



WALIKOTA MOJOKERTO
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA MOJOKERTO
NOMOR 53 TAHUN 2023
TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MOJOKERTO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengembangan kompetensi merupakan hak setiap Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa pengendalian kebijakan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam bentuk pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara terstruktur, terencana dan terukur;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 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 Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Mojokerto (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3242);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. 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);

9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
15. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Mojokerto Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Mojokerto Nomor 8) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Mojokerto Tahun 2020 Nomor 32/D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Mojokerto Nomor 32/D);

18. Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 58 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto (Berita Daerah Kota Mojokerto Tahun 2022 Nomor 58);
19. Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tugas Belajar, Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah, dan Ujian Dinas bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto (Berita Daerah Kota Mojokerto Tahun 2023 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Mojokerto.
2. Walikota adalah Walikota Mojokerto.
3. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Mojokerto.
4. Perangkat Daerah adalah perangkat daerah Kota yang merupakan unsur pembantu Walikota dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto yang memiliki tugas dan fungsi menyelenggarakan kegiatan kediklatan.
7. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
12. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
13. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
14. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disebut SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
15. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat dia, amati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
16. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
17. 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.
18. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai dengan jenjang jabatannya secara profesional.

19. Pengembangan Kompetensi adalah proses penyelenggaraan pembelajaran yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan Kompetensi kerja ASN melalui berbagai jenis Pengembangan Kompetensi sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan.
20. Perencanaan Pengembangan Kompetensi adalah proses pengembangan desain pembelajaran dan penentuan sumber daya yang mendukung penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
21. Evaluasi Pengembangan Kompetensi adalah suatu proses pengukuran, penilaian, dan koreksi atas masukan dan hasil Pengembangan Kompetensi.
22. Manajemen Talenta ASN Instansi yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
23. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan kepada PNS berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi melalui jalur pendidikan, baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya dari Pemerintah, Pemerintah Negara Lain, Badan Internasional, atau Badan Swasta Dalam Negeri maupun Luar Negeri, serta dengan biaya pendidikan yang ditanggung sendiri oleh PNS yang bersangkutan.
24. Rekomendasi adalah naskah dinas yang dikeluarkan oleh BKPSDM sebagai bentuk persetujuan Perangkat Daerah yang akan melaksanakan Pengembangan Kompetensi ASN secara mandiri.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah untuk menjadi pedoman penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah:
 - a. menjamin kepastian hukum dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota;
 - b. membantu terpenuhinya kebutuhan data perencanaan, pelaksanaan, serta Evaluasi Pengembangan Kompetensi; dan

- c. membantu terwujudnya kualitas penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang lebih terarah, terukur, efisien, efektif dan akuntabel.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini meliputi:

- a. Perencanaan Pengembangan Kompetensi;
- b. Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan; dan
- c. Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan.

BAB II

PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 4

- (1) Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun untuk PNS dan maksimal 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam setahun untuk PPPK.
- (3) Pengembangan Kompetensi digunakan sebagai salah satu syarat dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier dengan memperhatikan Manajemen Talenta.
- (4) Kompetensi yang harus dimiliki ASN dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. Kompetensi Teknis;
 - b. Kompetensi Manajerial;
 - c. Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - d. Kompetensi Pemerintahan.

Pasal 5

- (1) Perencanaan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan oleh BKPSDM, dengan memperhatikan:
 - a. hasil analisis kesenjangan Kompetensi;
 - b. hasil analisis kesenjangan kinerja;
 - c. hasil analisis kesenjangan kualifikasi;
 - d. rencana pengembangan karier; dan/atau
 - e. kebutuhan/sasaran organisasi.

- (2) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN;
 - b. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (3) Penyusunan Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan membentuk Tim yang ditetapkan dengan keputusan Walikota.
- (4) Setiap Perangkat Daerah melakukan identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi di lingkungan kerjanya masing-masing.
- (5) Identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan dengan memperhatikan relevansi antara rencana strategis Perangkat Daerah dan rencana strategis Pemerintah Daerah.
- (6) Hasil Identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disampaikan kepada BKPSDM selambat-lambatnya triwulan I setiap tahunnya sebagai dasar perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi pada tahun berikutnya.

BAB III

PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PENDIDIKAN

Pasal 6

Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan diselenggarakan dengan pemberian Tugas Belajar.

Pasal 7

Penyelenggaraan Tugas Belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diatur dalam Peraturan Walikota Mojokerto tentang Tugas Belajar, Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah, dan Ujian Dinas Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto.

