

**BERITA DAERAH
KOTA BEKASI**



NOMOR : 2

2019

SERI : E

**PERATURAN WALI KOTA BEKASI
NOMOR 02 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BEKASI
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALI KOTA BEKASI,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, perlu dilakukan pengembangan kompetensi aparatur secara terarah, terkoordinasi, terpadu dan berkesinambungan;
- b. bahwa untuk optimalisasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, diperlukan sinergitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan kompetensi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6073, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
8. Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
12. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 06 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 6 Seri E);
13. Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi (Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 18 Seri E);

- Memperhatikan :
1. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 194/XIII/10/6 Tahun 2001 tentang Pedoman Akreditasi dan Sertifikasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil;
 2. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
 3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional;
 4. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pola Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional;

5. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah dengan Peraturan pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
6. Berita Acara Rapat Nomor 891/116/BKPPD.Diklat Tanggal 8 Januari 2019 tentang Rapat Pembahasan draft Peraturan Wali Kota Bekasi tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BEKASI.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Bekasi.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Bekasi.
3. Wali Kota sebagai penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disebut BKPPD adalah perangkat daerah yang diberikan kewenangan untuk penyelenggaraan Diklat dan pengembangan kompetensi.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Kota Bekasi yaitu yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat menjadi PNS secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Aparatur berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, berdayaguna dan berhasil guna.

7. Pengembangan kompetensi adalah proses penyelenggaraan pembelajaran yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi kerja aparatur melalui berbagai jenis pengembangan kompetensi sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan.
8. Analisis Kebutuhan Pelatihan yang selanjutnya disingkat AKP adalah analisis kesenjangan kompetensi untuk merumuskan kebutuhan pengembangan kompetensi sebagai dasar penentuan jenis dan/atau jenjang pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh aparatur tertentu.
9. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
10. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
11. 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 pemegang jabatan.
12. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai dengan jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian dalam Negeri dan Pemerintah Daerah secara profesional.
13. Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Aparatur yang mengacu pada kurikulum Diklat.
14. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
15. Pendidikan dan pelatihan fungsional adalah proses belajar mengajar dalam mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional.
16. Pendidikan dan pelatihan teknis adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil.
17. Lembaga pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi yang selanjutnya disebut lembaga Diklat terakreditasi adalah unit penyelenggara Diklat yang mendapatkan pengalaman tertulis (sertifikasi) dari instansi Pembina Diklat untuk menyelenggarakan Diklat.

18. Kewenangan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah urusan yang melekat pada badan dan atau lembaga pendidikan dan pelatihan kabupaten/kota untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
19. Koordinasi adalah mekanisme hubungan kerja antara badan/lembaga yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan Diklat dan pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kota dengan perangkat daerah.
20. Fasilitasi adalah bentuk kemitraan pengembangan kompetensi aparatur dimana lembaga Diklat Terakreditasi dan atau Badan bertindak sebagai fasilitator (*steering committee*) sedangkan Badan dan atau perangkat daerah sebagai penyelenggara (*organizing committee*).
21. Pengiriman adalah bentuk kemitraan pengembangan kompetensi aparatur dimana lembaga Diklat Terakreditasi bertindak sebagai penyelenggara sedangkan Badan dan atau perangkat daerah sebagai pengirim peserta.
22. Instansi pengirim adalah Badan dan atau perangkat daerah yang bertanggungjawab membiayai peserta Diklat tertentu.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
- (2) Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk:
 - a. menjamin kepastian dasar hukum dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
 - b. meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
 - c. mewujudkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS yang tertib, transparan dan akuntabel.

BAB III
RUANG LINGKUP DAN SASARAN
Bagian Kesatu
Ruang Lingkup

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini mengatur tentang penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan kompetensi bentuk pelatihan.

**Bagian Kedua
Sasaran**

Pasal 4

Sasaran pengembangan kompetensi terdiri dari:

- a. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);
- b. Pegawai Negeri Sipil (PNS).

**BAB IV
BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI
Pasal 5**

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

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

**BAB V
PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

**Bagian Kesatu
Umum**

Pasal 6

- (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;
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Bagian Kedua
Jenis Pengembangan Kompetensi

Pasal 7

- (1) Jenis kompetensi yang harus dimiliki PNS adalah:
 - a. kompetensi manajerial;
 - b. kompetensi teknis;
 - c. kompetensi sosial kultural;
 - d. kompetensi pemerintahan.
- (2) Dalam upaya meningkatkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka penyelenggaraan pengembangan kompetensi meliputi:
 - a. pengembangan kompetensi manajerial;
 - b. pengembangan kompetensi teknis dan fungsional;
 - c. pengembangan kompetensi sosial kultural;
 - d. pengembangan kompetensi pemerintahan.

