WALIKOTA PANGKALPINANG
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

PERATURAN WALIKOTA PANGKALPINANG

NOMOR 66 TAHUN 2023

TENTANG

PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA TERPADU SATU PINTU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PANGKALPINANG,

Menimbang :

a. bahwa penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Pangkalpinang merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;

b. bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang ada di perangkat daerah perlu dikoordinasikan bersama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selaku koordinator, fasilitator, pengawas, dan penyelenggara di bidang diklat dan pengembangan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Terpadu Satu Pintu.

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091), Undang-Undang Darurat Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091) dan Undang-Undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II termasuk Kotapraja dalam lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);

3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
11. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Tahun 2017 Nomor 1907);
13. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
14. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 289/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;
15. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
16. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2020 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA PANGKALPINANG TENTANG PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA TERPADU SATU PINTU.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Pangkalpinang.
2. Pemerintah Kota adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Pangkalpinang.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK 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.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Warga Negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan PNS, diangkat dan ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian, serta telah mendapatkan persetujuan teknis dan penetapan Nomor Induk Pegawai.

9. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
10. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah.
11. Kepala Perangkat Daerah adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada lingkup Pemerintah Kota Pangkalpinang.
12. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.
13. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.
14. Instansi Pembina Pelatihan Dasar CPNS, Orientasi PPPK, dan Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Instansi Pembina adalah Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
15. Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang selanjutnya disebut Instansi Pembina Teknis Fungsional adalah lembaga pada kementerian yang membidangi kediklatan teknis atau fungsional.
16. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatan.
17. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pengembangan Kompetensi ASN adalah upaya peningkatan karakteristik dan kemampuan kerja Pegawai ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
18. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
19. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati,

diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

20. 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.
21. Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Pelatihan adalah PKN (Pelatihan Kepemimpinan Nasional) Tingkat II, PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) dan/atau PKP (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas).
22. Seleksi adalah proses penentuan calon peserta pelatihan.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN, SASARAN, DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu
Maksud

Pasal 2

Maksud Peraturan Walikota ini adalah menyelenggarakan pengelolaan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang secara terpadu satu pintu yang dikoordinir oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

Bagian Kedua
Tujuan

Pasal 3

Tujuan Peraturan Walikota ini adalah terwujudnya keselarasan dan keserasian dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan sebagai suatu penerapan manajemen (pengelolaan) pengembangan kompetensi yang lebih terarah, terpadu, efektif, efisien, berkelanjutan, dan akuntabel.

Bagian Ketiga

Sasaran

Pasal 4

Sasaran Peraturan Walikota ini adalah terselenggaranya pengelolaan pengembangan kompetensi yang terpadu, efektif, dan profesional.

Bagian Keempat

Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini meliputi:

a. jenis Pengembangan Kompetensi ASN;
b. mekanisme Pengembangan Kompetensi ASN;
c. peserta Pengembangan Kompetensi ASN;
d. pendelegasian wewenang;
e. sertifikasi, evaluasi, dan pelaporan; dan
f. pembiayaan.

BAB III

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Pasal 6

(1) Jenis Pengembangan Kompetensi ASN yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah meliputi:
    a. kompetensi teknis
    b. kompetensi manajerial; dan
    c. kompetensi sosial kultural.
(2) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari:
    a. diklat teknis; dan
    b. diklat fungsional.
(3) Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, terdiri dari:
    a. pelatihan dasar CPNS;
    b. orientasi PPPK; dan
    c. pelatihan struktural kepemimpinan.
(4) Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c, terdiri dari:
    a. pelatihan peningkatan nilai-nilai keagamaan;

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

Pasal 7

(1) Pengembangan Kompetensi ASN dapat dilakukan melalui jalur klasikal dan nonklasikal.
(2) Bentuk pengembangan kompetensi klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, seperti dalam kegiatan pelatihan, seminar/konferensi/sarasehan, *workshop*/lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, dan sosialisasi.
(3) Bentuk pengembangan kompetensi nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan seperti kegiatan *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, detasering, *outbound*, patok banding (*benchmarking*), pertukaran pegawai, belajar mandiri, komunitas belajar (*networking*/*community practices*), dan magang/praktik kerja.

BAB IV

MEKANISME PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Pasal 8

(1) Pengembangan Kompetensi ASN dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
(2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi disusun setiap tahun sebagai dasar perencanaan kebutuhan anggaran pengembangan kompetensi.

Pasal 9

Mekanisme Pengembangan Kompetensi ASN dilakukan melalui:

a. pola kontribusi;
b. pola fasilitasi; dan
c. pola swakelola.

Pasal 10

(1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN pola kontribusi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, yaitu melalui kontribusi kepada instansi lain dan/atau instansi vertikal yang telah terakreditasi

bertindak selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi ASN.

(2) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN pola fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, yaitu melalui fasilitasi oleh instansi lain dan/atau instansi vertikal yang telah terakreditasi selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi ASN.

