



SALINAN

WALI KOTA BANDUNG

PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BANDUNG

NOMOR 45 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANDUNG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mendukung transformasi sumber daya manusia aparatur melalui percepatan peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara berbasis kompetensi, perlu dilakukan pengembangan kompetensi;
 - b. bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan secara terstruktur, terencana dan terukur;
 - c. bahwa untuk menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kota, perlu dibentuk regulasi sebagai pedoman dalam penyelenggaraannya;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
2. Undang-Undang Nomor 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 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);
3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 6897);

5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 77);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

13. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2021 Nomor 3);
14. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 70 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung (Berita Daerah Kota Bandung Tahun 2022 Nomor 70);
15. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 96 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Sistem Elektronik Dalam Proses Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung (Berita Daerah Kota Bandung Tahun 2022 Nomor 96);

MEMUTUSKAN:

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

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Bandung.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bandung.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah.

6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
7. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Wali Kota Bandung.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kota Bandung.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
12. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
13. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
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. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai dengan jenjang jabatannya secara profesional.
18. Pengembangan Kompetensi adalah proses penyelenggaraan pembelajaran yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi kerja ASN melalui berbagai jenis pengembangan kompetensi sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan.
19. Perencanaan Pengembangan Kompetensi adalah proses pengembangan desain pembelajaran dan penentuan sumber daya yang mendukung penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
20. Evaluasi pengembangan kompetensi adalah suatu proses pengukuran, penilaian, dan koreksi atas masukan dan hasil pengembangan kompetensi.
21. Manajemen Talenta ASN Instansi yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.

22. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan kepada PNS berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengikuti pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan, baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya dari Pemerintah, Pemerintah Negara Lain, Badan Internasional, atau Badan Swasta Dalam Negeri maupun Luar Negeri.
23. Perguruan Tinggi adalah lembaga pendidikan tinggi yang secara fungsional memiliki kewenangan dan kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia.
24. Pendidikan Akademik adalah Pendidikan tinggi program sarjana dan/atau program pascasarjana yang diarahkan pada penguasaan dan pengembangan cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.
25. Pendidikan Vokasi adalah Pendidikan tinggi program diploma yang menyiapkan mahasiswa untuk pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu sampai program sarjana terapan.
26. Pendidikan Profesi adalah Pendidikan tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyaratan keahlian khusus.
27. Rekomendasi adalah naskah dinas yang dikeluarkan oleh BKPSDM sebagai bentuk persetujuan Perangkat Daerah yang akan melaksanakan pengembangan Kompetensi ASN secara mandiri.
28. Tunjangan Umum adalah tunjangan yang diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menerima tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, atau tunjangan yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan.
29. Sistem Informasi Kepegawaian adalah sistem berbasis komputer yang menghasilkan, menyimpan, mengelola, mengirim, dan/atau menerima data dan informasi kepegawaian secara online yang akurat, akuntabel dan tepat waktu sebagai upaya pelaksanaan manajemen kepegawaian.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah untuk menjadi pedoman penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.

- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah:
- a. menjamin kepastian hukum dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kota;
 - b. membantu terpenuhinya kebutuhan data perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pengembangan kompetensi; dan
 - c. membantu terwujudnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang lebih terarah, terukur, efisien, efektif dan akuntabel.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini mengatur tentang penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota, meliputi:

- a. Perencanaan Pengembangan Kompetensi;
- b. Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan;
- c. Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan; dan
- d. monitoring dan evaluasi.

BAB IV PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 4

- (1) Setiap ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi.
- (2) Jumlah Jam Pelajaran yang wajib diikuti dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengembangan kompetensi digunakan sebagai salah satu syarat dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier dengan memperhatikan manajemen talenta.

- (4) Kompetensi yang harus dimiliki ASN dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. kompetensi teknis;
 - b. kompetensi manajerial;
 - c. kompetensi sosial kultural; dan
 - d. kompetensi pemerintahan.

