



BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 10. TAHUN 2026
TENTANG

SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (*CORPORATE UNIVERSITY*) DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang komprehensif, sistematis, terintegrasi dan berkesinambungan, Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur perlu menerapkan dan mengembangkan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 ayat (4a) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Pasal 2 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*), menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*) dan penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara *Corporate University* dilaksanakan pada tingkat nasional dan tingkat instansi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 Nomor 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
4. 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);
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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 235) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 288);

9. Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 26 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2022 Nomor 26) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 27 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 26 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 Nomor 28);
10. Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 30 Tahun 2025 tentang Pembagian Tugas dan Jalur Hubungan Koordinasi Perangkat Daerah dengan Asisten Sekretaris Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 Nomor 31);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (*CORPORATE UNIVERSITY*) DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kotawaringin Timur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Kotawaringin Timur.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur selaku Pejabat yang Berwenang di bidang Kepegawaian.
6. Staf Ahli Bupati adalah staf ahli Bupati Kotawaringin Timur.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
9. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai ASN.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

11. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
12. 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.
13. 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.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintahan.
15. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
16. Organisasi Pembelajar adalah organisasi yang terampil dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, serta melakukan modifikasi perilakunya sejalan dengan pengetahuan dan wawasan yang didapatkannya.
17. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut Corpu adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.
18. ASN Corpu adalah entitas kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang berperan sebagai saran strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintahan.
19. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
21. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

22. 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.
23. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
24. Pembelajaran Formal adalah pembelajaran berupa bentuk pendidikan berdasarkan tugas belajar serta proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas.
25. Pembelajaran Sosial adalah pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik.
26. Pembelajaran Eksperiensial adalah pembelajaran berupa kegiatan penugasan dan pengalaman lapangan.
27. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
28. Manajemen Talenta ASN Instansi 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 instansi daerah.
29. *Chief Learning Officer* yang selanjutnya disebut Koordinator Pembelajaran adalah pejabat minimal setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang bertanggung jawab di bidang Pengembangan Kompetensi.
30. *Chief Group Skill* yang selanjutnya disebut Koordinator Kelompok Keahlian adalah asisten sekretariat daerah pada Pemerintah Daerah yang memimpin Kelompok Keahlian (*group skill*) di lingkungan Unit Kerja.
31. *Group Skill* yang selanjutnya disebut Kelompok Keahlian adalah kelompok yang berisikan Pegawai ASN yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu sesuai tugas fungsi yang mencerminkan kelompok-kelompok keahlian spesifik dan bertugas membantu Koordinator Kelompok Keahlian dalam melakukan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN sesuai bidang keahlian dan Kompetensi yang dimiliki.
32. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah.
33. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

BAB II APARATUR SIPIL NEGARA CORPORATE UNIVERSITY

Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah berwenang menetapkan ASN Corpu.
- (2) ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menerapkan sistem pengelolaan pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi ASN yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.
- (3) Penerapan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan:
 - a. membentuk ASN yang unggul dan berdaya saing melalui pengelolaan aset talenta ASN untuk mendukung pengembangan organisasi pemerintahan Daerah;
 - b. mewujudkan Pemerintah Daerah sebagai Organisasi Pembelajar;
 - c. sebagai fasilitas pendukung dalam pemenuhan kewajiban setiap ASN untuk mendapatkan Pengembangan Kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) JP bagi PNS dan 24 (dua puluh empat) JP bagi PPPK dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
 - d. meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam mewujudkan visi dan misi Daerah;
 - e. meningkatkan kualitas pelayanan publik oleh Perangkat Daerah terkait; dan
 - f. mengoptimalkan potensi unggulan dan daya saing Daerah.

BAB III ORGANISASI PEMBELAJAR

Pasal 3

- (1) Setiap Perangkat Daerah berperan aktif dalam mewujudkan Organisasi Pembelajar.
- (2) Perwujudan Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui Penyelenggaraan ASN Corpu dengan prinsip dasar sebagai berikut:
 - a. inklusif;
 - b. berdampak;
 - c. efisien; dan
 - d. terintegrasi.
- (3) Inklusif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a guna membuka akses dalam rangka menjamin kemudahan, keterjangkauan pemanfaatan sumber daya pembelajaran bagi Pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan.
- (4) Berdampak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b yakni hasil pembelajaran harus mampu menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta membantu Pegawai ASN memecahkan permasalahan kinerja.
- (5) Efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c yakni pembelajaran dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin.

- (6) Terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d mengedepankan cara kolaboratif yang dilaksanakan dengan memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman.

