



WALIKOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

SALINAN

PERATURAN WALI KOTA MEDAN
NOMOR 49 TAHUN 2021

TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
PADA PEMERINTAH KOTA MEDAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MEDAN,

Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Medan dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta untuk menjamin terciptanya pelayanan publik yang prima bagi seluruh *stakeholder*;

b. bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;

c. bahwa perlu adanya payung hukum untuk menjadi dasar pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Medan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Wali Kota tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Medan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

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 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);
7. 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);
8. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
10. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kota Medan Nomor 5);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA PEMERINTAH KOTA MEDAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Medan.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Medan.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Medan.
4. Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. 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.

8. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Pemerintah Kota Medan adalah rangkaian informasi dan data pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
13. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
14. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
15. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
16. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
17. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

18. 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, dalam hal ini Wali Kota.
19. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Sekretaris Daerah.
20. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan oleh Wali Kota untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
21. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
22. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
23. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
24. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
25. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
26. Ukuran Kinerja Jabatan adalah ukuran kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, dan/atau biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*).
27. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.

28. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh Sekretaris Daerah terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
29. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
30. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
31. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
32. Instansi Teknis adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab atas pembinaan pelatihan teknis sesuai dengan tugas dan fungsi instansi yang bersangkutan dalam mengelola dan mengerjakan suatu bidang tugas teknis tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan.
33. Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang selanjutnya disebut Instansi Pembina JF adalah Instansi Pemerintah yang bertugas membina suatu JF berdasarkan peraturan perundang-undangan.
34. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
35. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara.

Pasal 2

Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui tahapan:

- a. Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 3

- (1) Setiap PNS dan PPPK memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS dan PPPK 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 untuk PNS, dan maksimal 24 (dua puluh empat) JP dalam setahun untuk PPPK.
- (3) Ketentuan lebih lanjut tentang pengembangan kompetensi bagi PPPK diatur pada peraturan perundang-undangan.

BAB II
PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 4

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi pada Pemerintah Kota Medan dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh Wali Kota untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana pada ayat (2) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan Pemerintah Kota Medan.

Pasal 5

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

Pasal 6

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. Profil PNS;
 - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Kota Medan; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 7

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat Pengembangan Kompetensi;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 8

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen atau menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

- (3) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 9

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan kualifikasi:
- tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
 - rendah, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah $\frac{3}{4}$ (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
 - sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
 - 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 berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 11

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 mencakup informasi dengan kualifikasi:

- tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja PNS paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
- rendah, apabila hasil penilaian kinerja PNS memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);
- sedang, apabila hasil penilaian kinerja PNS 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 PNS memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

Pasal 12

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Atasan Langsung PNS memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja pada Pemerintah Kota Medan.
- (4) Pimpinan perangkat daerah setingkat JPT Pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Sekretaris Daerah.

Pasal 13

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Sekretaris Daerah.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. Kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Pemerintah Kota Medan;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. Manajemen Talenta.

Pasal 14

- (1) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1), Sekretaris Daerah membentuk tim yang terdiri atas:
 - a. Unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan sumber daya manusia; dan
 - b. unsur pimpinan.
- (2) Unsur pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah unsur pimpinan perangkat daerah.

Pasal 15

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mencakup:
 - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - b. Jabatan yang akan dikembangkan;
 - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
 - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - g. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi;
 - h. kebutuhan anggaran; dan
 - i. jumlah JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Pemerintah Kota Medan dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk Pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur pelatihan.
- (5) Sekretaris Daerah menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Wali Kota untuk dilakukan validasi.

Pasal 16

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintah Kota Medan.

- (2) Wali Kota melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh Sekretaris Daerah.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Kota Medan untuk anggaran tahun berikutnya.

