



WALIKOTA PADANG PANJANG  
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALIKOTA PADANG PANJANG  
NOMOR 33 TAHUN 2021

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PADANG PANJANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, kompeten dan profesional, perlu adanya pengaturan guna memberikan kepastian hukum, arah dan landasan mengenai pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 962);
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 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);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah...

Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 544);

6. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 544);
7. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 546);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Padang Panjang.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Walikota adalah Walikota Padang Panjang selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang yang menyelenggarakan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.
6. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.
7. Instansi Pembina Pendidikan dan Pelatihan adalah Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
8. Instansi Lainnya adalah lembaga pemerintah yang ada di daerah.
9. Instansi Vertikal adalah perangkat pemerintah pusat dari kementerian atau lembaga bukan kementerian.
10. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan adalah lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan baik pemerintah pusat atau pemerintah daerah maupun swasta yang telah mendapatkan akreditasi dari Instansi Pembina Teknis.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara

secara...

secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

12. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga Negara Indonesia yang melamar, lulus seleksi dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
13. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
14. Pengembangan Kompetensi adalah upaya peningkatan karakteristik dan kemampuan kerja PNS melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
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 untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
18. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat dengan Diklat adalah proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.
19. Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi yang selanjutnya disebut Pelatihan Dasar adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi PNS pada masa percobaan.
20. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan yang selanjutnya disebut Diklat dalam Jabatan adalah pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
21. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Pelatihan Struktural adalah pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan bagi aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan vertikal.
22. Pelatihan Fungsional adalah pelatihan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
23. Pelatihan Teknis adalah pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan yang dilakukan secara berjenjang.
24. Pendidikan dan Pelatihan Pola Kontribusi yang selanjutnya disebut Diklat Pola Kontribusi adalah Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Instansi lain dan/atau

Instansi...

- Instansi Vertikal yang telah terakreditasi yang biaya pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ditanggung oleh instansi pengirim yaitu Pemerintah Kota Padang Panjang.
25. Pendidikan dan Pelatihan Pola Fasilitasi yang selanjutnya disebut Diklat Pola Fasilitasi adalah Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Padang Panjang yang biaya pelaksanaannya ditanggung oleh Pemerintah Kota Padang Panjang sedangkan Instansi Lain dan/atau Instansi Vertikal sebagai fasilitator.
  26. Pendidikan dan Pelatihan Pola Kontribusi yang selanjutnya disebut Diklat Pola Kontribusi adalah Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Padang Panjang yang perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan pekerjaan, pengawasan serta pelaporan pelaksanaannya oleh Pemerintah Kota Padang Panjang.
  27. Pelatihan Klasikal adalah proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas, juga pelatihan klasikal dilaksanakan dengan ketentuan peserta diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang berupa kegiatan peningkatan kesegaran jasmani.
  28. Pelatihan Non Klasikal adalah proses pembelajaran yang dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan di alam bebas, pelatihan jarak jauh dan/atau magang.
  29. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi adalah suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara standar yang diharapkan dengan kondisi nyata dan masih dapat dikembangkan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan dan pendidikan lanjutan tugas.

#### Pasal 2

Pengembangan Kompetensi PNS dimaksudkan sebagai acuan bagi Pemerintah Kota Padang Panjang dalam menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan PNS.

#### Pasal 3

Pengembangan Kompetensi PNS bertujuan untuk mengatasi keterbatasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pegawai melalui kegiatan Diklat Pola Kontribusi dan/atau Diklat Pola Fasilitasi pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah, Instansi Vertikal dan Lembaga Swasta ataupun dengan Diklat Pola Swakelola oleh Pemerintah Daerah.

#### Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini mengatur tentang penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang, meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Pengembangan Kompetensi bentuk pelatihan.

#### Pasal 5

Sasaran Pengembangan Kompetensi terdiri dari:  
a. CPNS; dan  
b. PNS.