Bagian Ketiga
Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 8

- (1) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), terdiri atas:
 - a. inventarisasi jenis pengembangan kompetensi pada setiap jabatan PNS;
 - b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh:
 - a. BKPPD;
 - b. Perangkat Daerah.
- (3) Perangkat Daerah mengusulkan rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi yang terdiri dari:
 - a. kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial;
 - b. kebutuhan pengembangan kompetensi teknis;
 - c. kebutuhan pengembangan kompetensi sosial kultural;
 - d. kebutuhan pengembangan kompetensi pemerintahan.
- (4) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh kepala Perangkat Daerah dan disampaikan kepada BKPPD.
- (5) BKPPD melakukan analisis atas usulan rencana pengembangan sebagaimana dimaksud ayat (3).

- (6) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan:
 - a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 - b. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
 - c. Inspektorat;
 - d. Perangkat Daerah dan instansi lainnya sesuai dengan kebutuhan.
- (7) BKPPD menyampaikan kepada Wali Kota untuk menetapkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dinilai sudah sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Inventarisasi jenis pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (9) Rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Pasal 9

- (1) Untuk menyusun perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (2) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (3) Profil kompetensi PNS terdiri dari:
 - a. data personal PNS (nama, NIP, tanggal lahir);
 - b. kualifikasi;
 - c. rekam jejak jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan kompetensi;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja;
 - g. informasi kepegawaian lainnya.
- (4) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki.
- (5) Perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat (1) meliputi:
 - a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - b. sasaran pengembangan kompetensi;

- c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- e. jadwal dan waktu pelaksanaan;
- f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
- g. anggaran yang dibutuhkan.

BAB VI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 10

- (1) Pengembangan kompetensi bentuk pelatihan terdiri dari:
 - a. pengembangan kompetensi dasar bagi CPNS;
 - b. pengembangan kompetensi dalam jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi dasar bagi CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, kreatif, inovatif dan bertanggung jawab.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. pengembangan kompetensi manajerial;
 - b. pengembangan kompetensi teknis dan fungsional;
 - c. pengembangan kompetensi sosial kultural;
 - d. pengembangan kompetensi pemerintahan.

Pasal 11

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan oleh BKPPD dan/atau perangkat daerah dan/atau melalui pengiriman ke Kementerian/Lembaga, Non Kementerian/Perguruan Tinggi/Pemerintah Daerah/Swasta/Dalam Negeri/Luar Negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dikoordinasikan oleh BKPPD.

Bagian Kedua Pengembangan Kompetensi Dasar

Pasal 12

- (1) Pengembangan kompetensi bagi CPNS dilaksanakan melalui Pelatihan Dasar CPNS dan/atau Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.
- (2) Pelaksanaan pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana pada ayat (1) pelaksanaannya disesuaikan dengan ketentuan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN).
- (3) Perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi dasar diselenggarakan oleh BKPPD.

Bagian Ketiga Pengembangan Kompetensi Manajerial

Pasal 13

Pengembangan kompetensi manajerial meliputi:

- a. *Reform Leader Academy*;
- b. Diklat Kepemimpinan Tingkat II;
- c. Diklat Kepemimpinan Tingkat III;
- d. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV;
- e. Diklat Manajerial lainnya.

Pasal 14

Pedoman pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sepenuhnya mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Pasal 15

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi manajerial diselenggarakan oleh BKPPD.

Bagian Keempat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

Pasal 16

- (1) Pengembangan kompetensi teknis meliputi 6 (enam) urusan pemerintahan wajib pelayanan dasar, 18 (delapan belas) urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar, 8 (delapan) urusan pemerintahan pilihan dan 5 (lima) penunjang urusan pemerintahan.

- (2) Pedoman pengembangan kompetensi teknis mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh Kementerian dan Lembaga Teknis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 17

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis diselenggarakan oleh BKPPD dan/atau Perangkat Daerah sesuai kewenangannya berdasarkan urusan pemerintahan yang diamanatkan.

Pasal 18

- (1) Pengembangan kompetensi bagi Jabatan Fungsional Tertentu dilaksanakan melalui Diklat Fungsional.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pelaksanaannya didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Diklat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Diklat pembentukan Jabatan Fungsional;
 - b. Diklat penjurangan Jabatan Fungsional.
- (4) Mekanisme pengembangan kompetensi fungsional mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga.

Pasal 19

Penyelenggaraan Diklat Fungsional terpusat di BKPPD.

