

**BERITA DAERAH
KOTA SUKABUMI**



TAHUN 2021 NOMOR 47

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

TANGGAL : 24 MEI 2021

NOMOR : 47 TAHUN 2021

TENTANG : PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA SUKABUMI

Sekretariat Daerah Kota Sukabumi

Bagian Hukum

2021



SALINAN

**WALI KOTA SUKABUMI
PROVINSI JAWA BARAT**

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR 47 TAHUN 2021

TENTANG

**PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA SUKABUMI**

WALI KOTA SUKABUMI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi agar mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal, perlu dilakukan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara secara sistematis dan berkelanjutan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Sukabumi tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
2. Undang-Undang ...

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1995 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Sukabumi dan Kabupaten Daerah Tingkat II Sukabumi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3584);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (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 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 62);

- Memperhatikan :
1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
 2. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
 3. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;
 4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
 5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator;
 6. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA SUKABUMI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah ...

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Kota Sukabumi.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Sukabumi.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah Daerah dan dewan perwakilan rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Pemerintah Daerah adalah kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan dewan perwakilan rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi atau perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
7. Aparatur Sipil Negara Selanjutnya disebut ASN adalah Profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Daerah.
8. Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi ASN dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

9. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku seorang ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
10. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi ASN dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
11. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disingkat AKPK adalah suatu proses identifikasi kebutuhan terhadap pengembangan Kompetensi ASN dengan membandingkan antara Kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan dengan Kompetensi yang dimiliki ASN dalam pelaksanaan tugas.
12. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap atau 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 pemegang jabatan.

16. Kompetensi ...

16. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai dengan jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah secara professional.
17. Tenaga Pengajar adalah Widyaiswara, pakar/ahli, pejabat pemerintah, praktisi maupun akademisi yang berkompetensi dalam memberikan materi sesuai dengan tujuan pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan.
18. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Aparatur yang mengacu pada kurikulum Diklat.
19. Diklat Kepemimpinan adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
20. Diklat Fungsional adalah proses belajar mengajar dalam mencapai persyaratan Kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional.
21. Diklat Teknis adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil.
22. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang terakreditasi yang selanjutnya disebut lembaga Diklat terakreditasi adalah unit penyelenggara Diklat yang mendapatkan pengalaman tertulis (sertifikasi) dari instansi Pembina Diklat untuk menyelenggarakan Diklat.

23. Rekomendasi ...

23. Rekomendasi Pelaksanaan adalah naskah dinas yang dikeluarkan oleh BKPSDM sebagai bentuk persetujuan pelaksanaan pelatihan pengembangan Kompetensi ASN yang dilaksanakan secara mandiri oleh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
24. Sertifikat adalah naskah dinas yang merupakan tanda bukti seseorang telah selesai mengikuti proses Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan tertentu.
25. Piagam Penghargaan adalah naskah dinas yang merupakan tanda bukti prestasi seseorang dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan tertentu.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman dalam pengelolaan Pelatihan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Tujuan penyusunan peraturan Wali Kota ini adalah agar setiap pengelolaan Pelatihan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah dapat terkoordinir dan terlaksana dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi, terpadu, efektif, efisien, berkelanjutan dan akuntabel sehingga dapat meningkatkan penilaian indeks profesionalitas ASN melalui dimensi Kompetensi serta memudahkan dalam pemetaan aparatur Daerah untuk ditempatkan sesuai Kompetensi dan bidang tugasnya.

BAB III
PERENCANAAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

- (1) Perencanaan kebutuhan Pelatihan Pengembangan Kompetensi, menjadi tanggung jawab masing-masing Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Perencanaan kebutuhan Pelatihan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan kebijakan dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- (3) Dalam menyusun program tahunan kegiatan Pelatihan Pengembangan Kompetensi, Perangkat Daerah melakukan identifikasi kebutuhan Pelatihan Pengembangan Kompetensi di lingkungan kerjanya masing-masing dengan memperhatikan relevansi antara rencana strategis Perangkat Daerah dan rencana strategis Pemerintah Daerah.
- (4) Hasil identifikasi kebutuhan Pelatihan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), disampaikan ke BKPSDM untuk dilakukan pengkajian sebelum diajukan dalam forum rapat koordinasi tim AKPK Daerah.
- (5) Rapat koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilakukan setiap tahun yang berfungsi sebagai media komunikasi, koordinasi, inventarisasi, verifikasi, validasi, perumusan dan evaluasi kebutuhan dan hasil Pelatihan Pengembangan Kompetensi.
- (6) Rapat koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), membahas usulan kebutuhan Pelatihan Pengembangan Kompetensi dari Perangkat Daerah, meliputi:
 - a. jenis Pelatihan;
 - b. kelompok ...

