penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala BKPSDM untuk dilakukan validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ASN.

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap ASN dalam organisasi.
- (2) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen Renstra Perangkat Daerah; dan
 - b. standar kompetensi jabatan.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat paling sedikit:
 - a. profil ASN;
 - b. syarat jabatan;
 - c. analisis kesenjangan kompetensi; dan
 - d. analisis kesenjangan kinerja.
- (4) Profil ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap ASN yang terdiri atas:
 - a. data personal;
 - b. kualifikasi;
 - c. rekam jejak jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan kompetensi;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya.
- (5) Syarat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b mengacu pada standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.
- (6) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan yang sedang diduduki atau yang akan diduduki.
- (7) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja ASN dengan target kinerja jabatan yang diduduki.

Pasal 8

- (1) Profil Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d diperoleh melalui uji kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (2) Apabila belum melakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan kedalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (3) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung ASN untuk mengukur kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pasal 9

- (1) Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c 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 $\frac{3}{4}$ (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
 - c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
 - d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Hasil analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf d mencakup informasi dengan kualifikasi:

- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja ASN paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
- b. rendah, apabila hasil penilaian kinerja ASN memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);
- c. sedang, apabila hasil penilaian kinerja ASN memperoleh nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75, 99 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan); atau
- d. tinggi, apabila hasil penilaian kinerja ASN memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

Pasal 11

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) 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 pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (3) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. dokumen Renstra Perangkat Daerah;

- b. standar kompetensi jabatan; dan
- c. talenta ASN.

Pasal 12

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi yang diajukan Perangkat Daerah.
- (2) BKPSDM melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Hasil penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang telah divalidasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada PPK.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 13

Bentuk pengembangan kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 14

Bentuk pengembangan kompetensi pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

Persyaratan, tata cara pengusulan dan ketentuan lain tentang pengembangan kompetensi Pendidikan sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 diatur tersendiri dengan Peraturan Walikota.

Pasal 16

Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b, terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal; dan
- b. pelatihan non klasikal.

Pasal 17

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 16 huruf a, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;

- d. pelatihan fungsional;
- e. pelatihan sosial kultural;
- f. seminar/konferensi/sarasehan;
- g. workshop atau lokakarya;
- h. kursus;
- i. penataran;
- j. bimbingan teknis;
- k. sosialisasi; dan/atau
- l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal lainnya.

Pasal 18

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 16 huruf b, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur :
 - a. coaching;
 - b. mentoring;
 - c. e-learning;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. datasering (secondment);
 - f. pembelajaran alam terbuka (outbond);
 - g. patok banding (benchmarking);
 - h. pertukaran antara ASN 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 non klasikal lainnya.

Pasal 19

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a, dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Perangkat Daerah, kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 20

Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b, dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan yang terakreditasi;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

Bagian Kedua
Tata Cara Pengusulan
Pasal 21

Tata cara pengusulan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dapat melalui tahapan:

- a. ASN mengajukan surat kepada atasan langsung secara hierarki pada Perangkat Daerah masing-masing kemudian usulan tersebut disampaikan kepada BKPSDM;
- b. berdasarkan usulan Perangkat Daerah tersebut, BKPSDM melakukan verifikasi apakah pengembangan kompetensi yang diusulkan telah sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Perangkat Daerah;
- c. jenis pengembangan kompetensi yang diberikan rekomendasi oleh BKPSDM berupa rekomendasi sebagai berikut:
 - 1) pelatihan struktural kepemimpinan;
 - 2) pelatihan teknis; dan
 - 3) pelatihan fungsional.
- d. BKPSDM memberikan rekomendasi atas pelatihan yang diusulkan dan menjadi dasar Kepala Perangkat Daerah untuk menerbitkan Surat Perintah Tugas bagi ASN untuk mengikuti pelatihan.
- e. Perangkat Daerah menyampaikan laporan kegiatan pengembangan kompetensi yang telah diikuti kepada PPK melalui BKPSDM.
- f. Kegiatan pengembangan kompetensi lainnya selain sebagaimana tersebut pada huruf c, wajib diberitahukan pelaksanaannya kepada BKPSDM.

Pasal 22

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

BAB IV
EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 23

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 24

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 25

Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dilaksanakan oleh masing-masing Kepala Perangkat Daerah dan disampaikan kepada BKPSDM untuk divalidasi dan dilaporkan kepada PPK.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Kediri.

Ditetapkan di Kediri
pada tanggal 3 Agustus 2022

WALIKOTA KEDIRI,

ttd.

ABDULLAH ABU BAKAR

Diundangkan di Kediri
pada tanggal 3 Agustus 2022
SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI,

ttd.

BAGUS ALIT

BERITA DAERAH KOTA KEDIRI TAHUN 2022 NOMOR 33

Salinan sesuai dengan aslinya
a.n. SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MUHLISHINA LAHUDDIN, SH.MH.

Pembina

NIP. 19760810 200604 1 022

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA KEDIRI
NOMOR : 33 TAHUN 2022
TANGGAL : 3 AGUSTUS 2022

BENTUK, JALUR, DAN KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

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 ASN melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi ASN.	a. Dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
B	PELATIHAN			
1.	Klasikal			
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses	a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan

		pembelajaran secara intensif.	peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	yang lebih tinggi
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan	Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan Kesenjangan Kompetensi Teknis	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF

5.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap Perilaku ASN terkait Kompetensi Sosial Kultural b. Persyaratan Jabatan	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN
6.	Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier ASN. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik seminar/konferensi/sarasehan c. Pengembangan karier ASN	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk Meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier ASN
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	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau lokakarya	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier ASN

		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	c. Pengembangan karier ASN	
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier ASN	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier ASN
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter ASN dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. Kesenjangan kinerja b. Pengembangan karier ASN	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN 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 ASN	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja

11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh ASN	Kebutuhan organisasi / pengembangan Karier ASN	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	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 ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis. b. ASN yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk

		peningkatan kinerja	proses <i>e-learning</i> . c. Pengembangan Karier ASN	meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
4.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan . c. Pengembangan karier ASN	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
5.	Detasering (<i>secondment</i>)	Penugasan/ penempatan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diis sementara b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian (<i>skill</i>) dan pengalaman dari ASN kelingkup 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 ASN mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagidiri dan orang lain	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas ASN	Pengembangan karakter ASN disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja

		b. memaknai pentingnya peran kerjasama, sinergi, dan keberhasilan bersama		
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 ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada ASN 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 ASN	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 ASN 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 ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN 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 ASN Praktik Kerja / Magang	a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b. Kesenjangan kinerja	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang

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 sosialkultural	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 ASN 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 jarakjauh	JP	Sesuai dengan JP program pelatihnannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihnannya

5.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. • maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP. • maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
6.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP. • paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
7.	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya
8.	<i>E-learning</i>	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan

9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (<i>self development</i>)
10.	Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (<i>community of practices</i>)
11.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)

WALIKOTA KEDIRI,

ttd.

ABDULLAH ABU BAKAR

Salinan sesuai dengan aslinya
a.n. SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MUHLISINA LAHUDDIN, SH.MH.

Pembina

NIP. 19760810 200604 1 022