Pasal 5

- (1) Perencanaan pengembangan kompetensi dilaksanakan oleh BKPSDM, dengan memperhatikan:
- a. hasil analisis kesenjangan kompetensi;
 - b. hasil analisis kesenjangan kinerja;
 - c. hasil analisis kesenjangan kualifikasi;
 - d. rencana pengembangan karier; dan/atau
 - e. kebutuhan/sasaran organisasi.
- (2) Perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
- a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN;
 - b. verifikasi rencana pengembangan kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (3) Penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan membentuk Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 6

- (1) Setiap Perangkat Daerah melakukan identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi di lingkungan kerjanya masing-masing.
- (2) Identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan relevansi antara rencana strategis Perangkat Daerah dan rencana strategis Pemerintah Daerah Kota.

- (3) Hasil Identifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada BKPSDM selambat-lambatnya pada triwulan I setiap tahunnya sebagai dasar perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi pada tahun berikutnya.

BAB V

PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PENDIDIKAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

- (1) Pengembangan kompetensi melalui Pendidikan diselenggarakan dengan pemberian Tugas Belajar.
- (2) Pemberian Tugas Belajar dapat dilakukan dengan biaya mandiri.
- (3) Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Tugas Belajar yang diberhentikan dari jabatan;
 - b. Tugas Belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan;
 - c. Tugas Belajar Biaya Mandiri yang diberhentikan dari jabatan; dan
 - d. Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatan.
- (4) Selain dari pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Perangkat Daerah memberikan izin mengikuti pendidikan bagi penyetaraan tingkat Sekolah Menengah Pertama (Program Paket B) dan Sekolah Menengah Atas (Program Paket C), yang ditembuskan kepada BKPSDM.

Pasal 8

- (1) Perencanaan kebutuhan Tugas Belajar didasarkan pada proyeksi kebutuhan sumber daya aparatur dikaitkan dengan upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah Kota.

- (2) Perencanaan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan:
- a. analisis jabatan;
 - b. analisis beban kerja;
 - c. data potensi PNS;
 - d. perkembangan organisasi dan teknologi;
 - e. program perencanaan pembangunan daerah;
 - f. kajian terhadap formasi pengangkatan Calon PNS tahun berjalan;
 - g. keseimbangan antara beban tugas instansi dengan kebutuhan aparatur; dan
 - h. jumlah PNS Daerah Kota yang sedang mengikuti pendidikan Tugas Belajar.

Pasal 9

- (1) Pengajuan Tugas Belajar diselenggarakan secara *online* melalui Sistem Informasi Kepegawaian pada BKPSDM.
- (2) Pengajuan Tugas Belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan dilakukan paling lambat sebelum semester 1 (satu) berakhir bagi mahasiswa baru atau semester awal lanjutan bagi mahasiswa pindahan.
- (3) Pengajuan Tugas Belajar yang diberhentikan dalam jabatan dilakukan paling lambat 1 (satu) minggu setelah PNS dinyatakan lulus seleksi administrasi dan/atau akademis dari Lembaga Pendidikan.
- (4) PNS yang menjalani Tugas Belajar lebih dari 6 (enam) bulan dengan tetap melaksanakan tugasnya, dapat tidak diberhentikan dari jabatan dalam hal:
 - a. memenuhi pertimbangan kebutuhan organisasi; dan
 - b. memperhatikan sistem penyelenggaraan pendidikan yang dijalani.
- (5) Pertimbangan kebutuhan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (6) Sistem pembelajaran Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat dilakukan secara jarak jauh, kelas malam dan/atau sabtu-minggu sepanjang telah memiliki izin/persetujuan penyelenggaraan program studi yang diterbitkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan, kebudayaan, penelitian, riset dan teknologi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Pejabat yang memberikan persetujuan bagi PNS untuk Tugas Belajar adalah Wali Kota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Wali Kota dapat mendelegasikan kewenangan memberi persetujuan Tugas Belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Sekretaris Daerah untuk Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatan.