- b. kelompok sasaran (peserta sasaran);
 - c. kurikulum dan silabus;
 - d. jumlah jam pelajaran;
 - e. penentuan widyaiswara/tenaga pengajar/fasilitator/instruktur baik eksternal maupun internal;
 - f. *output* yang diharapkan;
 - g. relevansi dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah;
 - h. penanggung jawab;
 - i. penentuan sumber daya Pelatihan;
 - j. lokasi Pelatihan; dan
 - k. waktu pelaksanaan Pelatihan.
- (7) Rapat Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6), dilakukan oleh tim AKPK bersama BKPSDM.
- (8) Tim AKPK sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dibentuk berdasarkan keputusan Wali Kota.
- (9) Hasil perencanaan kebutuhan Pelatihan Pengembangan Kompetensi, dirumuskan oleh tim AKPK dan ditetapkan oleh PPK serta dituangkan dalam Rencana Strategis BKPSDM sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan beserta Perangkat Daerah terkait sebagai perencana kebutuhan Pelatihan pengembangan Kompetensi Aparatur di lingkungan kerjanya.

Bagian Kedua Penyelenggara

Pasal 5

- (1) Penyelenggara Pelatihan Pengembangan Kompetensi terdiri atas:
- a. BKPSDM;
 - b. Perangkat Daerah;
 - c. lembaga Diklat terakreditasi; dan/atau
 - d. lembaga/instansi lainnya.

(2) Penyelenggara ...

- (2) Penyelenggara Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dikoordinasikan oleh BKPSDM.

Bagian Ketiga
Tenaga Pengajar

Pasal 6

- (1) Tenaga pengajar dalam peningkatan Kompetensi ASN melalui Pelatihan, terdiri atas:
 - a. widyaiswara;
 - b. pakar/ahli;
 - c. pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - d. praktisi; dan
 - e. akademik.
- (2) Penugasan tenaga pengajar dalam satu jenis program Pelatihan, didasarkan pada:
 - a. kesesuaian penguasaan materi;
 - b. kesesuaian penguasaan metodologi; dan
 - c. kredibilitas, dedikasi, dan reputasi.
- (3) Tugas, kewajiban, dan pendayagunaan tenaga pengajar pada tiap jenis, jenjang, dan program Pelatihan berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Peserta

Pasal 7

Peserta pelatihan Pengembangan Kompetensi adalah ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB IV PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 8

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 9

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar dan/atau izin belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b terdiri atas:

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

Pasal 11

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 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 paling sedikit melalui jalur:
 - a. Pelatihan struktural kepemimpinan;

b. Pelatihan ...

- 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 12

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 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 paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. Pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara Pegawai Negeri Sipil 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 13

Bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi beserta konversinya tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Wali Kota ini.

Pasal 14

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Perangkat Daerah, kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 15

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dapat dilaksanakan secara:

- a. swakelola, yaitu pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan mandiri oleh Perangkat Daerah;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan Pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara Pelatihan independen yang terakreditasi.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 16

(1) Pengembangan Kompetensi bentuk Pelatihan terdiri atas:

- a. Pengembangan Kompetensi dasar bagi calon pegawai negeri sipil; dan
- b. Pengembangan Kompetensi dalam jabatan.

(2) Pengembangan ...

- (2) Pengembangan Kompetensi dasar bagi calon pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, kreatif, inovatif dan bertanggung jawab.
- (3) Pengembangan Kompetensi dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Pengembangan Kompetensi Manajerial;
 - b. Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - c. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan; dan
 - d. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural.

Bagian Ketiga
Pengembangan Kompetensi Dasar

Pasal 17

- (1) Pengembangan Kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dilaksanakan melalui Pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil dan/atau Diklat Prajabatan.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pelaksanaannya disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perencanaan dan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dasar diselenggarakan oleh BKPSDM.