## BAB II BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI

### Pasal 6

Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

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

## BAB III PENGEMBANGAN KOMPETENSI

### Pasal 7

- (1) Pengembangan Kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (3) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Untuk menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perangkat Daerah wajib:
  - a. menetapkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
  - b. melaksanakan Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. melaksanakan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

### Pasal 8

Jenis Pengembangan Kompetensi PNS terdiri dari;

- a. Kompetensi Manajerial;
- b. Kompetensi Teknis; dan
- c. Kompetensi Sosial Kultural.

### Pasal 9

Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, terdiri dari:

- a. Pelatihan Dasar; dan
- b. Pelatihan Struktural.

### Pasal 10

Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, terdiri dari:

- a. Pelatihan Teknis; dan
- b. Pelatihan Fungsional.

### Pasal 11

Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, terdiri dari:

- a. pelatihan peningkatan nilai-nilai keagamaan;
- b. pelatihan peningkatan nilai-nilai etika dan moral; dan
- c. pelatihan peningkatan nilai-nilai budaya dan wawasan kebangsaan.

Pasal 12...

## Pasal 12

- (1) Pelatihan Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, terdiri dari jenis dan jenjang Pelatihan Teknis untuk masing-masing jabatan yang ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.
- (2) Jenis dan jenjang Pelatihan Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Non Klasikal.
- (3) Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
  - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan manajerial;
  - c. pelatihan teknis;
  - d. pelatihan fungsional;
  - e. pelatihan sosial kultural;
  - f. seminar/ konferensi/ sarasehan;
  - g. *workshop* atau lokakarya;
  - h. kursus;
  - i. penataran;
  - j. bimbingan teknis;
  - k. sosialisasi; dan/ atau
  - l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (4) Pelatihan Non Klasikal sebagaimana dimaksud ayat (2) berupa:
  - 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 PNS dengan pegawai swasta/ badan usaha milik Negara/ badan usaha milik daerah;
  - i. belajar mandiri (*self assessment*);
  - 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

Pelatihan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, terdiri dari jenis dan jenjang Pelatihan Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional yang ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

## Pasal 14

Pelatihan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, terdiri dari:

- a. Pelatihan Dasar Golongan I untuk diangkat menjadi PNS Golongan I;
- b. Pelatihan Dasar Golongan II untuk diangkat menjadi PNS Golongan II; dan
- c. Pelatihan Dasar Golongan III untuk diangkat menjadi PNS Golongan III.

Pasal 15

Pelatihan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, terdiri dari:

- a. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, untuk Jabatan Struktural Eselon IV;
- b. Pelatihan Kepemimpinan Administrator, untuk Jabatan Struktural Eselon III; dan
- c. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, untuk Jabatan Struktural Eselon II.

Pasal 16

- (1) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan.
- (2) Jenis dan jenjang kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa bimbingan teknis, *workshop*/lokakarya, kursus, seminar, penataran dan jalur Pengembangan Kompetensi klasikal lainnya.

BAB V  
MEKANISME PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 17

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS dilaksanakan berdasarkan Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (3) Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Pasal 18

Mekanisme Pengembangan Kompetensi PNS melalui;

- a. Diklat Pola Kontribusi;
- b. Diklat Pola Fasilitasi; dan
- c. Diklat Pola Swakelola.

Pasal 19

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS Diklat Pola Kontribusi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a yaitu melalui kontribusi kepada instansi lain dan/atau instansi vertikal serta lembaga swasta yang telah terakreditasi selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Jenis Pengembangan Kompetensi PNS Diklat Pola Kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
  - a. Pelatihan Dasar Golongan I, Golongan II dan Golongan III;
  - b. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, Kepemimpinan Administrator dan Kepemimpinan Pengawas;
  - c. Pelatihan Teknis;
  - d. Pelatihan...