Bagian Kedua

Persyaratan Tugas Belajar

Pasal 11

- (1) Bagi PNS yang akan mengajukan Tugas Belajar harus memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus.
- (2) PNS yang akan mengikuti seleksi Tugas Belajar wajib memeriksa terlebih dahulu kesesuaian linieritas antara peminatan program studi dengan jabatan serta akreditasi Lembaga Pendidikan/Program Studi.
- (3) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. berstatus PNS;
 - b. program studi yang dipilih dalam penyelenggaraan tugas belajar di perguruan tinggi selain menunjang tugas dan fungsi jabatan harus memenuhi persyaratan:
 - 1) sesuai perencanaan kebutuhan tugas belajar instansi; dan
 - 2) penyelenggaraannya dalam jenis akademik, vokasi, atau profesi.
 - c. penilaian kinerja PNS dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
 - d. sehat jasmani dan rohani;
 - e. tidak sedang:
 - 1) dalam pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tindak pidana;
 - 2) menjalani pidana penjara atau kurungan dan/atau hukuman disiplin sedang atau hukuman disiplin berat; atau

- 3) menjalani cuti di luar tanggungan negara dan/atau menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS;
- tidak pernah:
- 1) dijatuhi hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 2) dijatuhi pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dalam 1 (satu) tahun terakhir; atau
 - 3) dibatalkan atau dihentikan tugas belajarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam waktu 2 (dua) tahun terakhir.
- f. diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan dengan mempertimbangkan analisa kebutuhan pegawai.
- (4) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. PNS yang telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun sebagai PNS, dan untuk bidang pendidikan yang langka dapat diberikan sejak diangkat sebagai PNS;
 - b. batas usia tugas belajar mempertimbangkan masa pendidikan dan masa pengabdian, dengan ketentuan paling kurang:
 - 1) 3 (tiga) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar/tugas belajar mandiri yang diberhentikan dari jabatan; atau
 - 2) 2 (dua) kali waktu normatif program studi sebelum batas usia pensiun jabatan, untuk tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan.
 - c. sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan Tugas Belajar, PNS yang bersangkutan harus melampirkan:
 1. surat permohonan Tugas Belajar dari Perangkat Daerah;
 2. surat Analisa Kebutuhan Pegawai dilampirkan uraian tugas;

3. surat keterangan dari Lembaga Pendidikan yang menyatakan waktu perkuliahan dilaksanakan diluar jam kerja bagi Tugas Belajar/Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatan;
4. surat keterangan dari lembaga pemberi beasiswa yang menerangkan bahwa yang bersangkutan diberikan beasiswa oleh lembaga tersebut bagi tugas belajar yang dibiayai dari beasiswa;
5. kalender akademik dan atau rencana studi yang bersangkutan;
6. jadwal mengajar atau jadwal shift bagi Tugas Belajar/Tugas Belajar Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatan;
7. ijazah terakhir;
8. transkrip nilai terakhir;
9. keputusan pangkat terakhir;
10. keputusan jabatan terakhir (bagi yang menduduki jabatan); dan
11. penilaian prestasi kerja pegawai 2 (dua) tahun terakhir dengan predikat minimal Baik.

Bagian Ketiga

Hak dan Kewajiban PNS Tugas Belajar

Pasal 12

- (1) Hak PNS yang melaksanakan Tugas Belajar adalah sebagai berikut:
 - a. mendapatkan gaji;
 - b. memperoleh biaya pendidikan dan memperoleh bantuan tugas belajar bagi tugas belajar yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan besaran disesuaikan dengan ketersediaan dan kemampuan anggaran;
 - c. mendapatkan kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat/golongan;
 - d. tunjangan umum; dan
 - e. hak kepegawaian lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam hal PNS mengikuti Tugas Belajar untuk jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan dan diberhentikan dalam jabatannya maka tunjangan umum akan dihentikan pembayarannya pada bulan ke 7 (tujuh).
- (3) Pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS Tugas Belajar diatur lebih lanjut dengan Peraturan Wali Kota tersendiri.
- (4) Kewajiban PNS yang melaksanakan Tugas Belajar adalah sebagai berikut:
 - a. bagi PNS Tugas Belajar/Tugas Belajar Biaya Mandiri yang diberhentikan dalam jabatannya harus mengundurkan diri dari jabatan struktural atau fungsionalnya dan menyerahkan tugas dan tanggungjawab sehari-hari kepada atasan langsung atau pejabat lain yang ditunjuk;
 - b. menandatangani perjanjian terkait pemberian Tugas Belajar;
 - c. mengikuti program pendidikan yang telah ditetapkan dalam Keputusan Tugas Belajar;
 - d. menjaga nama Bangsa dan Negara Indonesia pada umumnya dan Pemerintah Daerah Kota pada khususnya;
 - e. menyelesaikan program pendidikan dengan baik dan tepat waktu;
 - f. mentaati semua ketentuan Tugas Belajar termasuk ketentuan yang berlaku di tempat lembaga pendidikan;
 - g. melaporkan kemajuan belajar secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali setiap semester kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan tembusan kepada Kepala BKPSDM serta Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan.