Bagian Keempat
Pengembangan Kompetensi Manajerial

Pasal 18

Pengembangan Kompetensi Manajerial meliputi:

- a. Diklat ...

- a. Diklat kepemimpinan nasional Tingkat II;
- b. Diklat kepemimpinan administrator;
- c. Diklat kepemimpinan pengawas; dan
- d. Diklat manajerial lainnya.

Pasal 19

Pedoman pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

Paragraf 1

Kompetensi Teknis

Pasal 20

- (1) Pengembangan Kompetensi Teknis meliputi 6 (enam) urusan pemerintahan wajib pelayanan dasar, 18 (delapan belas) urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar, 8 (delapan) urusan pemerintahan pilihan dan 5 (lima) penunjang urusan pemerintahan.
- (2) Pedoman Pengembangan Kompetensi Teknis mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh kementerian dan lembaga teknis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Paragraf 2

Kompetensi jabatan Fungsional

Pasal 21

- (1) Pengembangan Kompetensi bagi jabatan fungsional tertentu dilaksanakan melalui Diklat fungsional.
- (2) Pengembangan ...

- (2) Diklat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Diklat pembentukan jabatan fungsional; dan
 - b. Diklat penjenjangan jabatan fungsional.
- (3) Mekanisme Pengembangan Kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh kementerian atau lembaga.

Bagian Keenam
Pengembangan Kompetensi Pemerintahan

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi Pemerintahan meliputi:
 - a. Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Pimpemdagri) jabatan pimpinan tinggi;
 - b. Diklat Kepemimpinan Tingkat III untuk tingkat Administrator;
 - c. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV untuk tingkat Pengawas; dan
 - d. Diklat Pemerintahan lainnya.
- (2) Pengembangan Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan sistem Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh
Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 23

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan melalui jalur Pelatihan.
- (2) Pengembangan ...

- (2) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar Kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 24

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23 dilaksanakan oleh BKPSDM.
- (2) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 diselenggarakan oleh BKPSDM dan/atau Perangkat Daerah sesuai kewenangannya berdasarkan urusan pemerintahan yang diamanatkan.
- (3) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disertai surat Rekomendasi Pelaksanaan kegiatan dari BKPSDM.

BAB V KERJASAMA

Pasal 25

- (1) Dalam rangka efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dapat dilakukan pola kerja sama.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Perangkat Daerah dengan Perangkat Daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. Perangkat Daerah dengan Pemerintah Provinsi;
 - c. Perangkat Daerah dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah; atau
 - d. Perangkat Daerah dengan Non Kementerian yang terakreditasi.

BAB VI
CAPAIAN PESERTA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 26

- (1) Capaian Pengembangan Kompetensi diberikan dalam bentuk Sertifikat.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk:
 - a. Ijazah;
 - b. Sertifikat Kompetensi;
 - c. Surat Tanda Tamat Pengembangan Kompetensi;
 - d. Surat Keterangan; dan
 - e. Sertifikat lainnya.
- (3) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan bentuk pengakuan atas capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan dikeluarkan oleh Lembaga Diklat terkait.
- (4) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan bukti capaian Kompetensi yang dimiliki melalui Pengembangan Kompetensi dan diperoleh melalui uji Kompetensi serta dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang sesuai ketentuan yang terakreditasi.
- (5) Surat Tanda Tamat Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan bentuk pengakuan telah menyelesaikan seluruh program pembelajaran dengan baik secara individual pada kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dikeluarkan oleh Lembaga Diklat yang terakreditasi.

(6) Surat ...

- (6) Surat Keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, merupakan surat yang dikeluarkan bagi peserta yang telah menyelesaikan program Pengembangan Kompetensi dengan baik secara individual maupun kelompok pada kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dikeluarkan oleh BKPSDM ataupun Perangkat Daerah penyelenggara kegiatan Pengembangan Kompetensi, dengan ketentuan:
 - a. kegiatan Pengembangan Kompetensi telah memiliki surat rekomendasi penyelenggaraan kegiatan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD);
 - b. Surat keterangan diterbitkan paling rendah oleh pejabat Eselon II atau yang merupakan pejabat di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing dan diterima peserta pada akhir kegiatan atau selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah kegiatan selesai.

