BUPATI PASER
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 17 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASER,

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 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 Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi;

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 No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 Nomor 9), Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Derah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang No. 27 Tahun 1959, tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
9. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Paser.
2. Bupati adalah Bupati Paser selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Paser.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.
6. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai aparatur sipil negara.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Pemerintah Kabupaten Paser yang diangkat oleh PPK dan diserahi tugas dalam

suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintahan.
13. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS dan PPPK yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
14. Organisasi Pembelajar adalah organisasi yang terampil dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, serta melakukan modifikasi perilakunya sejalan dengan pengetahuan dan wawasan yang didapatkannya
15. ASN *Corporate University* yang selanjutnya disebut ASN Corpu adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN Daerah 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 isntansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintahan.
16. 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.
17. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
18. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
19. 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.
20. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN dengan

standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

21. Pembelajaran Formal adalah pembelajaran berupa bentuk pendidikan berdasarkan tugas belajar serta proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas.
22. Pembelajaran Sosial adalah pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik.
23. Pembelajaran Eksperiensial adalah pembelajaran berupa kegiatan penugasan dan pengalaman lapangan.
24. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
25. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisis, 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.
26. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Perangkat Daerah.
27. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.
28. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi Standar Kompetensi Jabatan.

Pasal 2

(1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam menerapkan sistem pengelolaan pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi ASN yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.
(2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:
    a. membentuk ASN yang unggul dan berdaya saing melalui pengelolaan asset 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 II
ORGANISASI PEMBELAJAR

Pasal 3

(1) Setiap Perangkat Daerah berperan aktif dalam mewujudkan Organisasi Pembelajar.
(2) Perwujudan Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui Penyelenggaran ASN Corpu dengan prinsip dasar sebagai berikut:
    a. inklusif;
    b. berdampak;
    c. efisien; dan
    d. terintegritas.
(3) Inklusif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, yaitu 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, yaitu 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, yaitu pembelajaran dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin.
(6) Terintegritasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d mengedepankan cara kolaboratif yang dilaksanakan dengan memadukan metode Pembelajaran Formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman.

BAB III
PENYELENGGARAAN ASN CORPU

Bagian Kesatu
Umum

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 meliputi:
    a. struktur ASN Corpu;
    b. Manajemen Pengetahuan;
    c. forum pembelajaran;
    d. sistem pembelajaran;
    e. strategi pembelajaran;

f. Teknologi Pembelajaran; dan
g. integrasi sistem.

(3) Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

(4) Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) mengembangkan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran.

(5) Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara terintegrasi dengan menggunakan sistem teknologi informasi Pengembangan Kompetensi yang dikembangkan oleh LAN.

(6) Sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diintegrasikan dengan Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Pembelajaran pada perguruan tinggi dan/atau lembaga non pemerintahan.

(7) Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkoordinasi dengan LAN.

Bagian Kedua
Struktur ASN Corpu

Pasal 5

(1) Struktur ASN Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) 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. PPK;
b. Sekretaris Daerah;
c. Asisten Sekretaris Daerah; dan
d. Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengelolaan

perencanaan, administrasi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kompetensi.

(2) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Bupati.

(3) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan 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 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 pelatihan klasikal dan/atau pelatihan nonklasikal; 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 pelatihan klasikal dan/atau pelatihan nonklasikal 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. hasil 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 kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di lingkungan Unit Kerja;
c. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dari Pembelajaran Formal, Pembelajaran Sosial, dan Pembelajaran Eksperiensial di lingkungan Unit Kerja;
d. menyampaikan usulan rumpun Kelompok Keahlian kepada ketua dewan pengarah pembelajaran sesuai dengan bidang tugas Unit Kerja;
e. menyampaikan usulan Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja; dan
f. 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. Sekretariat DPRD;
    b. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
    c. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
    d. Dinas Kesehatan;

e. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
f. Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata;
g. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
h. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
i. Dinas Sosial;
j. Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya;
k. Satuan Polisi Pamong Praja;
l. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
m. Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah;
n. Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah;
o. Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
p. Kecamatan.