BAB IV
PENYELENGGARAAN APARATUR SIPIL NEGARA *CORPORATE*
UNIVERSITY

Pasal 4

- (1) Penyelenggaraan ASN Corpu bertujuan untuk:
 - a. memenuhi kebutuhan internal organisasi;
 - b. memenuhi kebutuhan prioritas bidang tingkat nasional dan/atau isu strategis nasional;
 - c. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan Kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja instansi; dan
 - d. mendukung pemenuhan kewajiban bagi ASN dalam Pengembangan Kompetensi.
- (2) Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan mengacu pada arah dan kebijakan internal organisasi dan penyelenggaraan ASN Corpu tingkat nasional.
- (3) Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN Instansi.
- (4) Dalam rangka pengintegrasian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), penyelenggaraan ASN Corpu disusun mengacu pada kebijakan dan menjadi sumber data utama Pengembangan Kompetensi dalam Manajemen Talenta ASN Instansi.
- (5) Penyelenggaraan ASN Corpu meliputi:
 - a. struktur ASN Corpu;
 - b. manajemen pengetahuan;
 - c. forum pembelajaran;
 - d. sistem pembelajaran;
 - e. strategi pembelajaran;
 - f. teknologi pembelajaran; dan
 - g. integrasi sistem.
- (6) Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Penyelenggara ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) bertugas:
 - a. menyusun kebijakan Pengembangan Kompetensi dengan berpedoman pada kebijakan Pengembangan Kompetensi tingkat nasional;
 - b. menyusun rencana Pengembangan Kompetensi sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
 - c. mengembangkan program Pengembangan Kompetensi di Instansi Pemerintah yang dapat mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Instansi dan pemenuhan rencana strategis Pemerintah Daerah;
 - d. menyelenggarakan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN Instansi dan rencana strategis Pemerintah Daerah;

- e. menyampaikan kebutuhan dan rencana, hasil pemantauan, serta evaluasi Pengembangan Kompetensi kepada LAN; dan
 - f. melaksanakan evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (8) Pelaksanaan tugas penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) untuk mengembangkan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran.
 - (9) Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dilaksanakan secara terintegrasi dengan menggunakan sistem teknologi informasi Pengembangan Kompetensi yang dikembangkan oleh LAN.
 - (10) Sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dapat diintegrasikan dengan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran pada perguruan tinggi dan/atau lembaga nonpemerintahan.

BAB V
STRUKTUR DAN TUGAS APARATUR SIPIL NEGARA
CORPORATE UNIVERSITY

Pasal 5

- (1) Struktur ASN Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf a terdiri atas:
 - a. dewan pengarah pembelajaran; dan
 - b. tim pelaksana.
- (2) Struktur ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

- (1) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a terdiri atas:
 - a. Bupati;
 - b. Wakil Bupati;
 - c. Sekretaris Daerah;
 - d. Staf Ahli Bupati; dan
 - e. Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- (2) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Bupati.

Pasal 7

Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) bertugas:

- a. merumuskan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- b. merumuskan kebutuhan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- c. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Pemerintah Daerah; dan
- e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi ASN Corpu.

Pasal 8

- (1) Tim Pelaksana ASN Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b terdiri atas:
 - a. Koordinator Pembelajaran; dan
 - b. Koordinator Kelompok Keahlian.
- (2) Koordinator Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Kepala BKPSDM.
- (3) Koordinator Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dijabat oleh:
 - a. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah;
 - b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah; dan
 - c. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah.

Pasal 9

Tim Pelaksana ASN Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 bertugas:

- a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi;
- b. mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
- c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi kepada dewan pengarah pembelajaran;
- d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan dan karakteristik Pemerintah Daerah dan Unit Kerja;
- e. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk Pembelajaran Formal, Pembelajaran Sosial, dan Pembelajaran Eksperiensial; dan
- f. mengusulkan anggota Kelompok Keahlian untuk setiap Unit Kerja Jabatan Pimpinan Tinggi.

Pasal 10

Koordinator Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a bertugas:

- a. mengoordinasikan rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pembelajaran Formal;
- c. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pembelajaran Sosial dan Eksperiensial apabila sewaktu-waktu diberi kewenangan oleh Dewan Pengarah Pembelajaran;
- d. mengembangkan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi;
- f. mengoordinasikan Manajemen Pengetahuan; dan
- g. memverifikasi dan memvalidasi hasil pembelajaran yang dilakukan dengan sertifikat.

Pasal 11

Koordinator Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b bertugas:

- a. memimpin Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja;
- b. menyampaikan usulan kurikulum Pengembangan Kompetensi;

- c. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di lingkungan Unit Kerja;
- d. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dari Pembelajaran Formal, Pembelajaran Sosial, dan Pembelajaran Eksperiensial di lingkungan Unit Kerja;
- e. menyelenggarakan Pembelajaran Formal melalui koordinasi dengan Koordinator Pembelajaran jika mendapat amanat dari Dewan Pengarah Pembelajaran;
- f. menyampaikan usulan rumpun Kelompok Keahlian kepada ketua dewan pengarah pembelajaran sesuai dengan bidang tugas Unit Kerja;
- g. menyampaikan usulan Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja;
- h. memimpin Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja; dan
- i. melaksanakan pembinaan terhadap Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja.