BAB VII PERSYARATAN PESERTA DAN SELEKSI CALON PESERTA

Bagian Kesatu Persyaratan Peserta

Pasal 27

- (1) Persyaratan umum calon peserta Pengembangan Kompetensi adalah sebagai berikut:
 - a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berkinerja baik dan tidak dalam hukuman disiplin;
 - b. diusulkan oleh Perangkat Daerah dalam rangka memenuhi persyaratan Kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
 - c. tidak ...

- c. tidak sedang mengikuti program Pengembangan Kompetensi lainnya; dan
 - d. merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- (2) Persyaratan khusus calon peserta ditetapkan dalam keputusan program Pengembangan Kompetensi yang mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga.

Bagian Kedua Seleksi Calon Peserta

Pasal 28

- (1) Seleksi calon peserta Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan seleksi administrasi dan/atau seleksi akademis yang disesuaikan dengan persyaratan calon peserta.
- (2) Tahapan seleksi calon peserta disesuaikan dengan jenis dan kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
- (3) Calon peserta yang lulus seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan menjadi peserta melalui surat pemanggilan ataupun surat perintah menjadi peserta Pengembangan Kompetensi.

Bagian Ketiga Prosedur Pengusulan Calon Peserta

Pasal 29

- (1) Prosedur pengusulan calon peserta Pengembangan Kompetensi sebagai berikut:
 - a. BKPSDM menyampaikan rencana kegiatan Pengembangan Kompetensi tahunan kepada seluruh Perangkat Daerah;

b. Perangkat ...

- b. Perangkat Daerah mendaftarkan calon peserta yang memenuhi persyaratan dan diusulkan oleh kepala Perangkat Daerah ke BKPSDM;
 - c. BKPSDM menghimpun data usulan calon peserta;
 - d. BKPSDM melakukan verifikasi peserta sesuai dengan ketentuan; dan
 - e. Melakukan pemanggilan peserta berdasarkan hasil verifikasi.
- (2) Tugas kepala Perangkat Daerah dan BKPSDM dalam prosedur pengusulan calon peserta:
- a. tugas kepala Perangkat Daerah
 1. menentukan calon peserta yang akan diusulkan dengan memenuhi persyaratan calon peserta sesuai dengan ketentuan;
 2. membuat urutan calon prioritas untuk pemanggilan peserta; dan
 3. mengusulkan calon peserta Pengembangan Kompetensi ke BKPSDM.
 - b. tugas BKPSDM
 1. menyampaikan rencana kegiatan Pengembangan Kompetensi yang akan dilaksanakan dan persyaratan calon peserta.
 2. menghimpun data usulan peserta yang diusulkan Perangkat Daerah.
 3. melakukan verifikasi dalam penetapan peserta Pengembangan Kompetensi.
 4. Melakukan pemanggilan dan penetapan peserta Pengembangan Kompetensi.

BAB VIII DATA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 30

- (1) Data Pengembangan Kompetensi adalah data ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi yang dibuktikan dengan Sertifikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) yang berisi:

a. nama ...

- a. nama Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
 - b. nomor induk pegawai;
 - c. jabatan;
 - d. unit kerja;
 - e. nama kegiatan Pengembangan Kompetensi;
 - f. waktu pelaksanaan;
 - g. tempat pelaksanaan;
 - h. jumlah jam pelajaran;
 - i. nomor Sertifikat;
 - j. penyelenggara.
- (2) Perangkat Daerah wajib melakukan *input* data ASN yang telah menerima sertifikat ke dalam Sistem Informasi Pegawai (Simpeg) paling lambat 15 (lima belas) hari setelah Sertifikat diterima.
 - (3) Laporan data Pengembangan Kompetensi dilaporkan oleh Perangkat Daerah ke BKPSDM setiap triwulan.

BAB IX PEMONITORAN DAN EVALUASI

Pasal 31

- (1) BKPSDM melakukan pemantauan atau pengawasan, penilaian dan evaluasi atas penyelenggaraan Pelatihan.
- (2) Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Kompetensi secara mandiri oleh Perangkat Daerah, wajib dilakukan pemantauan atau didampingi oleh petugas dari unsur BKPSDM sebagai pengawas kegiatan.
- (3) Pengawas kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penilai serta mengevaluasi kualitas pelaksanaan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.

(4) Evaluasi ...