Bagian Keempat

Masa Pendidikan

Pasal 13

- (1) Lama Pendidikan Tugas Belajar disesuaikan dengan batas waktu normatif program studi yang berlaku pada masing-masing perguruan tinggi dan diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.

- (2) Masa Pendidikan Tugas Belajar dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) semester atau 1 (satu) tahun dengan biaya sendiri.
- (3) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan apabila:
 - a. perubahan kondisi sistem studi/perkuliahan;
 - b. keterlambatan penerimaan dana biaya tugas belajar;
 - c. penyelesaian tugas akhir membutuhkan tambahan waktu karena terdapat situasi dan kondisi di luar kemampuan PNS yang sedang menjalani tugas belajar;
 - d. keadaan kahar yang dinyatakan oleh pejabat/instansi yang berwenang.
- (4) Perpanjangan jangka waktu tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Wali Kota dan diperhitungkan sebagai keseluruhan jangka waktu tugas belajar.
- (5) Dalam hal PNS tidak dapat menyelesaikan Tugas Belajar setelah diberikan perpanjangan, maka Wali Kota mencabut status Tugas Belajar PNS yang bersangkutan.

Pasal 14

- (1) Pemberian Tugas Belajar kepada PNS dinyatakan berakhir apabila:
 - a. telah lulus/menyelesaikan pendidikan berdasarkan surat pemberitahuan dari lembaga pendidikan tempat yang bersangkutan mendapat tugas belajar;
 - b. karena satu dan lain hal tidak dapat melanjutkan pendidikan berdasarkan pemberitahuan/keterangan dari lembaga pendidikan yang bersangkutan;
 - c. tidak dapat menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan untuk jenis/tingkat pendidikan yang diikuti;
 - d. melanggar peraturan disiplin PNS serta ketentuan lainnya yang berlaku pada lembaga pendidikan dan/atau melanggar perjanjian Tugas Belajar yang pernah ditandatangani;
 - e. berakhirnya batas waktu yang tercantum dalam Keputusan Tugas Belajar;

- f. sakit berat yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Rumah Sakit Pemerintah atau meninggal dunia yang dibuktikan dengan surat kematian sehingga tidak dapat menyelesaikan kewajibannya;
 - g. PNS tidak melaporkan perkembangan pelaksanaan tugas belajarnya dan telah diberi peringatan tertulis oleh instansinya;
 - h. PNS terbukti melakukan tindakan melawan hukum; dan
 - i. dalam hal terjadi keadaan kahar (*force majeure*).
- (2) PNS yang telah menyelesaikan pendidikan wajib melapor kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah serta tembusan Kepala BKPSDM dan Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan dengan menyerahkan Laporan telah menyelesaikan studi dan laporan hasil studi paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar.

Pasal 15

- (1) Keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf i merupakan keadaan yang terjadi di luar kehendak yang mempengaruhi pelaksanaan tugas belajar sehingga pelaksanaan tugas belajar tidak dapat terpenuhi.
- (2) Keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf i antara lain peperangan, kerusuhan, revolusi, pemberontakan, epidemi, wabah penyakit, pandemi, gempa bumi, badai, gunung meletus, tanah longsor, angin topan, banjir, kebakaran, pemogokan, keadaan cuaca buruk, huru hara, blokade, dan bencana alam di luar kemampuan manusia.
- (3) Keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus dinyatakan dalam surat keterangan dari pejabat yang berwenang tempat PNS menjalani tugas belajarnya.