Pasal 12

- (1) Kelompok Keahlian pada ASN Corpu terdiri dari 3 (tiga) kelompok besar antara lain:
 - a. Kelompok Keahlian Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
 - b. Kelompok Keahlian Perekonomian dan Pembangunan; dan
 - c. Kelompok Keahlian Administrasi Umum.
- (2) Kelompok Keahlian Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pendidikan;
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kesehatan, dan unit pelaksana teknis khusus terdiri dari :
 - 1. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Murjani Sampit;
 - 2. Rumah Sakit Umum Daerah Pratama Samuda; dan
 - 3. Rumah Sakit Umum Pratama Parenggean.
 - e. Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
 - f. Perangkat Daerah yang membidangi urusan Pertanahan;
 - g. Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran;
 - h. Perangkat Daerah yang membidangi urusan sosial;
 - i. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - j. Perangkat Daerah yang membidangi urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
 - k. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat dan desa;
 - l. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepemudaan dan olahraga;
 - m. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kebudayaan dan pariwisata;

- n. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pada bidang kesatuan bangsa dan politik;
 - o. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pada bidang penanggulangan bencana daerah;
 - p. Kecamatan dan Kelurahan;
 - q. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi tata pemerintahan;
 - r. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi kesejahteraan rakyat;
 - s. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi hukum; dan
 - t. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi kerja sama.
- (3) Kelompok Keahlian Perekonomian dan Pembangunan dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
- a. Perangkat Daerah yang membidangi urusan sumber daya air, bina marga, bina konstruksi, perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan cipta karya dan tata ruang;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan tenaga kerja dan transmigrasi;
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pangan dan pertanian;
 - e. Perangkat Daerah yang membidangi urusan lingkungan hidup dan kehutanan;
 - f. Perangkat Daerah yang membidangi urusan perhubungan;
 - g. Perangkat Daerah yang membidangi urusan koperasi, usaha kecil dan menengah, perdagangan dan perindustrian;
 - h. Perangkat Daerah yang membidangi urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
 - i. Perangkat Daerah yang membidangi urusan perikanan;
 - j. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang perencanaan, penelitian dan pengembangan;
 - k. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi perekonomian;
 - l. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi sumber daya alam;
 - m. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi administrasi pembangunan; dan
 - n. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi pengadaan barang dan jasa.
- (4) Kelompok Keahlian Administrasi Umum dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- a. Perangkat Daerah yang membidangi urusan komunikasi, informatika, statistik dan persandian;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan perpustakaan dan kearsipan;
 - c. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pengelolaan keuangan pada bidang pendapatan daerah;
 - d. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pengelolaan keuangan pada bidang keuangan dan aset daerah;
 - e. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

- f. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi organisasi;
 - g. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi protokol dan komunikasi pimpinan;
 - h. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi umum; dan
 - i. Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi perencanaan dan keuangan.
- (5) Setiap Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh ketua tim yang ditunjuk berdasarkan hasil musyawarah anggota Kelompok Keahlian setiap tahunnya.

BAB VI MANAJEMEN PENGETAHUAN

Pasal 13

- (1) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf b dilakukan melalui pengelolaan proses dan sumber pembelajaran tetap memberikan kebebasan akses pembelajaran bagi Pegawai ASN secara fleksibel dan efisien.
- (2) Tujuan Manajemen Pengetahuan antara lain:
 - a. menjaga kelestarian pengetahuan;
 - b. sebagai pilar Organisasi Pembelajaran;
 - c. sebagai sumber informasi praktik baik pemecahan masalah organisasi;
 - d. mendorong inovasi dan pertumbuhan; dan
 - e. mendorong standar proses dan mengurangi prosedur berulang.
- (3) Manajemen Pengetahuan terdiri dari tahapan:
 - a. identifikasi dan akuisisi pengetahuan;
 - b. dokumentasi dan pengorganisasian aset intelektual;
 - c. penyebarluasan;
 - d. penerapan dan pengembangan; dan
 - e. pemantauan
- (4) Ketentuan mengenai format formulir identifikasi dan akuisisi pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (5) Bentuk pengetahuan terdiri atas:
 - a. pengetahuan tersirat; dan
 - b. pengetahuan eksplisit.
- (6) Pengetahuan tersirat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a umumnya diperoleh melalui pengalaman dan dipengaruhi oleh pemahaman serta nilai-nilai dari individu itu sendiri.
- (7) Pengetahuan eksplisit sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b merupakan pengetahuan yang umumnya bersifat formal dan terstruktur, serta sudah didokumentasikan dalam sebuah buku, laporan, lembar kerja, dan media lainnya.
- (8) Sumber pengetahuan dapat berasal dari:
 - a. pengetahuan pada tingkat instansi dikoordinasi oleh Koordinator Pembelajaran;
 - b. pengetahuan yang bersumber dari Kelompok Keahlian pada tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - c. pengetahuan dari eksternal organisasi.

- (9) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Koordinator Pembelajaran.
- (10) Pengelolaan Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dapat dilakukan dengan menentukan pakar dalam hal ini individu yang memiliki pemahaman, keahlian, dan pengalaman mendalam dalam suatu bidang tertentu yang mampu memberikan wawasan dan informasi yang akurat dan relevan terkait bidang tersebut.