Bagian Kelima Pengembangan Kompetensi Pemerintahan

Pasal 20

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

Pasal 21

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi pemerintahan terpusat di BKPPD.

Bagian Keenam Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 22

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sosial kultural dilakukan melalui jalur pelatihan.
- (2) Pengembangan kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 23

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi sosial kultural terpusat di BKPPD.

Bagian Ketujuh Metode Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 24

- (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.
- (3) Ketentuan pemberian tugas belajar, izin belajar dan bantuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota tersendiri.

Pasal 25

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilaksanakan secara:

- a. Pelatihan Klasikal; dan/ atau
- b. Pelatihan Nonklasikal.

Pasal 26

- (1) Pengembangan kompetensi dengan pelatihan klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.

- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
- a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. *workshop* atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan/atau
 - l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 27

- (1) Pengembangan kompetensi dengan pelatihan non klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran di luar kelas;
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
- a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara 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.
- (3) Ketentuan lebih lanjut tata cara pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Bagian Kedelapan Pola Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 28

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dapat dilaksanakan secara:

- a. swakelola, yaitu pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan mandiri oleh Perangkat Daerah;
- b. pengiriman kepada instansi pemerintah yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan;
- c. pengiriman kepada lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

Pasal 29

Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 28 huruf a harus memenuhi standar minimal meliputi:

- a. nama kegiatan;
- b. tujuan kegiatan;
- c. sasaran dan jumlah peserta;
- d. metode pembelajaran;
- e. materi / bahan ajar;
- f. tenaga pengajar;
- g. sarana dan prasarana;
- h. jangka waktu pelaksanaan;
- i. tempat pelaksanaan;
- j. anggaran;
- k. sertifikasi;
- l. laporan penyelenggaraan;
- m. evaluasi.

Pasal 30

Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b dan huruf c harus memenuhi standar minimal meliputi:

- a. akreditasi Lembaga Penyelenggara pengembangan kompetensi aparatur;
- b. nama pelatihan;
- c. tujuan pelatihan;
- d. kualifikasi dan jumlah peserta;
- e. waktu pelatihan;
- f. materi / bahan ajar;
- g. tenaga pengajar;
- h. sarana dan prasarana;
- i. jangka waktu pelaksanaan;

- j. anggaran;
- k. sertifikasi;
- l. laporan;
- m. evaluasi.

Bagian Kesembilan Satuan Waktu Pengembangan Kompetensi

Pasal 31

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pasal 5 memiliki satuan waktu jam pelajaran (JP).
- (2) Satuan waktu JP sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. 1 (satu) JP setara 45 (empat puluh lima) menit, berlaku pada jenis pengembangan kompetensi diklat, kursus, penataran, pembekalan/orientasi tugas, dan pendalaman tugas;
 - b. 1 (satu) JP setara 60 (enam puluh) menit, berlaku pada jenis pengembangan kompetensi bimtek, seminar, *workshop*, lokakarya, pengarahan program;
 - c. Jenis pengembangan kompetensi pembelajaran elektronik dan pengembangan kompetensi jarak jauh diperhitungkan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan dan per hari kerja diperhitungkan sebanyak 2 (dua) JP;
 - d. Jenis pengembangan kompetensi magang, pelatihan dalam jabatan, patok banding, *coaching*, *mentoring*, diperhitungkan paling lama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) bulan dan perhari kerja diperhitungkan sebanyak 2 (dua) JP.
- (3) Jumlah keseluruhan waktu JP pada ayat (2) disesuaikan dengan rencana pencapaian indikator keberhasilan, efektivitas, dan efisiensi penggunaan sumberdaya yang tersedia.

Pasal 32

Bentuk dan jalur pengembangan kompetensi beserta konversi satuan waktu tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB VII KERJASAMA

Pasal 33

- (1) Dalam rangka efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dapat dilakukan pola kerjasama.

- (2) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan:
 - a. Perangkat Daerah dengan Perangkat Daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
 - b. Perangkat Daerah Dengan Pemerintah Provinsi;
 - c. Perangkat Daerah dengan Kementerian/ Lembaga Pemerintah;
 - d. Perangkat Daerah dengan Non Kementerian yang terakreditasi.