(3) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN pola swakelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c yaitu melalui pengelolaan sendiri oleh Perangkat Daerah yang diberi kewenangan mengelola Pengembangan Kompetensi ASN selaku penyelenggara Pengembangan Kompetensi ASN.

Bagian Kesatu

Perencanaan dan Program Pengembangan Kompetensi

Pasal 11

(1) Perencanaan pengembangan kompetensi dalam lingkup Pemerintah Kota Pangkalpinang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dengan koordinasi dan fasilitasi pembinaan instansi yang berwenang.

(2) Perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kebijakan dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia aparatur yang didasarkan pada kebutuhan atas kompetensi jabatan pada Perangkat Daerah.

(3) Dalam penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Tim Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.

(4) Tim Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari unsur pengelola kepegawaian, pengelola pengembangan kompetensi, dan unsur unit kerja terkait lainnya.

(5) Tim Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

(6) Hasil perencanaan pengembangan kompetensi dituangkan dalam Dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 12

(1) Dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (6) disusun secara tahunan.

(2) Penyusunan Dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:
   a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap Pegawai ASN;
   b. verifikasi rencana pengembangan kompetensi; dan
   c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

(3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan terhadap setiap Pegawai ASN yang dimasukkan ke dalam Sistem Pengembangan Kompetensi ASN.

(4) Tahapan inventarisasi menghasilkan jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan kompetensi.

(5) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.

(6) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

(7) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Pasal 13

(1) Pada tahapan verifikasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 ayat (2) huruf b dilaksanakan oleh Tim Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi dengan melakukan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.

(2) Berdasarkan hasil analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mengoordinasikan perencanaan pengembangan kompetensi dalam forum rapat koordinasi Pengembangan Kompetensi ASN.

(3) Rapat koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan setiap tahun yang berfungsi sebagai media komunikasi, koordinasi, dan evaluasi bagi kepentingan peningkatan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, yang membahas hasil verifikasi pengembangan kompetensi dari masing-masing Perangkat Daerah.

(4) Hasil rapat koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi dasar penyusunan kebutuhan anggaran pengembangan kompetensi pada tahun anggaran berikutnya.

(5) Pengesahan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk pelaksanaan pada tahun anggaran berikutnya.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 14

(1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

(2) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kegiatan yang telah ditetapkan dalam Dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi dan telah dituangkan ke dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Kegiatan.

(3) Kepala Perangkat Daerah dapat mengirimkan langsung Pegawai ASN dalam kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan undangan dari instansi/lembaga penyelenggara pelatihan sepanjang tidak dibebankan biaya kontribusi.

BAB V

PESERTA PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Bagian Kesatu

Peserta Diklat Teknis

Pasal 15

(1) Peserta diklat teknis adalah Pegawai ASN yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam mendukung pelaksanaan tugas jabatannya dan mendapat rekomendasi dari Kepala Perangkat Daerah.

(2) Peserta dapat mengikuti diklat teknis yang diselenggarakan melalui pola kontribusi, fasilitasi, atau swakelola.

(3) Penyelenggaraan diklat teknis melalui pola swakelola dengan jumlah peserta maksimal sebanyak 40 (empat puluh) orang per kelas/angkatan.

(4) Diklat teknis yang akan diikuti telah sesuai dengan dokumen rencana pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

(5) Pegawai ASN dapat mengikuti diklat teknis di luar negeri yang diselenggarakan oleh badan/lembaga asing dengan biaya sepenuhnya ditanggung oleh pihak penyelenggara/sponsor/mandiri.

Bagian Kedua

Peserta Diklat Fungsional

Pasal 16

(1) Peserta diklat fungsional adalah Pegawai ASN yang akan atau yang telah menduduki jabatan fungsional dan memiliki kompetensi sesuai yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan diklat fungsional tertentu.

(2) Peserta dapat mengikuti diklat fungsional yang diselenggarakan melalui pola kontribusi.

(3) Diklat fungsional diselenggarakan oleh masing-masing Instansi Pembina Teknis Fungsional.

(4) Diklat fungsional yang akan diikuti telah sesuai dengan dokumen rencana pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang ditetapkan.

Bagian Ketiga

Peserta Pelatihan Dasar CPNS

Pasal 17

(1) Peserta Pelatihan Dasar CPNS adalah CPNS yang telah diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, dan memenuhi persyaratan lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.

(2) CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menjalani masa percobaan yang merupakan masa prajabatan selama 1 (satu) tahun.

(3) Masa prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan atau Pelatihan Dasar CPNS yang hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.

(4) Lulus dalam pendidikan dan pelatihan atau Pelatihan Dasar CPNS menjadi syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.

Bagian Keempat

Peserta Orientasi PPPK

Pasal 18

(1) Peserta Orientasi PPPK adalah PPPK yang telah diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, dan memenuhi persyaratan lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.

(2) Lulus dalam pendidikan dan pelatihan atau Orientasi PPPK menjadi salah satu pertimbangan perpanjangan perjanjian kerja untuk jangka waktu berikutnya.

Bagian Kelima

Peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Pasal 19

(1) Calon peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan adalah Pegawai ASN yang telah menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional yang setara dengan jenjang jabatan struktural dimaksud.

(2) Bagi calon peserta Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang belum menduduki jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan mengikuti dan lulus seleksi, serta persyaratan lainnya yang ditetepkan oleh Instansi Pembina.

(3) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan instansi berwenang.

(4) Persyaratan kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berdasarkan ketentuan yang diatur oleh Instansi Pembina.

(5) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi calon peserta apabila Pemerintah Kota Pangkalpinang telah menerapkan sistem merit dan berdasarkan manajemen talenta instansi pemerintah.

(6) Sistem merit dan manajemen talenta sebagaimana dimaksud ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Peserta Pelatihan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 20

(1) Peserta pelatihan kompetensi sosial kultural adalah Pegawai ASN yang membutuhkan peningkatan kompetensi sosial kultural dalam mendukung pelaksanaan tugas jabatannya dan mendapat rekomendasi dari Kepala Perangkat Daerah.

(2) Peserta dapat mengikuti pelatihan kompetensi sosial kultural yang diselenggarakan melalui pola kontribusi, fasilitasi, atau swakelola.

(3) Penyelenggaraan pelatihan kompetensi sosial kultural melalui pola swakelola dengan jumlah peserta maksimal sebanyak 40 (empat puluh) orang per kelas/angkatan.

(4) Pelatihan kompetensi sosial kultural yang akan diikuti telah sesuai dengan dokumen rencana pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

BAB VI

PENDELEGASIAN WEWENANG

Pasal 21

(1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang dilaksanakan secara sistem terpadu satu pintu melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

(2) Walikota mendelegasikan kewenangan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN melalui pola kontribusi, pola fasilitasi, dan pola swakelola kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

(3) Pendelegasian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:

a. penandatanganan naskah Perjanjian Kerja Sama penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN melalui pola kontribusi dan/atau fasilitasi dengan instansi lain dan/atau instansi vertikal yang telah terakreditasi; dan

b. pertanggungjawaban seluruh penggunaan anggaran secara teknis dan administrasi atas kegiatan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN sesuai mekanisme pengelolaan anggaran.

(4) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melakukan koordinasi secara teknis dan administrasi terhadap seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN.

(5) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berkewajiban menyampaikan usulan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perihal kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Perangkat Daerah sesuai jenis dan jenjang pengembangan kompetensi yang dibutuhkan melalui Sistem Pengembangan Kompetensi ASN.

BAB VII
SERTIFIKASI, EVALUASI, DAN PELAPORAN

Bagian Kesatu
Sertifikasi

Pasal 22

(1) ASN yang telah melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi diberikan keterangan dalam bentuk:
   a. Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPL) bagi yang dinyatakan lulus; dan
   b. sertifikat bagi yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi selain diklat.

(2) Kewenangan penandatanganan STTPL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
   a. diklat teknis ditandatangani oleh Kepala Badan atau pimpinan instansi penyelenggara;
   b. diklat fungsional ditandatangani oleh pimpinan instansi pembina teknis fungsional terkait atau pimpinan instansi penyelenggara; dan
   c. Pelatihan Dasar CPNS ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pimpinan instansi penyelenggara.
   d. Orientasi PPPK ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pimpinan instansi penyelenggara.
   e. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)

ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pimpinan instansi penyelenggara;

f. Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) ditandatangani oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara atau pimpinan instansi penyelenggara;

g. Pelatihan Kompetensi Sosial Kultural ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pimpinan instansi penyelenggara.

(3) Kewenangan penandatanganan sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah sebagai berikut:

a. Pengembangan Kompetensi ASN pola kontribusi ditandatangani oleh kepala penyelenggara pengembangan kompetensi;

b. Pengembangan Kompetensi ASN pola fasilitasi ditandatangani oleh kepala instansi yang memfasilitasi; dan

c. Pengembangan Kompetensi ASN pola swakelola ditandatangani oleh Kepala Badan.

Bagian Kedua

Evaluasi dan Pelaporan

Pasal 23

Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan melalui mekanisme penilaian terhadap:

a. kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi;

b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai;

c. laporan hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi dari Pegawai ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dan wajib memasukkannya ke dalam Sistem Pengembangan Kompetensi ASN; dan

d. hasil evaluasi pengembangan kompetensi dituangkan dalam bentuk laporan pengembangan kompetensi yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan sekaligus sebagai bahan masukan dalam rangka penyempurnaan pelaksanaan pengembangan kompetensi berikutnya.

BAB VIII
PEMBIAYAAN

Pasal 24

(1) Pembiayaan dalam rangka penyelenggaraan diklat di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), lembaga asing atau sponsor yang tidak mengikat, dan biaya mandiri peserta pengembangan kompetensi.

(2) Pengelolaan pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal 29 Desember 2023

Pj. WALIKOTA PANGKALPINANG,

dto

LUSJE ANNEKE TABALUJAN

Diundangkan di Pangkalpinang
pada tanggal 29 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH
KOTA PANGKALPINANG,

dto

MIE GO

BERITA DAERAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2023 NOMOR 201