BAB VII FORUM PEMBELAJARAN

Pasal 14

- (1) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf c adalah mekanisme untuk memastikan berjalannya manajemen pembelajaran di dalam pengorganisasian ASN Corpu.
- (2) Tujuan dari forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. menetapkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - b. mengembangkan dan menetapkan pola Pengembangan Kompetensi;
 - c. memudahkan koordinasi penyelenggara Pengembangan Kompetensi; dan
 - d. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (3) Manfaat dari forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah mendorong adanya kejelasan Pengembangan Kompetensi, kejelasan tanggung jawab, menjamin kesesuaian dengan desain pembelajaran serta kelancaran pelaksanaan.
- (4) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. forum pembelajaran level strategis;
 - b. forum pembelajaran level operasional; dan
 - c. forum pembelajaran level teknis.
- (5) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a diikuti oleh dewan pengarah pembelajaran dan tim pelaksana.
- (6) Tujuan dari forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dalam rangka menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strategi untuk menyelesaikan persoalan bersifat strategis.
- (7) Forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b diikuti oleh Koordinator Pembelajaran dan lintas Koordinator Kelompok Keahlian serta anggota Kelompok Keahlian.
- (8) Tujuan dari forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b untuk menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan desain pembelajaran, penyelenggaraan, dan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strateginya untuk menyelesaikan permasalahan lintas Kelompok Keahlian.

- (9) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c diikuti oleh Koordinator Kelompok Keahlian dan anggota kelompok keahlian masing-masing.
- (10) Tujuan dari forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c untuk menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi serta strategi untuk menyelesaikan persoalan dalam Kelompok Keahlian.
- (11) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c juga dapat memuat umpan balik pegawai.
- (12) Ketentuan mengenai lini masa forum pembelajaran level strategis, operasional, dan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

BAB VIII SISTEM PEMBELAJARAN

Pasal 15

- (1) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf d merupakan mekanisme proses pembelajaran di mana setiap prinsip dalam manajemen pembelajaran memiliki keterkaitan guna terlaksananya sistem pembelajaran yang terintegrasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Tujuan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah memastikan siklus manajemen pembelajaran berjalan dan terintegrasi pada setiap tahapan.
- (3) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. diagnosis kebutuhan pembelajaran;
 - b. pengembangan desain pembelajaran;
 - c. penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran; dan
 - d. evaluasi pembelajaran.
- (4) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan untuk peningkatan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam lingkup Pengembangan Kompetensi ASN.
- (5) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diimplementasikan dalam jangka waktu yang ditentukan sesuai dengan arah kebijakan yang ditetapkan.
- (6) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperhatikan umpan balik berkelanjutan sebagai bentuk pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan pegawai.
- (7) Diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan melalui kegiatan:
 - a. analisis organisasi;
 - b. analisis kinerja organisasi;
 - c. analisis jenis kebutuhan kompetensi; dan
 - d. forum pembelajaran.
- (8) Pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan melalui kegiatan:
 - a. penyesuaian tujuan pembelajaran dengan kebutuhan pembelajaran;
 - b. penetapan metode belajar;

- c. integrasi Pengembangan Kompetensi dengan komponen Manajemen ASN (pengembangan talenta dan karier);
 - d. penyusunan konten dan substansi pembelajaran; dan
 - e. forum pembelajaran.
- (9) Penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilakukan melalui kegiatan:
- a. penetapan penyelenggara pembelajaran;
 - b. penyiapan dan penugasan fasilitator;
 - c. penetapan target peserta dan kalender pembelajaran;
 - d. pelaksanaan pembelajaran; dan
 - e. forum pembelajaran pada tahapan penyelenggaraan pembelajaran.
- (10) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan kegiatan terencana dan sistematis yang dilakukan untuk melihat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembelajaran berdasarkan rencana yang ditetapkan.
- (11) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dapat mencakup:
- a. evaluasi penyelenggaraan pembelajaran;
 - b. evaluasi hasil pembelajaran; dan
 - c. penilaian kesiapan Sumber Daya Manusia dalam penerapan Organisasi Pembelajar
- (12) Evaluasi penyelenggaraan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (11) huruf a mengidentifikasi sejauh mana kesesuaian antara rencana pembelajaran dengan implementasinya, aspek sarana dan prasarana, serta fasilitator pembelajaran.
- (13) Evaluasi hasil pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (11) huruf b mengidentifikasi sejauh mana hasil pembelajaran yang telah diterima oleh peserta/Pegawai ASN.
- (14) Penilaian kesiapan Sumber Daya Manusia dalam penerapan Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (11) huruf c dilihat dari komitmen dan motivasi, kesesuaian pembelajaran dengan budaya organisasi, dan hal lain yang terkait.

BAB IX STRATEGI PEMBELAJARAN

Pasal 16

- (1) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf e merupakan upaya untuk menciptakan metode pembelajaran yang cepat, tepat, dan akuntabel.
- (2) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikombinasikan dari:
 - a. pendekatan individu;
 - b. pendekatan tim;
 - c. pendekatan organisasi; dan
 - d. pendekatan proses.
- (3) Pendekatan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dari prakarsa individu Pegawai ASN selama pembelajaran tersebut berkaitan dengan pekerjaan.
- (4) Pendekatan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dari prakarsa beberapa orang/tim dan dapat dilakukan melalui pembelajaran yang kolaboratif.