- d. Pelatihan Fungsional; dan
  - e. Pelatihan Sosial Kultural.
- (3) Standar pembiayaan Pengembangan Kompetensi PNS pola kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
- a. Pelatihan Dasar dan Pelatihan Kepemimpinan berpedoman pada Standar Biaya Umum LAN-RI dan Standar Biaya Umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan;
  - b. Pelatihan Teknis berpedoman pada Standar Biaya Umum Instansi teknis yang bersangkutan dan Standar Biaya Umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan;
  - c. Pelatihan Fungsional berpedoman pada Standar Biaya Umum Instansi Pembina Jabatan Fungsional dan Standar Biaya Umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan; dan
  - d. Pelatihan Sosial Kultural berpedoman pada Standar Biaya Umum LAN-RI dan Standar Biaya Umum Pemerintah Daerah pada tahun berkenaan.
- (4) Pemerintah Daerah selaku instansi pengirim dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS melalui pola kontribusi mempunyai tanggungjawab dalam hal sebagai berikut:
- a. pengiriman peserta Pengembangan Kompetensi PNS sesuai jenis dan jenjang diklat yang telah dituangkan dalam naskah perjanjian kerjasama; dan
  - b. pembiayaan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS dialokasikan dalam APBD sesuai mekanisme pengelolaan keuangan daerah.
- (5) Instansi Lain dan/atau Instansi Vertikal serta lembaga swasta telah terakreditasi selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tanggungjawab dalam hal sebagai berikut:
- a. pelaksanaan program/penetapan kurikulum/silabus dan modul;
  - b. penetapan tenaga pengajar/widyaiswara;
  - c. standarisasi dan sertifikasi;
  - d. persiapan peserta;
  - e. persiapan akomodasi dan konsumsi;
  - f. penyediaan anggaran dan fasilitas pembelajaran;
  - g. operasionalisasi penyelenggaraan, meliputi kegiatan pelaksanaan dan pengendalian;
  - h. pembukaan dan penutupan; dan
  - i. *Monitoring* dan evaluasi penyelenggaraan kompetensi PNS.

#### Pasal 20

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS Diklat Pola Fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b, yaitu melalui fasilitas oleh instansi lain dan/atau instansi vertikal serta lembaga yang telah terakreditasi selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Jenis Pengembangan Kompetensi PNS Diklat Pola Fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
- a. Pelatihan Dasar Golongan I, Golongan II dan Golongan III;
  - b. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II, Kepemimpinan...



- Kepemimpinan Administrator dan Kepemimpinan Pengawas;
- c. Pelatihan Teknis;
  - d. Pelatihan Fungsional; dan
  - e. Pelatihan Sosial Kultural.

#### Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi PNS melalui Diklat Pola Fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) mempunyai tanggungjawab dalam hal sebagai berikut:
  - a. persiapan peserta;
  - b. persiapan akomodasi dan konsumsi;
  - c. penyediaan anggaran dan fasilitasi pembelajaran;
  - d. operasionalisasi penyelenggaraan, meliputi kegiatan pelaksanaan dan pengendalian; dan
  - e. pembukaan dan penutupan.
- (2) Instansi Lain dan/atau Instansi Vertikal serta lembaga swasta telah terakreditasi selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tanggungjawab dalam hal sebagai berikut:
  - a. pengarahannya program/penetapan kurikulum/silabus dan modul;
  - b. penetapan tenaga pengajar/widyaiswara;
  - c. standarisasi dan sertifikasi; dan
  - d. monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kompetensi PNS.

#### Pasal 22

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS Diklat Pola Swakelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c, yaitu melalui pengelolaan sendiri oleh Perangkat Daerah yang diberikan kewenangan Pengembangan Kompetensi PNS selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi PNS.
- (2) Jenis Pengembangan Kompetensi PNS Diklat Pola Swakelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
  - a. Pelatihan Teknis; dan
  - b. Pelatihan Sosial Kultural.
- (3) Pemerintah Daerah selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi PNS Diklat Pola Swakelola bertanggungjawab atas seluruh penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS dalam hal:
  - a. pelaksanaan program/penetapan kurikulum/silabus dan modul;
  - b. penetapan tenaga pengajar/widyaiswara;
  - c. standarisasi dan sertifikasi;
  - d. persiapan peserta;
  - e. persiapan akomodasi dan konsumsi;
  - f. penyediaan anggaran dan fasilitasi pembelajaran;
  - g. operasionalisasi penyelenggaraan, meliputi kegiatan pelaksanaan dan pengendalian;
  - h. pembukaan dan penutupan; dan
  - i. monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kompetensi PNS.