(3) Kelompok Keahlian Perekonomian dan Pembangunan dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan;
b. Dinas Ketahanan Pangan;
c. Dinas Lingkungan Hidup;
d. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang;
e. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
f. Dinas Perhubungan;
g. Dinas Perikanan;
h. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
i. Dinas Perkebunan dan Peternakan;
j. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan;
k. Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura;
l. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
m. Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah;
n. Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah;
o. Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah;
p. Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah; dan
q. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah.

(4) Kelompok Keahlian Administrasi Umum dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
a. Inspektorat Daerah;
b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
c. Badan Keuangan dan Aset Daerah;
d. Badan Pendapatan Daerah;
e. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan;
f. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian;
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.

Bagian Ketiga
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) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Koordinator Pembelajaran.
(6) Pengelolaan Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) 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.

Pasal 14

(1) Bentuk pengetahuan terdiri atas:
    a. pengetahuan tersirat; dan
    b. pengetahuan eksplisit.
(2) Pengetahuan tersirat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a umumnya diperoleh melalui pengalaman dan dipengaruhi oleh pemahaman serta nilai-nilai dari individu itu sendiri.
(3) Pengetahuan eksplisit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pengetahuan yang umumnya bersifat formal dan terstruktur, serta sudah didokumentasikan dalam sebuah buku, laporan, lembar kerja, dan media lainnya.

(4) 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.

Bagian Keempat
Forum Pembelajaran

Pasal 15

(1) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c, yaitu 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), yaitu 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) Lini masa forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

asal 16

(1) Forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) huruf a diikuti oleh Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana.
(2) Tujuan dari forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) huruf a, yaitu dalam rangka menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strategi untuk menyelesaikan persoalan bersifat strategis.
(3) Forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) huruf b diikuti oleh Koordinator Pembelajaran dan lintas Koordinator Kelompok Keahlian serta anggota Kelompok Keahlian.

(4) Tujuan dari forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) huruf b, yaitu untuk menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan desain pembelajaran, penyelenggaraan, dan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strateginya untuk menyelesaikan permasalahan lintas Kelompok Keahlian.

(5) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) huruf c diikuti oleh Koordinator Kelompok Keahlian dan Anggota Kelompok Keahlian masing-masing.

(6) Tujuan dari forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf c, yaitu untuk menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi serta strategi untuk menyelesaikan persoalan dalam Kelompok Keahlian.

(7) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) huruf c juga dapat memuat umpan balik pegawai.

Bagian Kelima
Sistem Pembelajaran

Pasal 17

(1) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) 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), yaitu 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.

Pasal 18

(1) Diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf a dilakukan melalui kegiatan:
   a. analisis organisasi;
   b. analisis kinerja organisasi;
   c. analisis jenis kebutuhan kompetensi; dan
   d. forum pembelajaran.

(2) Pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 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.

(3) Penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 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.

(4) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf d, yaitu kegiatan terencana dan sistematis yang dilakukan untuk melihat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembelajaran berdasarkan rencana yang ditetapkan.

(5) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf d mencakup:
   a. evaluasi penyelenggaraan pembelajaran;
   b. evaluasi hasil pembelajaran; dan
   c. penilaian kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan Organisasi Pembelajar.

Pasal 19

(1) Evaluasi penyelenggaraan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (5) huruf a mengidentifikasi sejauh mana kesesuaian antara rencana pembelajaran dengan implementasinya, aspek sarana dan prasarana, serta fasilitator pembelajaran.

(2) Evaluasi hasil pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (5) huruf b mengidentifikasi sejauh mana hasil pembelajaran yang telah diterima oleh peserta/Pegawai ASN.

(3) Penilaian kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (5) huruf c dilihat dari komitmen dan motivasi, kesesuaian pembelajaran dengan budaya organisasi, dan hal lain yang terkait.

Bagian Keenam
Strategi Pembelajaran

Pasal 20

(1) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf e merupakan upaya untuk menciptakan metode pembelajaran yang cepat, tepat, dan akuntabel.
(2) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk meningkatkan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki ASN.
(3) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
    a. perencanaan strategi pembelajaran;
    b. pelaksanaan strategi pembelajaran; dan
    c. evaluasi strategi pembelajaran.