BAB IV
PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN

Bagian Kesatu
Bentuk Pelatihan

Pasal 8

Pelatihan yang dapat diikuti oleh ASN untuk memenuhi kebutuhan Kompetensi terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal;
- b. pelatihan nonklasikal; dan
- c. pelatihan dengan pembelajaran campuran (*blended learning*).

Pasal 9

- (1) Pelaksanaan pelatihan secara klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. pelatihan Kompetensi Pemerintahan;
 - g. seminar/konferensi/sarasehan;
 - h. *workshop* atau lokakarya;
 - i. kursus;
 - j. penataran;
 - k. bimbingan teknis;
 - l. sosialisasi; dan/atau
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (2) Pelaksanaan pelatihan secara non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas, paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. mentoring;
 - c. *e-learning*;
 - d. webinar;

- e. pelatihan jarak jauh;
 - f. detasering (*secondment*);
 - g. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - h. patok banding (*benchmarking*);
 - i. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - j. belajar mandiri (*self development*);
 - k. komunitas belajar (*community of practices*);
 - l. bimbingan di tempat kerja;
 - m. magang/praktik kerja; dan
 - n. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.
- (3) Pelaksanaan pelatihan dengan pembelajaran campuran (*blended learning*) seperti yang dimaksud dalam Pasal 8 huruf c adalah suatu cara dalam proses pembelajaran yang menggabungkan, mengkombinasikan dan memadukan sistem pendidikan konvensional dengan sistem digital.
- (4) Bentuk dan jalur pelatihan beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan pelatihan dikoordinasikan oleh BKPSDM.
- (2) Perangkat Daerah yang akan melaksanakan pelatihan menyampaikan kerangka acuan kegiatan (KAK) sebagai bahan pertimbangan pemberian Rekomendasi.
- (3) Pengajuan Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selambat-lambatnya disampaikan 14 (empat belas) hari kerja dengan melampirkan kerangka acuan kegiatan (KAK) yang sekurang-kurangnya menjelaskan informasi mengenai:
- a. jenis kegiatan;
 - b. jumlah jam pelajaran (JP);
 - c. nama dan jumlah peserta;
 - d. lembaga penyelenggara;
 - e. anggaran; dan
 - f. lokasi dan waktu penyelenggaraan.

- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikeluarkan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah permohonan beserta kelengkapannya diterima oleh BKPSDM.
- (5) Apabila Rekomendasi belum dikeluarkan dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka Perangkat Daerah dapat melaksanakan kegiatan pelatihan sesuai yang diusulkan.
- (6) Setiap Perangkat Daerah yang melaksanakan kegiatan pelatihan secara swakelola atau fasilitasi wajib mengadakan *Pre-test* dan *Post-Test* untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari peserta yang mengikuti pelatihan, sebagai bahan evaluasi penilaian terhadap peserta dan lembaga penyelenggara.
- (7) Hasil *Pre-test* dan *Post-Test* serta 5 (lima) peringkat terbaik peserta yang mengikuti pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus disampaikan bersamaan dengan laporan pelaksanaan kegiatan pelatihan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja kepada Walikota melalui BKPSDM.

Pasal 11

Penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dapat dilaksanakan secara:

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

Pasal 12

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi melalui *tagline* #Mojokerto PINTER.

Pasal 13

Pengembangan Kompetensi melalui *tagline* #Mojokerto PINTER sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 merupakan singkatan dari tujuan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi yang terdiri atas produktif (*productive*), inovatif (*innovative*), berpendidikan dan terlatih dengan baik (*well trained and educated*) dan bertanggungjawab (*responsible*).

Pasal 14

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilaksanakan dalam bentuk webinar, *e-learning* dan bentuk Pengembangan Kompetensi lainnya dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Bagian Ketiga

Capaian Peserta Pelatihan

Pasal 15

- (1) Setiap ASN yang telah mengikuti pelatihan harus memperoleh bukti capaian Pengembangan Kompetensi dari lembaga penyelenggara berupa:
 - a. Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) diberikan kepada ASN yang telah berhasil mengikuti keseluruhan program pelatihan yang bersifat persyaratan jabatan;
 - b. sertifikat diberikan kepada ASN yang telah menyelesaikan program pelatihan:
 1. penambahan pengetahuan dan pementapan yang mempersyaratkan pencapaian Kompetensi tertentu melalui evaluasi program pelatihan; atau
 2. penambahan pengetahuan, pementapan, dan/atau penyegaran tanpa mempersyaratkan kelulusan melalui evaluasi program pelatihan.
 - c. piagam penghargaan diberikan kepada peserta yang telah menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan prestasi terbaik; dan
 - d. surat keterangan diberikan kepada peserta yang telah mengikuti secara keseluruhan atau sebagian dari program pelatihan, namun tidak berhasil mencapai Kompetensi yang diharapkan.
- (2) ASN yang telah menerima bukti capaian Pengembangan Kompetensi wajib memasukan bukti capaian tersebut ke dalam Sistem Informasi Pegawai (Simpeg).