- (5) Pendekatan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan pendekatan yang menekankan pada tujuan yang telah ditetapkan pada level dewan pengarah pembelajaran untuk pemenuhan kebutuhan strategis maupun pendekatan tematik yang berfokus pada arah pembelajaran strategis untuk mendukung tujuan organisasi.
- (6) Pendekatan proses sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilakukan melalui proses pengumpulan data dan informasi dari level teknis, level operasional, hingga level strategis.
- (7) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan strategi pembelajaran;
 - b. pelaksanaan strategi pembelajaran; dan
 - c. evaluasi strategi pembelajaran.
- (8) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk meningkatkan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki ASN.
- (9) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan metode:
 - a. Pembelajaran Formal dengan proporsi 10% (sepuluh persen) dari kegiatan pembelajaran;
 - b. Pembelajaran Sosial dengan proporsi 20% (dua puluh persen) dari kegiatan pembelajaran; dan
 - c. Pembelajaran Eksperiensial dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) dari kegiatan pembelajaran.
- (10) Pembelajaran Formal sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf a didasarkan pada kurikulum pembelajaran yang memuat:
 - a. identifikasi visi Pemerintah Daerah dan kebutuhan para peserta pembelajaran;
 - b. penilaian kebutuhan pembelajaran;
 - c. penetapan tujuan kurikulum;
 - d. pemilihan strategi pembelajaran;
 - e. implementasi kurikulum baru; dan
 - f. evaluasi dan umpan balik.
- (11) Kurikulum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (10) dituangkan dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pelatihan.
- (12) Pembelajaran Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf b dapat memuat kegiatan berikut:
 - a. *Coaching*;
 - b. *Mentoring*; dan
 - c. Komunitas belajar berdasarkan kepakaran.
- (13) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf a merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan atau menyelesaikan suatu mengoptimalkan potensi diri.
- (14) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf a dapat dilakukan dengan 2 pendekatan:
 - a. terintegrasi dengan program pelatihan; atau
 - b. berdiri sendiri sebagai sebuah jalur pengembangan kompetensi.

- (15) *Mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf b merupakan proses pembelajaran melalui pembimbingan melalui transfer pengetahuan, keterampilan, dan informasi dengan fokus pada penyelesaian pekerjaan dan pengembangan karier.
- (16) Komunitas belajar sesuai kepakaran sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf c merupakan suatu perkumpulan beberapa orang pegawai yang memiliki tujuan sehingga menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai ASN mendorong terjadinya proses pembelajaran.
- (17) Pembelajaran Eksperiensial sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf c dapat dilakukan melalui:
 - a. *squad team*;
 - b. patok banding;
 - c. magang;
 - d. detasering;
 - e. pertukaran PNS;
 - f. bimbingan di tempat kerja;
 - g. komunitas belajar; dan
 - h. pembelajaran alam terbuka.
- (18) *Squad team* sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf a merupakan metode pelaksanaan kerja secara kelompok yang anggotanya dipilih berdasarkan pendekatan kompetensi dan mekanisme kerja yang fleksibel serta dimungkinkan lintas Unit Kerja/Pemerintah Daerah.
- (19) Patok banding sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf b merupakan kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.
- (20) Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf c merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan tersebut.
- (21) Detasering sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf d merupakan penempatan PNS untuk bertugas di suatu tempat dalam jangka waktu tertentu, yang dapat dilakukan lintas Unit Kerja dalam satu instansi pemerintah maupun lintas instansi pemerintah.
- (22) Pertukaran PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf e adalah pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (23) Bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf f merupakan proses pembantuan terhadap individu di tempat kerja oleh rekan kerja yang lebih ahli atau berpengalaman dengan maksud agar pegawai dapat mengetahui tugas dan fungsinya di lingkungan pekerjaan.
- (24) Komunitas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf g merupakan suatu perkumpulan berbasis kebutuhan/kepentingan yang sejenis dari beberapa orang Pegawai ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.

- (25) Pembelajaran alam terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf h merupakan pembelajaran melalui simulasi.
- (26) Selain metode pembelajaran yang tercantum pada ayat (9), capaian pembelajaran dapat diakui melalui rekognisi pembelajaran lampau yang merupakan proses pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang dicapai sebelumnya terkait dengan pekerjaan.
- (27) Proporsi strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (9) ditentukan berdasarkan total jumlah JP pada pembelajaran.

BAB X TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

Pasal 17

- (1) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf f dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN.
- (2) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterapkan melalui model pembelajaran antara lain:
 - a. pembelajaran campuran;
 - b. kursus daring terbuka masif; dan
 - c. kelas terbalik.
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari pembelajaran sinkron dan asinkron yang dapat diaplikasikan bersama dalam satu kegiatan dan secara bergantian saling melengkapi satu sama lain.
- (4) Sinkron sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pembelajaran daring antara pengajar dan peserta pembelajaran yang dilakukan dalam komunikasi dua arah serta memberikan umpan balik.
- (5) Asinkron sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pembelajaran yang dilakukan secara tunda dan dilakukan melalui sistem manajemen pembelajaran dengan materi yang sudah disiapkan oleh pengajar lalu diakses oleh peserta pembelajaran secara fleksibel.
- (6) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan materi serta tes yang tersedia dapat diakses peserta pelatihan dengan fleksibel.
- (7) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan penyampaian materi bersifat instruksi tutor dan pengajar yang minimalis, diawali dengan pembelajaran E-learning lalu dilanjutkan dengan penyelesaian suatu proyek bersama-sama dalam suatu tim.

BAB XI INTEGRASI SISTEM

Pasal 18

- (1) Integrasi sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf g dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dengan minimal aspek sebagai berikut:
 - a. perencanaan penganggaran;
 - b. pengembangan budaya organisasi;
 - c. penilaian kinerja pegawai;

- d. teknologi pembelajaran;
 - e. manajemen pengetahuan; dan
 - f. manajemen talenta dan pengembangan karier.
- (2) Perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melibatkan koordinasi dan kolaborasi antara Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang perencanaan, penelitian dan pengembangan, Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pengelolaan keuangan pada bidang keuangan dan aset daerah dan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
 - (3) Pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b melibatkan koordinasi antara Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi organisasi dan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
 - (4) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan melalui Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
 - (5) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan komunikasi, informatika, statistik dan persandian melalui Bidang Teknologi Informasi dan Persandian dan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan melalui Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi.
 - (6) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan melalui Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.
 - (7) Manajemen talenta dan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan melalui Bidang Mutasi dan Promosi.

BAB XII EVALUASI ASN CORPU

Pasal 19

- (1) Evaluasi ASN Corpu terdiri atas:
 - a. evaluasi program; dan
 - b. evaluasi pasca program.
- (2) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kegiatan yang mencakup penilaian penyelenggaraan program ASN Corpu untuk menciptakan Organisasi Pembelajar.
- (3) Ketentuan mengenai komponen evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tercantum dalam lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (4) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kegiatan penilaian dampak program ASN Corpu.

- (5) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mencakup komponen:
 - a. evaluasi sikap perilaku; dan
 - b. evaluasi dampak terhadap organisasi.
- (6) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun setelah berakhirnya seluruh program pembelajaran.
- (7) Ketentuan mengenai komponen evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (8) Koordinator Pembelajaran menyampaikan hasil ASN Corpu kepada LAN sesuai ketentuan perundang undangan.

BAB XIII PENDANAAN

Pasal 20

Pendanaan Pengembangan Kompetensi bersumber dari :

- a. anggaran pendapatan dan belanja negara;
- b. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan
- c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Ditetapkan di Sampit
pada tanggal 11 Mei 2026

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,



Diundangkan di Sampit
pada tanggal 11 Mei 2026

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR,
UMAR KADERI



LAMPIRAN I
 PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
 NOMOR 10 TAHUN 2026
 TENTANG
 APARATUR SIPIL NEGARA *CORPORATE UNIVERSITY*

FORMAT FORMULIR IDENTIFIKASI DAN AKUISISI PENGETAHUAN DARI KELOMPOK KEAHLIAN

Usulan Pengetahuan Kritis	Topik Pengetahuan	Jenis Pengetahuan	Sumber / Pemilik Pengetahuan	Tingkat Urgensi	Pendokumentasian		Tingkat Akses
					Dokumentasi yang Tersedia	Pendokumentasian yang Akan Dilakukan	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan:

- 1) Diisi dengan usulan pengetahuan kritis yang merupakan pengetahuan yang krusial dalam mendukung pelaksanaan tugas di Unit Kerja/Perangkat Daerah.
- 2) Diisi kluster topik pengetahuan yang disusun oleh Koordinator Pembelajaran sebagai acuan.
- 3) Diisi dengan pilihan pengetahuan tersirat atau eksplisit.
- 4) Diisi dengan pilihan individu maupun Unit Kerja dan/atau eksternal.
- 5) Diisi dengan pilihan kategori tingkat urgensi. Koordinator Pembelajaran menyusun tingkat urgensi sebagai acuan. Tingkat urgensi merefleksikan urgensi dalam mendukung pelaksanaan tugas di Unit Kerja/Perangkat Daerah.
- 6) Apabila dokumentasi pengetahuan sudah tersedia, dapat diisi dengan bentuk dokumentasi pengetahuan yang sudah ada.
- 7) Apabila dokumentasi pengetahuan belum tersedia, dapat diisi dengan rencana bentuk dokumentasi pengetahuan.
- 8) Diisi dengan pilihan tingkat akses dokumen. Koordinator Pembelajaran menyusun tingkat akses untuk dokumentasi yang dapat berupa publik, ASN umum, dan ASN internal Perangkat Daerah.

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,



LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 10 TAHUN 2026
TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA *CORPORATE UNIVERSITY*

LINI MASA FORUM PEMBELAJARAN STRATEGIS, OPERASIONAL

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

No	Tahapan Sistem Pembelajaran	Forum Pembelajaran	Aktivitas	Output	Tahun Berjalan (Bulan)												Tahun Berikutnya (Bulan)											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran di seluruh level sebagai bagian evaluasi program ASN Corpu.																									

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,



HALIKIN NOR

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 10 TAHUN 2026
TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA *CORPORATE UNIVERSITY*

KOMPONEN EVALUASI PROGRAM ASN CORPU

1. Struktur ASN Corpu

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Struktur ASN Corpu	Kebijakan	Memiliki kebijakan penyelenggaraan ASN Corpu dan telah dilakukan diseminasi.	1. Terdapat kebijakan penyelenggaraan ASN Corpu dalam bentuk peraturan/keputusan Pemerintah Daerah. 2. Kebijakan penyelenggaraan ASN Corpu memuat 7 (tujuh) ruang lingkup ASN Corpu. 3. Terdapat penetapan tim ASN Corpu Pemerintah Daerah dalam bentuk Surat Keputusan atau Surat Penugasan. 4. Terdapat bukti diseminasi kebijakan penyelenggaraan ASN Corpu Pemerintah Daerah. 5. Terdapat bukti kegiatan internalisasi peran dan fungsi tim ASN Corpu.

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
	Komitmen Manajemen dan Strategi Organisasi	Pimpinan memiliki komitmen terhadap penerapan ASN Corpu yang didukung dengan arah kebijakan dan strategi Pengembangan Kompetensi.	1. Pimpinan menunjukkan dukungan terhadap arah Perangkat Daerah yang mencakup rencana Pengembangan Kompetensi yang sejalan dengan target kinerja Perangkat Daerah. 2. Pimpinan memiliki strategi yang mencakup prioritas Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi. 3. Pimpinan memberikan arahan terhadap hasil pemantauan dan evaluasi penerapan ASN Corpu.
	Peran dalam Struktur ASN Corpu	Setiap peran menjalankan fungsinya dalam penerapan ASN Corpu.	1. Dewan Pengarah Pembelajaran merumuskan dan memberikan arahan/kebijakan terkait Pengembangan Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan. 2. Koordinator Pembelajaran berperan aktif melakukan koordinasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan. 3. Koordinator Kelompok Keahlian berperan aktif dalam menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah.

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
			4. Kelompok Keahlian berperan aktif dalam forum pembelajaran level teknis dan usulan Pengetahuan.
		Visi dan Strategi Pengembangan Kompetensi di Pemerintah Daerah.	1. Pemerintah Daerah memiliki visi yang mencakup rencana Pengembangan Kompetensi yang sejalan dengan target kinerja Perangkat Daerah. 2. Pemerintah Daerah memiliki strategi yang mencakup rumusan kebutuhan dan penetapan prioritas Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan / rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi. 3. Pemerintah Daerah melakukan pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

2. Manajemen Pengetahuan

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Manajemen Pengetahuan	Identifikasi dan Akuisisi Pengetahuan	Terdapat kegiatan identifikasi dan akuisisi pengetahuan yang memuat proses identifikasi pengetahuan kritis dan rencana pendokumentasian.	1. Terdapat daftar identifikasi pengetahuan kritis dan rencana pendokumentasian. 2. Terdapat proses kurasi dan seleksi dari daftar identifikasi pengetahuan kritis.
	Dokumentasi dan Pengorganisasi Aset Intelektual	Terdapat kegiatan penyimpanan dan pengorganisasian aset intelektual dalam sistem manajemen pengetahuan.	Dokumentasi kegiatan penyimpanan dan pengorganisasian aset intelektual dalam sistem manajemen pengetahuan.
	Penyebarluasan	Pemerintah Daerah menyediakan aset intelektual yang dapat diakses oleh pengguna melalui sistem manajemen pengetahuan.	Jumlah aset intelektual yang dipublikasikan dari daftar pengetahuan kritis sesuai dengan hasil kurasi dan seleksi.
	Penerapan dan Pengembangan	Terdapat kegiatan pemanfaatan aset intelektual untuk membantu pelaksanaan tugas dan fungsi.	Tingkat pemanfaatan aset intelektual dalam sistem manajemen pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
	Pemantauan	Terdapat kegiatan pemutakhiran untuk memastikan kesesuaian antara aset intelektual yang tersedia dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.	Dokumen reviu dan rencana pemutakhiran aset intelektual.

3. Forum Pembelajaran

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Forum Pembelajaran	Forum Pembelajaran Level Strategis	Terdapat forum pembelajaran level strategis pada awal tahun anggaran berjalan dan setiap tahapan sistem pembelajaran.	1. Kehadiran dari setiap unsur Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana dalam Forum Pembelajaran. 2. Terdapat arahan dan rencana tindak lanjut hasil forum pembelajaran level strategis.
	Forum Pembelajaran Level Operasional	• Terdapat forum pembelajaran level operasional pada setiap tahapan sistem pembelajaran; dan • Terdapat tindak lanjut hasil forum pembelajaran level operasional.	1. Kehadiran Koordinator Pembelajaran, Koordinator Kelompok Keahlian, dan anggota Kelompok Keahlian. 2. Terdapat arahan dan rencana tindak lanjut hasil forum pembelajaran level operasional.
	Forum Pembelajaran Level Teknis	Terdapat forum pembelajaran level teknis pada setiap tahapan sistem pembelajaran.	1. Kehadiran Koordinator Kelompok Keahlian dan anggota Kelompok Keahlian. 2. Terdapat arahan dan rencana tindak lanjut forum pembelajaran level teknis.