Pasal 17

Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh Wali Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

BAB III PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 18

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

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

Pasal 19

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar dan izin belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b terdiri atas:

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

Pasal 21

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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:
- pelatihan struktural kepemimpinan;
 - pelatihan manajerial;
 - pelatihan teknis;
 - pelatihan fungsional;
 - pelatihan sosial kultural;
 - seminar/konferensi/sarasehan;
 - workshop* atau lokakarya;
 - kursus;
 - penataran;
 - bimbingan teknis;
 - sosialisasi; dan/atau
 - jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 22

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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:
- coaching*;
 - mentoring*;
 - e-learning*;
 - pelatihan jarak jauh;
 - detasering (*secondment*);
 - pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - patok banding (*benchmarking*);
 - pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
 - belajar mandiri (*self development*);
 - komunitas belajar (*community of practices*);
 - bimbingan di tempat kerja;
 - magang/praktik kerja; dan
 - jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 23

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

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Pemerintah Kota Medan, kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme tugas belajar dan izin belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan;
- 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 26

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS Pemerintah Kota Medan mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Pemerintah Kota Medan tahunan yang ditetapkan Wali Kota.

Pasal 27

Wali Kota melakukan pemantauan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS Pemerintah Kota Medan.

BAB IV

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 28

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

Pasal 29

Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pemerintah Kota Medan 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 30

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dilakukan oleh Sekretaris Daerah dan dilaporkan kepada Wali Kota.
- (2) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya.

BAB V PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 31

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
- (3) Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Peraturan ini harus terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, bagi Perangkat Daerah yang telah menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi harus melakukan penyesuaian dengan Peraturan Wali Kota ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Wali Kota ini diundangkan.

Pasal 33

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 Medan.

Ditetapkan di Medan
pada tanggal 30 September 2021

WALI KOTA MEDAN,

ttd

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

Diundangkan di Medan
pada tanggal 30 September 2021

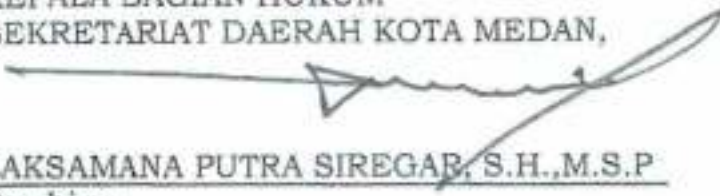
SEKRETARIS DAERAH KOTA MEDAN,

ttd

WIRIYA ALRAHMAN

BERITA DAERAH KOTA MEDAN TAHUN 2021 NOMOR 49,

Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN,



LAKSAMANA PUTRA SIREGAR, S.H., M.S.P.

Pembina

NIP. 19750228 200604 1 015

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA MEDAN
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA
 PEMERINTAH KOTA MEDAN

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
A	Pendidikan			
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/ S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS.	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 PNS untuk memenuhi Kompetensi Kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Kesenjangan Kompetensi Manajerial d. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi.	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi	a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan	Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan

		teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.		
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja 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	a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF
5.	Pelatihan sosialkultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS terkait Kompetensi Sosial Kultural b. Persyaratan Jabatan	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS
6.	Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan sesuai topik seminar/konferensi/sarasehan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi / ide baru untuk meningkatkan Kinerja atau bagi pengembangan karier PNS

		suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.		
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	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ ketrampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau lokakarya c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat.	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan /atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS

9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. Kesenjangan kinerja b. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
10.	Bimbingan teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan / masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi c. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk Memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Kebutuhan organisasi/ Pengembangan Karier PNS pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja	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	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

		pada bidang yang sama		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	a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis. b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses e-learning. c. Pengembangan Karier PNS	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
4.	<i>Pelatihan jarak jauh</i>	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan. c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
5.	<i>Detasering (secondment)</i>	Penugasan / Penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara b. Kebutuhan transfer of knowledge, keahlian (skill) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru
6.	<i>Pembelajaran alam terbuka (outbond)</i>	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja

		kebakikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama		
7.	<i>Patok banding (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 menyelesaikan tugas
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan soft competency c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
9.	<i>Belajar mandiri (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.	<i>Komunitas belajar/ 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.	<i>Magang/ praktik kerja</i>	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/ Magang	a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. 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 Narasumber