### Pasal 23

- (1) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar, izin belajar dan bantuan pendidikan.

## BAB V KERJASAMA

### Pasal 24

- (1) Dalam rangka efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dapat dilakukan pola kerjasama.
- (2) Diklat Pola Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan:
  - a. Perangkat Daerah dengan pemerintah provinsi;
  - b. Perangkat Daerah dengan kementerian/ lembaga pemerintah; dan
  - c. Perangkat Daerah dengan non kementerian yang terakreditasi.

### Pasal 25

- (1) Capaian Pengembangan Kompetensi dinyatakan 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 pendidikan yang terakreditasi.
- (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 melalui 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 pendidikan yang terakreditasi.

## BAB VII PERSYARATAN PESERTA DAN SELEKSI CALON PESERTA

### Pasal 26

- (1) Persyaratan umum calon peserta Pengembangan Kompetensi adalah sebagai berikut:
  - a. PNS yang berkinerja baik dan tidak dalam hukuman disiplin;
  - b. diusulkan...

- b. diusulkan oleh Perangkat Daerah dalam rangka memenuhi persyaratan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
  - c. tidak sedang mengikuti program Pengembangan Kompetensi lainnya;
  - d. merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier PNS yang bersangkutan; dan
  - e. memiliki Surat Rekomendasi dari BKPSDM.
- (2) Persyaratan khusus calon peserta ditetapkan dalam keputusan Program Pengembangan Kompetensi yang mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh kementerian/ lembaga.

#### Pasal 27

- (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.

#### Pasal 28

- (1) Prosedur pengusulan calon peserta Pengembangan Kompetensi sebagai berikut:
  - a. BKPSDM menyampaikan kalender kegiatan BKPSDM tahunan melalui surat dan atau *website* BKPSDM yang memuat jenis kegiatan Pengembangan Kompetensi dan persyaratannya;
  - 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 kalender kegiatan BKPSDM tahunan melalui surat dan atau *website* BKPSDM yang memuat jenis kegiatan Pengembangan Kompetensi dan persyaratan calon peserta;
    - 2. menghimpun data usulan peserta yang diusulkan perangkat daerah;
    - 3. melakukan...

3. melakukan verifikasi dalam penetapan peserta Pengembangan Kompetensi; dan
4. melakukan pemanggilan dan penetapan peserta Pengembangan Kompetensi

## BAB VIII PENDELEGASIAN WEWENANG

### Pasal 29

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara tersentralisasi pada BKPSDM.
- (2) Walikota mendelegasikan kewenangan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS melalui pola kontribusi, pola fasilitasi dan pola swakelola kepada Kepala BKPSDM.
- (3) Pendelegasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. penandatanganan naskah perjanjian kerjasama penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS melalui pola kontribusi dan/atau fasilitasi dengan instansi lain dan/atau instansi vertikal serta lembaga lain yang telah terakreditasi; dan
  - b. pertanggungjawaban seluruh penggunaan anggaran secara teknis dan administrasi atas kegiatan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS sesuai mekanisme pengelolaan anggaran.
- (4) BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai kewajiban melakukan koordinasi secara teknis dan administrasi terhadap seluruh Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS.
- (5) Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berkewajiban menyampaikan surat permohonan kepada Kepala BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perihal kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan Perangkat Daerah sesuai jenis dan jenjang Pengembangan Kompetensi PNS yang dibutuhkan.

## BAB IX EVALUASI DAN PELAPORAN

### Pasal 30

- (1) Evaluasi atas penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS dilakukan oleh BKPSDM.
- (2) BKPSDM menyampaikan laporan atas penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PNS kepada Walikota setelah kegiatan selesai dilaksanakan.

BAB X  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Padang Panjang  
pada tanggal 17 September 2021

WALIKOTA PADANG PANJANG

ttd.

FADLY AMRAN

Diundangkan di Padang Panjang  
pada tanggal 17 September 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA PADANG PANJANG

ttd.

SONNY BUDAYA PUTRA

BERITA DAERAH KOTA PADANG PANJANG TAHUN 2021 NOMOR 33