- (4) Evaluasi hasil pelaksanaan Pelatihan bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan Pelatihan yang diselenggarakan.
- (5) Evaluasi pelaksanaan Pelatihan meliputi:
 - a. evaluasi peserta yang dilakukan oleh tenaga pengajar dan panitia;
 - b. evaluasi tenaga pengajar yang dilakukan oleh panitia dan peserta;
 - c. evaluasi kinerja penyelenggaraan untuk dilakukan oleh tenaga pengajar dan peserta; dan
 - d. evaluasi pasca Pelatihan.
- (6) Evaluasi pelaksanaan Pelatihan dilakukan dengan menggunakan instrumen evaluasi yang disusun oleh BKPSDM.
- (7) Hasil pengawasan, penilaian dan evaluasi oleh pengawas kegiatan, dituangkan dalam bentuk laporan pelaksanaan yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (8) Laporan hasil pengawasan, penilaian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (7), digunakan sebagai rujukan dalam pemberian rekomendasi pelaksanaan Pelatihan berikutnya kepada Perangkat Daerah terkait dalam tahun berjalan serta persetujuan usulan Perangkat Daerah terkait terhadap kebutuhan Pelatihan Pengembangan Kompetensi di tahun berikutnya.
- (9) Perangkat Daerah wajib melakukan pemberdayaan ASN pasca Pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
KETENTUAN PENUTUPAN

Pasal 32

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukabumi
pada tanggal 24 Mei 2021

WALI KOTA SUKABUMI,

ttd.

ACHMAD FAHMI

Diundangkan di Sukabumi
pada tanggal 24 Mei 2021

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SUKABUMI,

ttd.

DIDA SEMBADA

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI TAHUN 2021 NOMOR 47

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KOTA SUKABUMI,



[Handwritten signature]

LULU YULIASARI
NIP. 19710703 199703 2 002

LAMPIRAN : PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR : 47 TAHUN 2021

TENTANG : PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA SUKABUMI

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. PENDIDIKAN

Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
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.	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 ...

B. PELATIHAN

1. Klasikal

1.	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	Kesenjangan Kompetensi Manajerial Dipersyaratkan oleh Jabatan Diprojektasikan 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.	Kesenjangan Kompetensi teknis Manajerial 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.	Kesenjangan kompetensi teknis Dipersyaratkan oleh Jabatan 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.	Kesenjangan kompetensi fungsional Dipersyaratkan oleh Jabatan diprojektasikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF.

5. Pelatihan ...

5.	Pelatihan Sosial Kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS terkait Kompetensi Sosial Kultural 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 mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan Sesuai topik seminar/konferensi/ sarasehan Pengembangan karier PNS.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan Sesuai topik seminar/ konferensi/ sarasehan Pengembangan karier PNS.
7.	Workshop 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.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik workshop atau lokakarya Pengembangan karier PNS.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik workshop atau lokakarya pengembangan karier PNS.

8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relative singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan 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.	Kesenjangan kinerja 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.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan Kompetensi Pengembangan karier PNS.	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja.
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah dalam 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.

2. Non Klasikal ...

2. Non Klasikal

1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan. 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.	Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman. 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.	Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i> . 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.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan Pengembangan karier PNS.	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya

5.	Detasering (<i>secondment</i>)	Penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.	Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian (skill 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: menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain 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 sector swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.	Kesenjangan kinerja Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan dan <i>soft competency</i> 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.	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 ...

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 program pelatihan	JP -
2.	Pelatihan di tingkat nasional	JP	Sesuai program pelatihan	JP -
3.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai program pelatihan	JP Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program Pelatihan
4.	Pelatihan teknis	JP	Sesuai program pelatihan	JP Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan fungsional	JP	Sesuai program pelatihan	JP Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan

6.	Pelatihan sosial kultural	JP	Sesuai program pelatihan JP	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Seminar/konferensi /sarasehan/sosialisasi	Hari	Satu hari Setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
8.	Workshop/lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
9.	Kursus	JP	Sesuai Program kursus JP	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
10.	Penataran	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran
11.	Bimbingan teknis	JP	Sesuai program bimbingan teknis JP	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 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 Detaseringnya.
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>).

SUKABUMI, 24 MEI 2021
WALI KOTA SUKABUMI,

ttd.

ACHMAD FAHMI