Pasal 21

(1) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dapat dikombinasikan dari:
    a. pendekatan individu;
    b. pendekatan tim;
    c. pendekatan organisasi; dan
    d. pendekatan proses.
(2) Pendekatan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dari prakarsa individu Pegawai ASN selama pembelajaran tersebut berkaitan dengan pekerjaan.
(3) Pendekatan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dari prakarsa beberapa orang/tim dan dapat dilakukan melalui pembelajaran yang kolaboratif.
(4) Pendekatan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
(5) Pendekatan proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan melalui proses pengumpulan data dan informasi dari level teknis, level operasional, hingga level strategis.

Pasal 22

(1) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) dilakukan dengan proporsi:
    a. 10% (sepuluh persen) dari kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan klasikal dan/atau pelatihan non klasikal;
    b. 20% (dua puluh persen) dari kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik; dan
    c. 70% (tujuh puluh persen) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan.

(2) Pembelajaran Formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

(3) Kurikulum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pelatihan (RPP).

(4) Pembelajaran Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat memuat kegiatan berikut:
   a. *coaching*;
   b. mentoring; dan
   c. komunitas belajar berdasarkan kepakaran

(5) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan atau menyelesaikan suatu mengoptimalkan potensi diri.

(6) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dapat dilakukan dengan 2 pendekatan:
   a. terintegrasi dengan program Pelatihan; atau
   b. berdiri sendiri sebagai sebuah jalur pengembangan kompetensi.

(7) Mentoring sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b merupakan proses pembelajaran melalui pembimbingan melalui transfer pengetahuan, keterampilan, dan informasi dengan fokus pada penyelesaian pekerjaan dan pengembangan karier.

(8) Komunitas belajar sesuai kepakaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c merupakan suatu perkumpulan beberapa orang pegawai yang memiliki tujuan saling sehingga menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai ASN mendorong terjadinya proses pembelajaran.

(9) Pembelajaran Eksperiensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

(10) *Squad team* sebagaimana dimaksud pada ayat (9) 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.

(11) Patok banding sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf b merupakan kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.
(12) Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf c, yaitu proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan tersebut.
(13) Detasering sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf d, yaitu penempatan PNS untuk bertugas di suatu tempat dalam jangka waktu tertentu.
(14) Detasering sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf d dapat dilakukan lintas Unit Kerja dalam satu instansi pemerintah maupun lintas instansi pemerintah.
(15) Pertukaran PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf e, yaitu pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(16) Bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf f, yaitu 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.
(17) Komunitas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf g, yaitu 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.
(18) Pembelajaran alam terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf h, yaitu pembelajaran melalui simulasi.
(19) 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.
(20) Proporsi strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan total jumlah JP pada pembelajaran.

Bagian Ketujuh
Teknologi Pembelajaran

Pasal 23

(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 dalam jaringan 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), yaitu pembelajaran daring antara pengajar dan peserta pembelajaran yang dilakukan dalam komunikasi dua arah serta memberikan umpan balik.

(5) Asinkron sebagaimana dimaksud pada ayat (3), yaitu 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, yaitu materi serta tes yang tersedia dapat diakses peserta Pelatihan dengan fleksibel.

(7) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, yaitu penyampaian materi bersifat instruksi tutor dan pengajar yang minimalis, diawali dengan pembelajaran lalu dilanjutkan dengan penyelesaian suatu proyek bersama-sama dalam suatu tim.

Bagian Kedelapan
Integrasi Sistem

Pasal 24

(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 menangani urusan perancanaan dan keuangan.

(3) Pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b melibatkan koordinasi antara Sekretariat Daerah melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dan BKPSDM.

(4) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dikoordinasikan oleh BKPSDM melalui Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan.

(5) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikoordinasikan oleh Dinas Komunikasi, Infomatika, Statistik dan Persandian melalui Bidang Aplikasi Informatika.

(6) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dikoordinasikan oleh BKPSDM melalui Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi.
(7) Manajemen talenta dan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dikoordinasikan oleh BKPSDM melalui Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi.