No	Bentuk dan Jalur	Skor
1.	Narasumber	20

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP		Skor
			Nasional	Internasional	
1.	Pendidikan tinggi jenjang DIV / S1	Semester	Satu Semester 20 (dua puluh) JP		15
2.	Pendidikan tinggi jenjang S2	Semester	Satu Semester 20 (dua puluh) JP		20
3.	Pendidikan tinggi jenjang S3	Semester	Satu Semester 20 (dua puluh) JP		25

C. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Satuan	Konversi JP		Skor
			Nasional	Internasional	
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	JP	Sesuai JP program pelatihan	-	15
2.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan	10
3.	Pelatihan teknis a. Struktural b. Pelaksana	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan	15 22, 5
4.	Pelatihan fungsional	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan	15
5.	Pelatihan sosial kultural a. Struktural b. Pelaksana	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dua puluh persen) dari JP program pelatihan	22, 5 15

6.	Seminar/ konferensi /sarasehan/ sosialisasi a. Struktural / JF b. Pelaksana	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP	10 17,5
7.	Workshop/ lokakarya a. Struktural / JF b. Pelaksana	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP	10 17,5
8.	Kursus a. Struktural / JF b. Pelaksana	JP	Sesuai JP Program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus	10 17,5
9.	Penataran a. Struktural / JF b. Pelaksana	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran	10 17,5
10.	Bimbingan teknis a. Struktural / JF b. Pelaksana	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis	10 17,5

2. Non Klasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran		Skor
			Nasional	Internasional	
1.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah a. Struktural / JF b. Pelaksana	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	10 17,5

2.	Magang/ praktik kerja a. Struktural/JF b. Pelaksana	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP	10 17,5
3.	Patok banding (<i>benchmarking</i>) a. Struktural/JF b. Pelaksana	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	5 8,75
4.	Pelatihan jarak jauh a. Struktural/JF b. Pelaksana	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya	5 22,5
5.	<i>Coaching</i> a. Struktural/JF b. Pelaksana	Kegiatan	• 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	• 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP. • Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	2 1
6.	<i>Mentoring</i> a. Struktural/JF b. Pelaksana	Kegiatan	• 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	• 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.	2 1

7.	Detasering (<i>secondment</i>) a. Struktural/ JF b. Pelaksana	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahk an 20 % dari JP Program data seringnya.	10 17,5
8.	<i>E-learning</i> a. Struktural/ JF b. Pelaksana	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajara n secara dalam jaringan	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajara n secara dalam jaringan	3 1,5
9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>) a. Struktural/ JF b. Pelaksana	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahk an 20 % (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (<i>self developmen</i>)	2 1
10.	Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambah kan 20 % (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (<i>communit y of practices</i>)	2

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>)	4
-----	--	----	--	--	---

Catatan

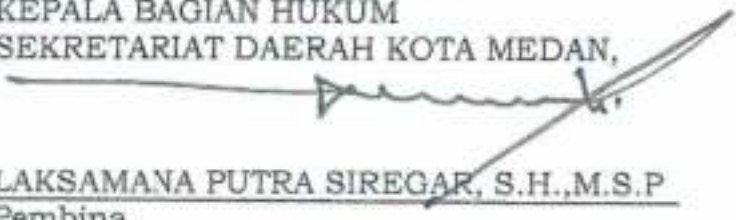
- Jalur pengembangan Kompetensi lainnya mengacu pada jalur pengembangan kompetensi yang memiliki karakteristik serupa
- Dasar pertimbangan penentuan jalur pengembangan kompetensi yang serupa dapat mencakup kompetensi yang dikembangkan, tujuan program, kurikulum dan/atau jumlah JP.

WALI KOTA MEDAN,

ttd

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN,


LAKSAMANA PUTRA SIREGAR, S.H., M.S.P
Pembina
NIP. 19750228 200604 1 015