Bagian Kelima
Pembatalan

Pasal 16

- (1) Kepala Perangkat Daerah dapat mengusulkan pembatalan penetapan tugas belajar PNS di lingkungan unit kerjanya kepada Wali Kota melalui BKPSDM, sebelum keberangkatan ke tempat pelaksanaan tugas belajar dengan disertai alasan pembatalan dan data dukung yang diperlukan.
- (2) Alasan pengusulan pembatalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
 - a. PNS yang bersangkutan terbukti tidak memenuhi syarat pemberian tugas belajar;
 - b. PNS yang bersangkutan sedang menjalani pidana penjara atau kurungan, dan/atau sedang dalam penjatuan hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang;
 - c. PNS yang bersangkutan sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana penyalahgunaan kewenangan jabatan yang mengakibatkan kerugian keuangan negara;
 - d. PNS yang bersangkutan tidak berangkat ke tempat pelaksanaan tugas belajar sesuai jadwal yang telah ditentukan tanpa alasan yang sah; dan
 - e. PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan pengunduran diri sebagai PNS tugas belajar;
- (3) Dalam hal PNS yang sedang menjalani proses pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan hasil pemeriksaannya dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan dapat melanjutkan Tugas Belajar.

Bagian Keenam
Pendidikan Lanjutan

Pasal 17

- Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan Tugas Belajar berkelanjutan secara berturut-turut dengan persyaratan:
- a. mendapat persetujuan Wali Kota yang didasarkan pada rencana kebutuhan tugas belajar Instansi;

- b. prestasi pendidikan berpredikat paling rendah *cumlaude* atau setara;
- c. tidak pernah menjalani perpanjangan jangka waktu Tugas Belajar; dan
- d. mempertimbangkan sisa masa kerja setelah menyelesaikan Tugas Belajar.

Bagian Ketujuh
Program Pendayagunaan

Pasal 18

- (1) Kepala BKPSDM melakukan pembinaan Program Pendayagunaan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi, formasi jabatan, dan kesesuaian bidang studi.
- (2) Kepala BKPSDM melakukan penempatan kembali pegawai selesai Tugas Belajar yang telah menyelesaikan program pendayagunaan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi dan jabatan yang dibutuhkan.

Pasal 19

- (1) Tugas Belajar dapat diselenggarakan pada Perguruan Tinggi dalam dan/atau Perguruan Tinggi luar negeri.
- (2) Perguruan Tinggi dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Perguruan Tinggi negeri;
 - b. Perguruan Tinggi kedinasan; dan/atau
 - c. Perguruan Tinggi swasta
- (3) Perguruan Tinggi luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Perguruan Tinggi luar negeri yang diakui oleh negara yang bersangkutan dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan.
- (4) Untuk menjamin legalitas dan kualitas PNS yang melaksanakan tugas belajar/tugas belajar mandiri, Perguruan Tinggi dan/atau Program Studi yang dituju harus terakreditasi minimal:
 - a. B atau baik sekali dari lembaga yang berwenang.

- b. C atau baik dari lembaga yang berwenang bagi perguruan tinggi dalam negeri/program studi yang belum memiliki akreditasi B atau baik sekali atas persetujuan Menteri pada Kementerian yang membidangi urusan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
- c. diakui oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan, kebudayaan, penelitian, riset dan teknologi bagi program studi perguruan tinggi luar negeri.