BAB IV
EVALUASI ASN CORPU

Pasal 25

(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 Pengembangan Kompetensi.
(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 Pengembangan Kompetensi.
(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 dengan ketentuan perundang undangan.

BAB V
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 26

(1) Pembinaan dan pengawasan ASN Corpu dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. Penyusunan kebijakan, pedoman, dan standar penyelenggaraan ASN Corpu;
b. Pendarnpingan, fasilitasi, koordinasi, dan penguatan kapasitas perangkat daerah dalam penyelenggaraan ASN Corpu; dan
c. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan ASN Corpu.

(3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan Oleh BKPSDM.

BAB VI
PENDANAAN

Pasal 27

Pendanaan penyelenggaraan Peraturan Bupati ini bersumber dari:
a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tana Paser
Pada tanggal 23 Oktober 2026

BUPATI PASER

ttd

FAHMI FADLI

Diundangkan di Tana Paser
Pada tanggal 23 Oktober 2026

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PASER,

ttd

KATSUL WIJAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN PASER TAHUN 2026 NOMOR 17

Salinan sesuai dengan aslinya:
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KABUPATEN PASER,

KUSNEDI, SH
NIP. 198405172010011016

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 17 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI

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.

Salinan sesuai dengan aslinya:
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KABUPATEN PASER,

KUSNEDI, SH
NIP. 198405172010011016

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 17 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI

LINI MASA FORUM PEMBELAJARAN STRATEGIS, OPERASIONAL

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
	-	Forum Pembelajaran Level Strategis	Penginformasian Tujuan ASN Corpu dari Dewan Pengarah Pembelajaran.	Acuan usulan diagnosis kebutuhan Pembelajaran.																								
1.	Diagnosis kebutuhan pembelajaran	Forum Pembelajaran Level Teknis	1. Mengumpukan dan mengolah data serta informasi untuk analisis organisasi, analisis kerja organisasi, analisis jenis kebutuhan Kompetensi di Unit Kerja/Kelompok Keahlian; 2. Mengidentifikasi kebutuhan	Rancangan dokumen usulan diagnosis kebutuhan pembelajaran Unit Kerja/Kelompok Keahlian untuk tahun anggaran berikutnya.																								

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
			Pengembangan Kompetensi yang dapat dilakukan di tempat kerja dan dikelola oleh Unit Kerja/Kelompok Keahlian dan kebutuhan yang perlu diusulkan penyelesaiannya pada level di atasnya.																									
		Forum pembelajaran level operasional	1. Mengumpukan dan mengolah data serta informasi untuk analisis organisasi, analisis kerja organisasi, analisis jenis kebutuhan Kompetensi di lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian; 2. Mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang dapat dilakukan	Hasil verifikasi rancangan dokumen usulan diagnosis kebutuhan pembelajaran lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian untuk Tahun Anggaran berikutnya.																								

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
			di tempat kerja dan dikelola oleh lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian dan kebutuhan yang perlu diusulkan penyelesaiannya pada level di atasnya.																									
		Forum pembelajaran level strategis	Menetapkan prioritas pemenuhan kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang disesuaikan pula dengan anggaran seperti : 1. Kebutuhan pemenuhan persyaratan karier jabatan; 2. *Critical Occupational List*/arah strategi organisasi; 3. Direktif pimpinan	Dokumen penetapan usulan diagnosis kebutuhan pembelajaran organisasi																								
2.	Pengembangan desain pembelajaran	Forum pembelajaran level teknis	1. Mengusulkan desain pembelajaran untuk Unit	Rancangan dokumen usulan desain pembelajaran																								

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
			Kerja/Kelompok Keahlian; 2. Menyusun desain pembelajaran yang penyelenggaraannya dikoordinasikan oleh Unit Kerja/Kelompok Keahlian.	untuk Tahun Anggaran berikutnya																								
		Forum pembelajaran level operasional	1. Mengusulkan desain pembelajaran untuk lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian; 2. Menyusun desain pembelajaran lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian yang penyelenggaraannya dikoordinasikan oleh Unit Kerja/Kelompok Keahlian.	Hasil verifikasi dokumen usulan desain pembelajaran untuk Tahun Anggaran berikutnya																								
		Forum pembelajaran level strategis	1. Mengkoordinasikan integrasi Pengembangan Kompetensi	1. Dokumen Pengembangan Kompetensi / *Human Capital*																								