Bagian Keempat

Persyaratan dan Prosedur Pengusulan Peserta Pelatihan

Pasal 16

- (1) Persyaratan umum calon peserta Pengembangan Kompetensi adalah sebagai berikut:
 - a. PNS dan PPPK;

- b. diusulkan oleh Perangkat Daerah dalam rangka memenuhi persyaratan Kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
 - c. tidak sedang mengikuti program pelatihan lainnya;
 - d. merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier PNS yang bersangkutan;
 - e. tidak sedang menjalankan hukuman disiplin; dan
 - f. memperhatikan ketentuan Manajemen Talenta dan batas usia pensiun.
- (2) Persyaratan khusus calon peserta ditetapkan dalam keputusan program pelatihan yang mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh kementerian/lembaga.

Pasal 17

Prosedur pengusulan calon peserta pelatihan sebagai berikut:

- a. BKPSDM menyampaikan rencana kegiatan pelatihan tahunan kepada seluruh Perangkat Daerah;
- 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. BKPSDM melakukan pemanggilan peserta berdasarkan hasil verifikasi dan urutan calon prioritas.

Bagian Kelima

Monitoring

Pasal 18

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelatihan melaksanakan monitoring di setiap Perangkat Daerah dilaksanakan sejak persiapan sampai dengan berakhirnya pelaksanaan pelatihan.
- (2) BKPSDM dapat melaksanakan monitoring terhadap pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.

Bagian Keenam
Evaluasi Perencanaan Pelatihan

Pasal 19

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelatihan melaksanakan evaluasi mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan yang dilaksanakan Perangkat Daerah untuk memberikan penilaian atas penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.
- (2) BKPSDM dapat melaksanakan evaluasi penyelenggaraan pelatihan untuk mengetahui terpenuhinya standarisasi penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.
- (3) Indikator penilaian evaluasi dan pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. tingkat kebutuhan penyelenggaraan suatu pelatihan, yaitu maksud dan tujuan dilaksanakannya pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut;
 - b. skala prioritas pelaksanaan;
 - c. tingkat kesiapan materi pelatihan;
 - d. kualifikasi tenaga pengajar yang tersedia;
 - e. tingkat kesiapan pelaksanaan, yaitu kesiapan panitia meliputi:
 1. kesiapan administrasi;
 2. sarana dan prasarana;
 3. pembiayaan; dan
 4. akreditasi lembaga penyelenggara.
 - f. kesiapan peserta.
- (4) Kegiatan evaluasi perencanaan pelatihan dapat dilakukan baik dalam bentuk penilaian secara administrasi maupun observasi langsung ke Perangkat Daerah.

Bagian Ketujuh
Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 20

- (1) Evaluasi pelaksanaan pelatihan bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan pelatihan.
- (2) Evaluasi pelaksanaan pelatihan meliputi:
 - a. evaluasi peserta yang dilakukan oleh widyaiswara/tenaga pengajar;

- b. evaluasi widyaiswara/tenaga pengajar yang dilakukan oleh peserta dan penyelenggara; dan
 - c. evaluasi pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh widyaiswara/peserta.
- (3) Evaluasi pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan menggunakan instrumen evaluasi yang disusun oleh BKPSDM berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina.
- (4) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan dituangkan dalam bentuk laporan pelaksanaan yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui BKPSDM sebagai bahan masukan dalam rangka perencanaan dan penyempurnaan pelaksanaan pelatihan selanjutnya.

Bagian Kedelapan

Evaluasi Pasca Pelatihan

Pasal 21

Evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan untuk menilai hasil pelaksanaan pelatihan yang meliputi:

- a. sejauhmana para alumni pelatihan mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar Kompetensi ASN;
- b. sejauhmana para alumni pelatihan didayagunakan potensinya di lingkungan kerja; dan
- c. sejauhmana manfaat dan dampak kontribusi alumni pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi berdasarkan capaian SKP.