Bagian Kedelapan Pengabdian

Pasal 20

- (1) PNS yang telah selesai menjalani tugas belajar, wajib mengabdikan pada Pemerintah Daerah Kota selama:
 - a. 2 (dua) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang diberhentikan dari jabatannya;
 - b. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatannya;
 - c. 1 (satu) kali masa pelaksanaan tugas belajar, bagi PNS yang menjalani Tugas Belajar Biaya Mandiri yang diberhentikan dari jabatannya.
- (2) PNS yang menjalani Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak diberhentikan dari jabatannya, tidak wajib menjalani masa pengabdian.
- (3) Selama menjalani masa pengabdian, PNS tidak diperkenankan mengajukan pengunduran diri sebagai PNS.
- (4) PNS yang telah selesai menjalani tugas belajar berkelanjutan, wajib melaksanakan masa pengabdian secara kumulatif.
- (5) Pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan kepada PNS yang mengikuti penugasan wilayah kerja suami PNS yang bersangkutan.

BAB VI
PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PELATIHAN

Pasal 21

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

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

Pasal 22

- (1) Pelaksanaan secara klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. pelatihan Kompetensi Pemerintahan;
 - g. seminar/konferensi/sarasehan;
 - h. *workshop* atau lokakarya;
 - i. kursus;
 - j. penataran;
 - k. bimbingan teknis;
 - l. sosialisasi; dan/atau
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (2) Pelaksanaan pelatihan secara non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas, paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. mentoring;
 - c. *e-learning*;

- d. 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 development*);
 - j. komunitas belajar (*community of practices*);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.
- (3) Pelaksanaan secara pembelajaran dengan pelatihan dengan pembelajaran campuran (*Blended Learning*) seperti yang dimaksud dalam Pasal 21 huruf c adalah suatu cara dalam proses pembelajaran yang menggabungkan, mengombinasikan dan memadukan sistem pendidikan konvensional dengan sistem digital.
- (4) Bentuk dan jalur pelatihan beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Kesatu Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 23

- (1) Penyelenggaraan pelatihan dikoordinasikan oleh BKPSDM.
- (2) Perangkat Daerah yang akan melaksanakan pelatihan menyampaikan kerangka acuan kegiatan (KAK) sebagai bahan pertimbangan pemberian Rekomendasi.
- (3) Pengajuan Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat disampaikan 14 (empat belas) hari kerja dengan melampirkan Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) yang paling sedikit menjelaskan informasi mengenai:
 - a. jenis kegiatan;
 - b. jumlah Jam Pelajaran (JP);
 - c. nama dan jumlah peserta;
 - d. lembaga penyelenggara;

- e. anggaran; dan
 - f. lokasi dan waktu penyelenggaraan.
- (5) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikeluarkan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah permohonan beserta kelengkapannya diterima oleh BKPSDM.
- (6) Setiap Perangkat Daerah yang melaksanakan kegiatan pelatihan secara swakelola atau fasilitasi wajib mengadakan *Pre-test* dan *Post-Test* untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari peserta yang mengikuti pelatihan, sebagai bahan evaluasi penilaian terhadap peserta dan lembaga penyelenggara.
- (7) Hasil *Pre-test* dan *Post-Test* serta 5 (lima) peringkat terbaik peserta yang mengikuti pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus disampaikan bersamaan dengan laporan pelaksanaan kegiatan pelatihan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja kepada Wali Kota melalui BKPSDM.

Pasal 24

Pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dapat dilaksanakan secara:

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

Pasal 25

Strategi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi yaitu dengan *ASN Corporate University* yang didesain sebagai salah satu strategi pembelajaran individu dan pencapaian sasaran kinerja organisasi.

Bagian Kedua
Capaian Peserta Pelatihan

Pasal 26

- (1) Setiap ASN yang telah mengikuti pelatihan harus memperoleh bukti capaian pengembangan kompetensi dari lembaga penyelenggara berupa:
 - a. Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) diberikan kepada ASN yang telah berhasil mengikuti keseluruhan program Pelatihan yang bersifat persyaratan jabatan;
 - b. Sertifikat diberikan kepada ASN yang telah menyelesaikan program pelatihan:
 1. penambahan pengetahuan dan pementapan yang mempersyaratkan pencapaian kompetensi tertentu melalui evaluasi program pelatihan; atau
 2. penambahan pengetahuan, pementapan, dan/atau penyegaran tanpa mempersyaratkan kelulusan melalui evaluasi program pelatihan.
 - c. Piagam Penghargaan diberikan kepada peserta yang telah menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan prestasi terbaik;
 - d. Surat Keterangan diberikan kepada peserta yang telah mengikuti secara keseluruhan atau sebagian dari program pelatihan, namun tidak berhasil mencapai kompetensi yang diharapkan.
- (2) Bukti capaian pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk juga dalam bentuk yang telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) pada Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).
- (3) ASN yang telah menerima bukti capaian pengembangan kompetensi wajib memasukan bukti capaian tersebut ke dalam Sistem Informasi Kepegawaian pada BKPSDM.