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
			dengan komponen Manajemen ASN lainnya; 2. Menetapkan dokumen Pengembangan Kompetensi/*Human Capital Development Plan* (HCDP); 3. Menetapkan anggaran Pengembangan Kompetensi.	*Development Plan* Pemerintah Kabupaten Paser; 2. Penetapan anggaran Pengembangan Kompetensi																								
3	Implementasi pembelajaran	Forum pembelajaran level teknis	Monitoring penyelenggaraan pembelajaran di Unit Kerja/Kelompok Keahlian	Dokumen monitoring penyelenggaraan pembelajaran Unit Kerja/Kelompok Keahlian																								
		Forum pembelajaran level operasional	Monitoring penyelenggaraan pembelajaran di lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian	Dokumen monitoring penyelenggaraan pembelajaran lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian																								
		Forum pembelajaran level strategis	Monitoring penyelenggaraan pembelajaran di	Dokumen monitoring penyelenggaraan pembelajaran																								

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
			Pemerintah Kabupaten Paser	Pemerintah Kabupaten Paser																								
4	Evaluasi pembelajaran	Forum pembelajaran level teknis	Melakukan evaluasi penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran di Unit Kerja/Kelompok Keahlian	Dokumen evaluasi penyelenggaraan dan evaluasi hasil pembelajaran																								
		Forum pembelajaran level operasional	Melakukan evaluasi penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran di lintas Unit Kerja/Kelompok Keahlian	Dokumen evaluasi penyelenggaraan dan evaluasi hasil pembelajaran																								
		Forum pembelajaran level strategis	1. Melakukan evaluasi penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran di Pemerintah Kabupaten Paser 2. Mengintegrasikan hasil evaluasi penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran di	Dokumen evaluasi penyelenggaraan dan evaluasi hasil pembelajaran																								

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
			seluruh level sebagai bagian evaluasi program ASN Corpu																									

BUPATI PASER

ttd

FAHMI FADLI

Salinan sesuai dengan aslinya:
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KABUPATEN PASER,

KUSNEDI, SH
NIP. 198405172010011016

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 17 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI

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
	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

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
			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 terait 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 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

Ruang Lingkup	Komponen Evaluasi	Indikator	Bukti Dukung
			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	1.Terdapat forum pembelajaran level operasional pada setiap tahapan sistem pembelajaran; 2.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	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	1. Kesesuaian tujuan, metode, dan konten pembelajaran dengan kebutuhan pembelajaran

	Implementasi Pembelajaran	kebutuhan pembelajaran yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pembelajaran	2. Tersedianya dokumen perencaaan pengembangan kompetensi / *Human Capital Development Plan* (HCDP) Pemerintah Daerah 3. 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 (*Learning Management System*) untuk Pengembangan Kompetensi	1. Tingkat Pemanfaatan Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System*) untuk pembelajaran 2. Terdapat konten pembelajaran dalam Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System*) 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 (*Learning Management System*) terintegrasi dengan manajemen kepegawaian	Tersedianya Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System*) yang terintegrasi dengan manajemen kepegawaian
	Manajemen Pengetahuan	Pemanfaatan Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System*) sebagai input dan output Pengembangan Kompetensi	1. Penerapan Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System*) sebagai input Pengembangan Kompetensi di Pemerintah Daerah 2. Pemanfaatan Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System*) 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

BUPATI PASER

ttd

FAHMI FADLI

Salinan sesuai dengan aslinya:
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KABUPATEN PASER,

KUSNEDI, SH
NIP. 198405172010011016

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI PASER
NOMOR 17 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN SISTEM PEMBELAJARAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI

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

Salinan sesuai dengan aslinya:
Plt. KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KABUPATEN PASER,

KUSNEDI, SH
NIP. 198405172010011016

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI