



BUPATI CILACAP  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI CILACAP  
NOMOR 46 TAHUN 2024

TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA *CORPORATE UNIVERSITY*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CILACAP,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dikembangkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. bahwa pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat mendukung penanganan isu-isu strategis daerah melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah serta optimalisasi potensi keunggulan daerah sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah serta meningkatkan nilai dimensi Kompetensi pada Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 ayat (4a) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 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 ASN Corpu 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 Aparatur Sipil Negara *Corporate University*;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Tengah (Berita Negara tanggal 8 Agustus 1950 Nomor 42);
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 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 11 tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
5. 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);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 134) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap (Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2023 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 197);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA  
*CORPORATE UNIVERSITY*.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cilacap.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Cilacap yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, badan, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
3. Bupati adalah Bupati Cilacap selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Cilacap.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap selaku Pejabat yang Berwenang di bidang Kepegawaian.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap.
8. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah yang selanjutnya disingkat Bappeda adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Cilacap.
9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cilacap.
10. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat BPKAD adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap.
11. Dinas Komunikasi dan Informatika yang selanjutnya disingkat Diskominfo adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Cilacap.
12. 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.
13. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
14. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja Pemerintah Kabupaten Cilacap yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

15. 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.
16. 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.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
18. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi
19. Organisasi Pembelajar adalah organisasi yang terampil dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, serta melakukan modifikasi perilakunya sejalan dengan pengetahuan dan wawasan yang didapatkannya.
20. 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.
21. ASN Corpu adalah entitas kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap yang berperan sebagai sarana 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 pemerintah.
22. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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.

26. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
27. Pembelajaran Formal adalah pembelajaran berupa bentuk pendidikan berdasarkan tugas belajar serta proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas.
28. Pembelajaran Sosial adalah pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik.
29. Pembelajaran Eksperiensial adalah pembelajaran berupa kegiatan penugasan dan pengalaman lapangan.
30. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
31. 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.
32. *Chief Learning Officer* yang selanjutnya disebut Koordinator Pembelajaran adalah pejabat minimal setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi pratama yang bertanggung jawab di bidang Pengembangan Kompetensi.
33. *Chief Group Skill* yang selanjutnya disebut Koordinator Kelompok Keahlian adalah asisten sekretaris daerah pada Pemerintah Daerah yang memimpin Kelompok Keahlian (*group skill*) di lingkungan Unit Kerja.
34. *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.
35. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah.
36. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

## BAB II ASN CORPU

### 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 (1) bertujuan:
- a. membentuk ASN yang unggul dan berdaya saing melalui pengelolaan aset talenta ASN untuk mendukung pengembangan organisasi Pemerintah 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 adalah membuka akses untuk semua 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 adalah 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 adalah 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 ASN CORPU

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) 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) Penyelenggara ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) 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 nonpemerintah.

## BAB V STRUKTUR DAN TUGAS ASN CORPU

### 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 Cilacap Bidang Kemasyarakatan dan SDM;
  - e. Kepala Bappeda; dan
  - f. Kepala BKPSDM.
- (2) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Bupati.

### Pasal 7

Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 Sekretaris Daerah;
  - b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretaris Daerah; dan
  - c. Asisten Administrasi Umum Sekretaris 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 penyelenggaraan 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. Sekretariat DPRD;
  - b. Satuan Polisi Pamong Praja;
  - c. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
  - d. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
  - e. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
  - f. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
  - g. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
  - h. Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
  - i. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
  - j. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
  - k. Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah;
  - l. Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah;
  - m. Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
  - n. Kecamatan.
- (3) Kelompok Keahlian dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
  - a. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah;

- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
  - c. Dinas Lingkungan Hidup;
  - d. Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
  - e. Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
  - f. Dinas Ketahanan Pangan;
  - g. Dinas Perikanan;
  - h. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air;
  - i. Dinas Pertanian;
  - j. Dinas Perhubungan;
  - k. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
  - l. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah;
  - m. Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah; dan
  - n. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah.
- (4) Kelompok Keahlian dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- a. Inspektorat Daerah;
  - b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - c. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
  - d. Badan Pendapatan Daerah;
  - e. Dinas Komunikasi dan Informatika;
  - f. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan;
  - g. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah;
  - h. Bagian Umum Sekretariat Daerah; dan
  - i. Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah.
- (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 Pembelajar;
  - 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) 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 (4) huruf a umumnya diperoleh melalui pengalaman dan dipengaruhi oleh pemahaman serta nilai-nilai dari individu itu sendiri.
  - (7) Pengetahuan eksplisit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf 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 yang dikoordinasi oleh Koordinator Pembelajaran;
    - b. pengetahuan yang bersumber dari Kelompok Keahlian pada tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
    - 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 adalah dalam rangka menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strategi untuk menyelesaikan persoalan bersifat strategis.
  - (7) Forum pembelajaran 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 adalah 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 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 (3) huruf c adalah 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) 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 adalah 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 SDM 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 SDM 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 pembelajar;
  - 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 (RPP).
- (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 tugas dengan 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 saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai ASN sehingga 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 adalah 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 adalah penempatan PNS untuk bertugas di suatu tempat dalam jangka waktu tertentu
- (22) Detasering sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf d dapat dilakukan lintas Unit Kerja dalam satu instansi pemerintah maupun lintas instansi pemerintah.
- (23) Pertukaran PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf e adalah pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (24) Bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf f adalah 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.
- (25) Komunitas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf g adalah 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.
- (26) Pembelajaran alam terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf h adalah pembelajaran melalui simulasi.
- (27) Selain metode pembelajaran yang tercantum pada ayat (9), capaian pembelajaran dapat diakui melalui Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) yang merupakan proses pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang dicapai sebelumnya terkait dengan pekerjaan.

- (28) 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 3 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) adalah pembelajaran daring antara pengajar dan peserta pembelajaran yang dilakukan dalam komunikasi dua arah serta memberikan umpan balik.
- (5) Asinkron sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah 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 (kapan saja dan dimana saja).
- (6) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah materi serta tes yang tersedia dapat diakses peserta pelatihan dengan fleksibel.
- (7) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah penyampaian materi bersifat instruksi tutor dan pengajar yang minimalis, diawali dengan pembelajaran-el 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 Bappeda dan BPKAD.
- (3) Pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b melibatkan koordinasi antara Sekretariat Daerah melalui Bagian Organisasi dan BKPSDM.
- (4) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dikoordinasikan oleh BKPSDM melalui Bidang Pembinaan dan Kinerja ASN.
- (5) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikoordinasikan oleh Diskominfo melalui Bidang Informatika.
- (6) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dikoordinasikan oleh BKPSDM melalui Bidang Pengembangan Kompetensi ASN.
- (7) Manajemen talenta dan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dikoordinasikan oleh BKPSDM 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) 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) 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 ASN CORPU

Pasal 20

Pendanaan penyelenggaraan ASN Corpu bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai 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 Cilacap.

Ditetapkan di Cilacap  
pada tanggal 12 November 2024

Pj. BUPATI CILACAP,

Cap&ttd

MOHAMAD ARIEF IRWANTO

Diundangkan di Cilacap  
pada tanggal 12 November 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN CILACAP,

Cap&ttd

JAROT PRASOJO

BERITA DAERAH KABUPATEN CILACAP TAHUN 2024 NOMOR 46

LAMPIRAN I  
 PERATURAN BUPATI CILACAP  
 NOMOR 46 TAHUN 2024  
 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.

Pj. BUPATI CILACAP,

Cap&ttd

MOHAMAD ARIEF IRWANTO











LAMPIRAN III  
 PERATURAN BUPATI CILACAP  
 NOMOR 46 TAHUN 2024  
 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat kebijakan penyelenggaraan ASN Corpu dalam bentuk peraturan/keputusan Pemerintah Daerah</li> <li>2. Kebijakan penyelenggaraan ASN Corpu memuat 7 (tujuh) ruang lingkup ASN Corpu</li> <li>3. Terdapat penetapan tim ASN Corpu Pemerintah Daerah dalam bentuk Surat Keputusan atau Surat Penugasan</li> <li>4. Terdapat bukti diseminasi kebijakan penyelenggaraan ASN Corpu Pemerintah Daerah</li> <li>5. Terdapat bukti kegiatan internalisasi peran dan fungsi tim ASN Corpu</li> </ol>
	Komitmen Manajemen dan Strategi Organisasi	Pimpinan memiliki komitmen terhadap penerapan ASN Corpu yang didukung dengan arah kebijakan dan strategi Pengembangan Kompetensi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan menunjukkan dukungan terhadap arah Perangkat Daerah yang mencakup rencana Pengembangan Kompetensi yang sejalan dengan target kinerja Perangkat Daerah</li> <li>2. Pimpinan memiliki strategi yang mencakup</li> </ol>

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
			<p>rumusan kebutuhan dan penetapan prioritas Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi</p> <p>3. Pimpinan memberikan arahan terhadap hasil pemantauan dan evaluasi penerapan ASN Corpu</p>
	Peran dalam Struktur ASN Corpu	Setiap peran menjalankan fungsinya dalam penerapan ASN Corpu	<p>1. Dewan Pengarah Pembelajaran merumuskan dan memberikan arahan/kebijakan terkait Pengembangan Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan</p> <p>2. Koordinator Pembelajaran berperan aktif melakukan koordinasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan</p> <p>3. Koordinator Kelompok Keahlian berperan aktif dalam menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah</p> <p>4. Kelompok Keahlian berperan aktif dalam forum pembelajaran level teknis dan usulan pengetahuan</p>
		Visi dan Strategi Pengembangan Kompetensi di Pemerintah Daerah	<p>1. Pemerintah Daerah memiliki visi yang mencakup rencana Pengembangan Kompetensi yang sejalan dengan target kinerja Perangkat Daerah</p> <p>2. Pemerintah Daerah memiliki strategi yang mencakup rumusan kebutuhan dan penetapan prioritas Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan arah</p>

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
			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 Pengorganisasian 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran dari setiap unsur Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana dalam Forum Pembelajaran</li> <li>2. Terdapat arahan dan rencana tindak lanjut hasil forum pembelajaran level strategis</li> </ol>
	Forum Pembelajaran Level Operasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat forum pembelajaran level operasional pada setiap tahapan sistem pembelajaran;</li> <li>• Terdapat tindak lanjut hasil forum pembelajaran level operasional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran Koordinator Pembelajaran, Koordinator Kelompok Keahlian, dan anggota Kelompok Keahlian</li> <li>2. Terdapat arahan dan rencana tindak lanjut hasil forum pembelajaran level operasional</li> </ol>
	Forum Pembelajaran Level Teknis	Terdapat forum pembelajaran level teknis pada setiap tahapan sistem pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran Koordinator Kelompok Keahlian dan anggota Kelompok Keahlian</li> <li>2. Terdapat arahan dan rencana tindak lanjut forum pembelajaran level teknis</li> </ol>

### 4. Sistem Pembelajaran

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
Sistem Pembelajaran	Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran	Terdapat kegiatan diagnosis kebutuhan pembelajaran berdasarkan arah dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat analisis profil kinerja organisasi dan sumber daya manusia Pemerintah Daerah</li> <li>2. Terdapat rencana pembelajaran individu bagi setiap Pegawai ASN</li> <li>3. Terdapat daftar kebutuhan pembelajaran di level teknis, operasional, dan strategis</li> </ol>
	Pengembangan Desain	Terdapat kegiatan penyusunan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian tujuan, metode, dan konten</li> </ol>

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
	Pembelajaran	desain pembelajaran berdasarkan kebutuhan pembelajaran yang telah ditetapkan	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Pemanfaatan Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) untuk pembelajaran</li> <li>2. Terdapat konten pembelajaran dalam Sistem Manajemen Pembelajaran (<i>Learning Management System</i>) yang sesuai dengan kebutuhan Pembelajaran</li> </ol>

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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketersediaan dan partisipasi dalam Manajemen Pengetahuan</li> <li>2. Partisipasi seluruh Pegawai ASN dalam Pengembangan Kompetensi</li> <li>3. Penerapan reformasi birokrasi pada tingkat Pemerintah Daerah, Perangkat Daerah, Unit Kerja, dan Pegawai ASN dalam melakukan perbaikan secara terus-menerus</li> </ol>
	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	Pemanfaatan Sistem Manajemen	1. Penerapan Sistem Manajemen Pembelajaran

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
	Pengetahuan	Pembelajaran ( <i>Learning Management System</i> ) sebagai <i>input</i> dan <i>output</i> Pengembangan Kompetensi	( <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
	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

Pj. BUPATI CILACAP,

Cap&ttd

MOHAMAD ARIEF IRWANTO

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN BUPATI CILACAP  
 NOMOR 46 TAHUN 2024  
 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

Pj. BUPATI CILACAP,

Cap&ttd

MOHAMAD ARIEF IRWANTO