BAB VIII
CAPAIAN PESERTA PENGEMBANGAN KOMPETENSI
Bagian Kesatu
Capaian Kompetensi

Pasal 34

- (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;
 - 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 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.
- (6) Surat Keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, merupakan surat yang dikeluarkan bagi peserta yang telah menyelesaikan program pengembangan kompetensi dengan baik secara individual maupun kelompok pada kegiatan pengembangan kompetensi yang dikeluarkan oleh BKPPD ataupun Perangkat Daerah penyelenggara kegiatan pengembangan kompetensi, dengan ketentuan:
 - a. kegiatan pengembangan kompetensi telah memiliki surat rekomendasi penyelenggaraan kegiatan dari BKPPD;

- b. surat keterangan diterbitkan paling rendah oleh pejabat Eselon II atau yang merupakan pejabat di lingkungan perangkat daerah masing-masing dan diterima peserta pada akhir kegiatan atau selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah kegiatan selesai;
- c. format surat keterangan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB IX PERSYARATAN PESERTA DAN SELEKSI CALON PESERTA

Bagian Kesatu Persyaratan Peserta

Pasal 35

- (1) Persyaratan umum calon peserta pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut:
 - a. PNS yang berkinerja baik dan tidak dalam hukuman disiplin;
 - b. diusulkan oleh Perangkat Daerah dalam rangka memenuhi persyaratan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
 - c. tidak sedang mengikuti program pengembangan kompetensi lainnya;
 - d. merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier PNS yang bersangkutan.
- (2) Persyaratan khusus calon peserta ditetapkan dalam Keputusan Program Pengembangan Kompetensi yang mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga.

Bagian Kedua Seleksi Calon Peserta

Pasal 36

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

Bagian Ketiga Prosedur Pengusulan Calon Peserta

Pasal 37

- (1) Prosedur pengusulan calon peserta pengembangan kompetensi sebagai berikut:
 - a. BKPPD menyampaikan kalender kegiatan BKPPD tahunan melalui surat dan atau website BKPPD yang memuat jenis kegiatan pengembangan kompetensi dan persyaratannya;
 - b. Perangkat Daerah mendaftarkan calon peserta yang memenuhi persyaratan dan diusulkan oleh kepala Perangkat Daerah ke BKPPD;
 - c. BKPPD menghimpun data usulan calon peserta;
 - d. BKPPD melakukan verifikasi peserta sesuai dengan ketentuan;
 - e. melakukan pemanggilan peserta berdasarkan hasil verifikasi.

- (2) Tugas kepala Perangkat Daerah dan BKPPD 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;
 3. mengusulkan calon peserta pengembangan kompetensi ke BKPPD.

 - b. tugas BKPPD
 1. menyampaikan kalender kegiatan BKPPD tahunan melalui surat dan atau website BKPPD yang memuat jenis kegiatan pengembangan kompetensi dan persyaratan calon peserta.
 2. menghimpun data usulan peserta yang diusulkan perangkat daerah.

 3. melakukan verifikasi dalam penetapan peserta pengembangan kompetensi.
 4. melakukan pemanggilan dan penetapan peserta pengembangan kompetensi.

BAB IX MONITORING DAN EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 38

- (1) Monitoring dan evaluasi Pengembangan Kompetensi selanjutnya disebut monev adalah upaya memantau dan menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan.

- (2) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh Tim yang dibentuk oleh BKPPD melalui Surat Perintah Wali Kota.

- (3) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu tahun ke seluruh perangkat daerah.
- (4) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas :
 - a. monitoring perencanaan;
 - b. monitoring pelaksanaan;
 - c. evaluasi kegiatan.
- (5) Setiap Perangkat Daerah wajib mengikuti proses monitoring dan evaluasi serta mengisi instrumen dengan sebenar-benarnya.
- (6) Tim monitoring dan evaluasi menyusun laporan dan disampaikan kepada Wali Kota pada akhir tahun anggaran.

BAB XI DATA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 39

- (1) Data pengembangan kompetensi adalah data PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat sebagaimana dimaksud pada Pasal 34 yang berisi:
 - a. nama PNS;
 - b. NIP;
 - c. jabatan;
 - d. unit kerja;
 - e. nama kegiatan pengembangan kompetensi;
 - f. waktu pelaksanaan;
 - g. tempat pelaksanaan;
 - h. jumlah JP;
 - i. nomor sertifikat;
 - j. penyelenggara.
- (2) Setiap PNS yang telah menerima sertifikat agar di input dalam SIAP Sistem Informasi Aparatur (SIAP) oleh Perangkat Daerah terkait selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah sertifikat diterima.
- (3) Laporan data pengembangan kompetensi dilaporkan oleh Perangkat Daerah ke BKPPD setiap triwulan sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bekasi
pada tanggal 09 Januari 2019

WALI KOTA BEKASI,

Ttd/Cap

RAHMAT EFFENDI

Diundangkan di Bekasi
pada tanggal 09 Januari 2019

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA BEKASI,

Ttd/Cap

WIDODO INDRIJANTORO

BERITA DAERAH KOTA BEKASI TAHUN 2019 NOMOR 2 SERI E