Bagian Ketiga

Persyaratan dan Prosedur Pengusulan Peserta Pelatihan

Pasal 27

- (1) Persyaratan umum calon peserta pelatihan adalah sebagai berikut:
- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
 - b. diusulkan oleh Perangkat Daerah dan/atau berdasarkan penilaian potensi dan kompetensi dalam rangka memenuhi persyaratan Kompetensi yang terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
 - c. tidak sedang mengikuti program pelatihan lainnya;
 - d. merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
 - e. tidak sedang menjalankan hukuman disiplin sedang atau berat;
 - f. memperhatikan ketentuan manajemen talenta dan batas usia pensiun.
- (2) Persyaratan khusus calon peserta ditetapkan dalam keputusan program pelatihan yang mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga penyelenggara pelatihan.

Pasal 28

Prosedur pengusulan calon peserta pelatihan sebagai berikut:

- a. BKPSDM menyampaikan rencana kegiatan Pelatihan tahunan kepada seluruh Perangkat Daerah;
- b. Perangkat Daerah mendaftarkan calon peserta yang memenuhi persyaratan dan diusulkan oleh kepala Perangkat Daerah ke BKPSDM;
- c. BKPSDM menghimpun data usulan calon peserta;
- d. BKPSDM melakukan verifikasi peserta sesuai dengan ketentuan; dan
- e. melakukan pemanggilan peserta berdasarkan hasil verifikasi dan urutan calon prioritas.

Bagian Keempat
Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pasal 29

- (1) Dalam hal pelaksanaan pengembangan kompetensi, BKPSDM dapat mengembangkan dan menggunakan sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran dengan teknologi informasi dan sebagainya baik yang dikembangkan mandiri maupun dengan memakai aplikasi yang telah dikembangkan oleh kementerian/lembaga.
- (2) Setiap kegiatan pengembangan kompetensi dilaporkan pada Sistem Manajemen Kepegawaian pada BKPSDM oleh ASN untuk perhitungan ketercapaian jam pelajaran pengembangan kompetensi setiap tahunnya.

BAB VII
MONITORING DAN EVALUASI

Bagian Kesatu
Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Melalui
Pendidikan

Pasal 30

- (1) Wali Kota melalui BKPSDM melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Tugas Belajar.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan penyusunan kebijakan pemberian Tugas Belajar berikutnya.

Bagian Kedua
Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Melalui
Pelatihan

Pasal 31

BKPSDM melaksanakan Monitoring terhadap pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sejak persiapan sampai dengan berakhirnya pelaksanaan pelatihan.

Pasal 32

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

Pasal 33

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

- (3) Evaluasi pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan menggunakan instrumen evaluasi yang disusun oleh BKPSDM berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina.
- (4) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan dituangkan dalam bentuk laporan pelaksanaan yang disampaikan kepada pejabat pembina kepegawaian melalui BKPSDM sebagai bahan masukan dalam rangka perencanaan dan penyempurnaan pelaksanaan pelatihan selanjutnya.

Pasal 34

- (1) Evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan untuk menilai hasil pelaksanaan pelatihan.
- (2) Evaluasi pasca pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kemampuan para alumni pelatihan menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar kompetensi ASN;
 - b. pendayagunaan potensi para alumni pelatihan di lingkungan kerja; dan
 - c. kontribusi alumni pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi berdasarkan capaian Sasaran Kerja Pegawai.