Bagian Kesembilan

Pelaporan

Pasal 22

- (1) Laporan Pengembangan Kompetensi disusun setelah seluruh pelaksanaan dari setiap kegiatan Pengembangan Kompetensi selesai dilaksanakan.
- (2) Laporan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. pendahuluan;
 - b. pelaksanaan kegiatan;
 - c. hasil pelaksanaan kegiatan;
 - d. kesimpulan dan saran; dan
 - e. penutup.

Bagian Kesepuluh
Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pasal 23

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi diselenggarakan melalui sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi.
- (2) Sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BKPSDM.

BAB V
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 24

PNS yang telah melaksanakan tugas dan izin belajar sebelum diterbitkannya Peraturan Walikota ini, dinyatakan tetap berlaku dan jika terdapat kewajiban atas Tugas Belajar yang belum dilaksanakan maka pelaksanaannya berdasarkan ketentuan yang menguntungkan bagi PNS yang bersangkutan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Mojokerto
pada tanggal 18 September 2023

WALIKOTA MOJOKERTO,

ttd.

IKA PUSPITASARI

Diundangkan di Mojokerto
pada tanggal 18 September 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA MOJOKERTO,

ttd.

GAGUK TRI PRASETYO, ATD., M.M.

Pembina Utama Madya

NIP. 19680206 199301 1 002

BERITA DAERAH KOTA MOJOKERTO TAHUN 2023 NOMOR 53

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Bagian Hukum,

ditandatangani secara elektronik

AGUS TRIYATNO, S.STP

Pembina

NIP. 19840331 200312 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA MOJOKERTO
NOMOR 53 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA

**BENTUK, JALUR PELATIHAN DAN KONVERSI JAM PELAJARAN DALAM PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA**

NO.	BENTUK DAN JALUR	SATUAN	DESKRIPSI	KONVERSI JAM PELAJARAN	
				NASIONAL	INTERNASIONAL
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3	Semester	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.	Satu Semester 20 (dua puluh) JP	
2.	Pelatihan Struktural kepemimpinan	JP	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan	-
3.	Pelatihan di tingkat nasional	JP		Sesuai JP program pelatihan	-

NO.	BENTUK DAN JALUR	SATUAN	DESKRIPSI	KONVERSI JAM PELAJARAN	
				NASIONAL	INTERNASIONAL
4.	Pelatihan Manajerial	JP	Program peningkatan pengetahuan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan Teknis	JP	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
6.	Pelatihan Fungsional	JP	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Pelatihan sosial kultural	JP	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
8.	Seminar/konferensi/sarasehan	JP	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.	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP

NO.	BENTUK DAN JALUR	SATUAN	DESKRIPSI	KONVERSI JAM PELAJARAN	
				NASIONAL	INTERNASIONAL
9.	Sosialisasi	JP	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS.	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
10.	<i>Workshop/lokakarya</i>	JP	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.	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
11.	Kursus	JP	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.	Sesuai JP program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
12.	Penataran	JP	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran
13.	Bimbingan Teknis	JP	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.	Sesuai JP program Bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis

NO.	BENTUK DAN JALUR	SATUAN	DESKRIPSI	KONVERSI JAM PELAJARAN	
				NASIONAL	INTERNASIONAL
14.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/ badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah	Kegiatan	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.	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
15.	Magang/praktik kerja	Kegiatan	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.	Satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP	Satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
16.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.	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
17.	Pelatihan jarak jauh	JP	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.	Sesuai dengan JP Program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya

NO.	BENTUK DAN JALUR	SATUAN	DESKRIPSI	KONVERSI JAM PELAJARAN	
				NASIONAL	INTERNASIONAL
18.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Maksimal dihitung 2 (dua) 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.
19.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.	<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.
20.	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	Penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.	1 (satu) kali kegiatan detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program

NO.	BENTUK DAN JALUR	SATUAN	DESKRIPSI	KONVERSI JAM PELAJARAN	
				NASIONAL	INTERNASIONAL
					dataseringnya
21.	<i>E-learning</i>	JP	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.	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
22.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (<i>self development</i>)
23.	Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	JP	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.	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (<i>community of practices</i>)
24.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	JP	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain;	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)

NO.	BENTUK DAN JALUR	SATUAN	DESKRIPSI	KONVERSI JAM PELAJARAN	
				NASIONAL	INTERNASIONAL
			b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.		

WALIKOTA MOJOKERTO,

ttd.

IKA PUSPITASARI