4. Sistem Pembelajaran

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Sistem Pembelajaran	Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Terdapat kegiatan diagnosis kebutuhan pembelajaran berdasarkan arah kebijakan pembangunan daerah, prioritas organisasi, serta analisis kesenjangan kompetensi aparatur.	1. Terdapat analisis profil kinerja organisasi dan sumber daya manusia Pemerintah Daerah. 2. Terdapat rencana pembelajaran individu bagi setiap Pegawai ASN. 3. Terdapat daftar kebutuhan pembelajaran di level teknis, operasional dan strategis.
	Pengembangan Desain Pembelajaran	Terdapat kegiatan penyusunan desain pembelajaran berdasarkan kebutuhan pembelajaran yang telah ditetapkan.	1. Kesesuaian tujuan, metode, dan konten pembelajaran dengan kebutuhan pembelajaran. 2. Tersedianya dokumen perencanaan pengembangan kompetensi / <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) Pemerintah Daerah.
	Implementasi Pembelajaran	Pemerintah Daerah berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pembelajaran.	Terdapat laporan pelaksanaan kegiatan.
	Evaluasi Pembelajaran	Pemerintah Daerah melakukan evaluasi terhadap sistem pembelajaran.	1. Terdapat Laporan Evaluasi Penyelenggaraan. 2. Terdapat Laporan Evaluasi Hasil Penyelenggaraan. 3. Terdapat Laporan Kesiapan SDM dalam Penerapan Organisasi Pembelajar.

5. Strategi Pembelajaran

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Strategi Pembelajaran	Penerapan Strategi Pembelajaran	Kesesuaian Strategi Pembelajaran terhadap kebutuhan Pengembangan Kompetensi.	1. Penerapan dan evaluasi pendekatan individu, tim, organisasi, maupun proses. 2. Penerapan dan evaluasi penerapan strategi pembelajaran.

6. Teknologi Pembelajaran

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Teknologi Pembelajaran	Penerapan Teknologi Pembelajaran	Ketersediaan dan kesesuaian Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) untuk Pengembangan Kompetensi.	1. Tingkat Pemanfaatan Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) untuk pembelajaran. 2. Terdapat konten pembelajaran dalam Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) yang sesuai dengan kebutuhan Pembelajaran.

7. Integrasi Sistem

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Integrasi Sistem	Aspek Penganggaran	Terdapat dukungan anggaran untuk mendukung penerapan ASN Corpu.	Kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang berimplikasi pada anggaran sudah terakomodasi dalam sistem penganggaran.
	Pengembangan Budaya Organisasi Pembelajar	Terdapat kebiasaan, nilai-nilai, maupun praktik pembelajaran secara terus-menerus di organisasi.	1. Ketersediaan dan partisipasi dalam Manajemen Pengetahuan. 2. Partisipasi seluruh Pegawai ASN dalam Pengembangan Kompetensi. 3. Penerapan reformasi birokrasi pada tingkat Pemerintah Daerah, Perangkat Daerah, Unit Kerja, dan Pegawai ASN dalam melakukan perbaikan secara terus-menerus.
	Teknologi Pembelajaran	Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) terintegrasi dengan manajemen kepegawaian.	Tersedianya Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) yang terintegrasi dengan manajemen kepegawaian.
	Manajemen Pengetahuan	Pemanfaatan Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) sebagai input dan output Pengembangan Kompetensi.	1. Penerapan Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) sebagai input Pengembangan Kompetensi di Pemerintah Daerah. 2. Pemanfaatan Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) sebagai sarana dokumentasi aset intelektual yang dihasilkan dari Pengembangan Kompetensi.

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
	Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier	Kesesuaian Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dengan manajemen talenta dan pengembangan karier.	Terhubungnya pengembangan kompetensi dengan manajemen talenta serta pengembangan karier pegawai.
	Penilaian Kinerja Pegawai	Pemenuhan Pengembangan Kompetensi merupakan bagian dari Sasaran Kinerja Pegawai.	Terdapat Pengembangan Kompetensi pada Sasaran Kinerja Pegawai dan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai.

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,



LAMPIRAN IV
 PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
 NOMOR 10 TAHUN 2026
 TENTANG
 APARATUR SIPIL NEGARA *CORPORATE UNIVERSITY*

KOMPONEN EVALUASI PASCA PROGRAM ASN CORPU

1. Evaluasi Sikap Perilaku

Indikator	Bukti Dukung
Mampu mengembangkan potensi diri untuk mendukung kapasitas organisasi dalam pencapaian tujuan.	Hasil Survei
Mampu memperlihatkan sikap pembelajar.	Hasil Survei
Mampu mempraktikkan hasil pembelajaran dalam mendukung pekerjaan.	Hasil Survei
Pengembangan kompetensi meningkatkan kinerja Pegawai ASN.	Hasil Survei

2. Evaluasi Dampak Terhadap Organisasi

Indikator	Bukti Dukung
Pengembangan Kompetensi yang dilakukan mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah.	1. Pencapaian Indikator Kinerja Utama. 2. Hasil Survei.
Pengembangan kompetensi yang dilakukan mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah.	1. Pencapaian Indikator Kinerja Utama. 2. Hasil Survei.
Pengembangan Kompetensi yang dilakukan mendukung peningkatan penilaian kinerja Pegawai ASN.	1. Pencapaian Indikator Kinerja Utama. 2. Hasil Survei.
Pelaksanaan ASN Corpu mampu membentuk budaya organisasi sebagai Organisasi Pembelajar.	Hasil Survei.

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,

 HAKIKINOR