BAB VIII PEMBIAYAAN

Pasal 35

- (1) Pembiayaan Pengembangan Kompetensi dapat bersumber dari:
 - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - c. lembaga/instansi pemberi beasiswa;
 - d. sumber pembiayaan lain yang sah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Biaya pendidikan tugas belajar yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dibebankan kepada Pemerintah Daerah Kota sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (3) Biaya Pendidikan tugas belajar yang mekanisme pembiayaannya *cost sharing*, pembiayaannya dibebankan kepada instansi pemberi beasiswa sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan, dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sesuai dengan kemampuan daerah.

- (4) Pendanaan Tugas Belajar dapat berasal lebih dari 1 (satu) sumber dana, sepanjang tidak membiayai komponen biaya Tugas Belajar yang sama.
- (5) Pemerintah Daerah Kota dapat menganggarkan kembali biaya pendidikan Tugas Belajar yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah apabila terjadi kahar sebagaimana diatur dalam Pasal 15.

BAB IX KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 36

PNS yang telah mengajukan dan melaksanakan tugas dan izin belajar sebelum diterbitkannya Peraturan Wali Kota ini menggunakan ketentuan sebelum ditetapkan Peraturan Wali Kota dan/atau ketentuan yang menguntungkan bagi PNS yang bersangkutan.

BAB X KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Pada saat Peraturan Wali Kota ini berlaku, maka:

- a. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 755 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung (Berita Daerah Kota Bandung Tahun 2015 Nomor 755);
- b. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 836 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 755 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Tugas Belajar dan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung (Berita Daerah Kota Bandung Tahun 2017 Nomor 47);
- c. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 44 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 755 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Tugas Belajar dan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung (Berita Daerah Kota Bandung Tahun 2019 Nomor 44); dan

d. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 41 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 755 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksana Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung (Berita Daerah Kota Bandung Tahun 2020 Nomor 41);
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 38

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 Bandung.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 28 Desember 2023
Pj. WALI KOTA BANDUNG,
TTD.
BAMBANG TIRTOYULIONO

Diundangkan di Bandung
pada tanggal 28 Desember 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,
TTD.
EMA SUMARNA
BERITA DAERAH KOTA BANDUNG TAHUN 2023 NOMOR 46

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,


SANTOSA LUKMAN ARIEF, S.H.
Pembina
NIP. 19760604 200604 1 002

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA BANDUNG
NOMOR 45 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
SIPIL NEGARA

KONVERSI JAM PELAJARAN

No.	Bentuk dan Jalur	Satuan	Deskripsi	Konversi Jam Pelajaran	
				Nasional	Internasional
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3	Semester	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS	Satu Semester 20 (dua puluh) JP	-
2.	Pelatihan struktural kepemimpinan	JP	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif	Sesuai JP program pelatihan	-
3.	Pelatihan di tingkat nasional	JP		Sesuai JP program pelatihan	-
4.	Pelatihan Manajerial	JP	Program peningkatan pengetahuan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen)

			pembelajaran secara intensif.		dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan teknis	JP	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
6.	Pelatihan fungsional	JP	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Pelatihan sosial kultural	JP	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
8.	Seminar/konferensi /sarasehan	JP	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	Satu hari Setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
9	Sosialisasi	JP	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Satu hari Setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP

10.	Workshop/ lokakarya	JP	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
11.	Kursus	JP	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	Sesuai JP Program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
12.	Penataran	JP	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran
13.	Bimbingan Teknis	JP	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis
14.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan	Kegiatan	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24

	usaha milik daerah				(dua puluh empat) JP
15.	Magang/praktik kerja	Kegiatan	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 JP
16.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 20 (dua puluh) JP
17.	Pelatihan jarak jauh	JP	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya
18.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	• 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara	• 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i>

19.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP. • paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan. 		
20.	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	Pengawasan / penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP dari JP Program 		

24.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	JP	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)
-----	--	----	--	--	---

PJ. WALI KOTA BANDUNG,

TTD.

BAMBANG TIRTOYULIONO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,


SANTOSA LUKMAN ARIEF, S.H.
Pembina
NIP. 19760604 200604 1 002