



BUPATI GRESIK
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI GRESIK
NOMOR 63 TAHUN 2024
TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang komprehensif, sistemik, terintegrasi, dan berkesinambungan, Pemerintah Kabupaten Gresik perlu menerapkan dan mengembangkan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*), penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*) bertujuan untuk membuka akses atau mempermudah Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja instansi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat, dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. 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 6841);
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 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 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);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
12. 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);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberap kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 24);
14. Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 84);
15. Peraturan Bupati Gresik Nomor 28 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2022 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Gresik.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik.
6. Asisten Sekretaris Daerah adalah Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.
8. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.
9. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) Gresik yang selanjutnya disebut Gresik *Corpu* adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pelaksanaan pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta, tujuan strategis organisasi, dan pencapaian tujuan pembangunan daerah dan nasional.
12. Organisasi Pembelajar adalah entitas yang secara sistematis memfasilitasi pemelajar agar mampu berkembang dan bertransformasi secara berkesinambungan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi Pemerintah Daerah.

13. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
16. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
17. Pengembangan Kompetensi adalah serangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi sebagai upaya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN yang dilakukan pada tingkat nasional dan instansional melalui pendidikan dan/atau pelatihan.
18. Kurikulum adalah rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman pembelajaran.
19. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi Standar Kompetensi Jabatan.
20. Pelatihan Klasikal adalah proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum.
21. Pelatihan Nonklasikal adalah proses pembelajaran yang dilakukan melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, dan/atau metode lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

Penerapan Gresik *Corpu* dalam pengembangan Kompetensi ASN berasaskan Pancasila dan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

- (1) *Gresik Corpu* merupakan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi ASN.
- (2) Dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), *Gresik Corpu* berbasis fungsi serta bersifat fleksibel dan terbuka.
- (3) Berbasis fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai makna bahwa pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan lebih banyak mengedepankan kepada pendekatan fungsi daripada struktur.
- (4) Bersifat fleksibel dan terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai makna *Gresik Corpu* dapat dijalankan secara fleksibel dan membuka diri bagi berbagai bentuk inovasi untuk memperkaya dan mengembangkan kinerja organisasi.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, DAN PRINSIP

Pasal 4

Penerapan *Gresik Corpu* dimaksudkan sebagai pembaruan strategi dan pola Pengembangan Kompetensi ASN untuk meningkatkan Kompetensi ASN agar lebih cepat dan responsif dalam menjawab tantangan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dimasa depan.

Pasal 5

Penerapan *Gresik Corpu* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 bertujuan untuk :

- 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; dan

- c. sebagai fasilitas pendukung dalam pemenuhan hak dan kesempatan setiap ASN dalam mendapatkan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Gresik *Corpu* diselenggarakan dengan menerapkan prinsip pembelajaran yang terdiri atas :
 - a. integrasi;
 - b. partisipatif; dan
 - c. berkelanjutan.
- (2) Prinsip integrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai makna dalam proses penerapan Gresik *Corpu* dilaksanakan secara terintegrasi, terpadu pada kurikulum dan penyelenggaraan dalam Pengembangan Kompetensi serta membuka seluas-luasnya kemungkinan terjadinya kerja sama, perpaduan, dan kolaborasi antara dua atau lebih pola dan metode pembelajaran sehingga terwujud proses pembelajaran yang lebih komprehensif.
- (3) Prinsip partisipatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai makna dalam praktik penerapan Gresik *Corpu* mendorong keterlibatan dan peran aktif seluruh unsur dan komponen organisasi dalam membangun suasana kerja pembelajaran yang memungkinkan setiap individu menjadi pembelajar bagi dirinya sendiri dan bagi orang disekitarnya.
- (4) Prinsip berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai makna dalam penerapan Gresik *Corpu* memperhatikan keberlanjutan, ketersediaan, dan kemampuan daya dukung sumber daya yang tersedia.

BAB III
PENYELENGGARAAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Gresik *Corpu* meliputi:

- a. Struktur;
- b. Manajemen Pengetahuan;
- c. Forum Pembelajaran;
- d. Sistem Pembelajaran;
- e. Strategi Pembelajaran
- f. Teknologi Pembelajaran; dan
- g. Integrasi Sistem.

Bagian Kedua

Struktur

Pasal 8

- (1) Struktur Gresik *Corpu* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a terdiri atas:
 - a. pembina;
 - b. pengarah;
 - c. pelaksana; dan
 - d. kelompok keahlian.
- (2) Pembina sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. Bupati; dan
 - b. Wakil Bupati.
- (3) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah; dan
 - b. Asisten Sekretaris Daerah.
- (4) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri atas:
 - a. Kepala BKPSDM sebagai ketua pelaksana atau koordinator pembelajaran; dan
 - b. Kepala Perangkat Daerah sebagai anggota pelaksana.

- (5) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d beranggotakan ASN, akademisi dan/atau profesional yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu.
- (6) Struktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 9

Struktur Gresik *Corpu* mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. menyusun kebijakan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah dengan berpedoman kepada kebijakan visi-misi serta skala prioritas Bupati dan Wakil Bupati;
- c. menyelenggarakan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah; dan
- d. melaksanakan evaluasi pengembangan Kompetensi Teknis, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi fungsional di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 10

Struktur Gresik *Corpu* mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. penyampaian kebutuhan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Perangkat Daerah;
- d. penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi terintegrasi dengan manajemen talenta; dan
- e. pengembangan program Pengembangan Kompetensi di instansi pemerintah yang dapat mendukung pelaksanaan manajemen talenta.

Bagian Ketiga
Manajemen Pengetahuan

Pasal 11

- (1) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, merupakan rangkaian kegiatan yang digunakan oleh Perangkat Daerah untuk mengidentifikasi, menciptakan, mengembangkan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari ASN pada Perangkat Daerah.
- (2) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui tahapan:
 - a. identifikasi;
 - b. dokumentasi;
 - c. pengorganisasian;
 - d. penyebaran;
 - e. penerapan;
 - f. pemantauan; dan
 - g. pengembangan.

Pasal 12

- (1) Kegiatan identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a, merupakan kegiatan untuk menganalisis kebutuhan pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual.
- (2) Dokumentasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b, merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual.
- (3) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual.
- (4) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d, merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang bisa digunakan oleh seluruh ASN dalam instansi.

- (5) Penerapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf e, merupakan pemanfaatan manajemen pengetahuan sebagai aset intelektual oleh seluruh ASN dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
- (6) Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf f, merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa manajemen pengetahuan yang ada telah dikelola dan dimanfaatkan dengan baik oleh ASN.
- (7) Pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf g, merupakan proses pengembangan manajemen pengetahuan baik secara operasional maupun substansi agar sesuai dengan kebutuhan ASN dan Perangkat Daerah.

Bagian Keempat

Forum Pembelajaran

Pasal 13

- (1) Forum Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c terdiri atas:
 - a. forum pembelajaran level strategis;
 - b. forum pembelajaran level operasional; dan
 - c. forum pembelajaran level teknis.
- (2) Forum Pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan forum yang berfokus pada aspek-aspek strategis dan manajerial dari pembelajaran serta pengembangan di tingkat organisasi yang melibatkan pimpinan puncak dan pengambil keputusan untuk merumuskan strategi, kebijakan, dan visi jangka panjang.
- (3) Forum Pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan forum yang berfokus pada pelaksanaan dan manajemen program-program pembelajaran serta pengembangan di tingkat operasional yang melibatkan manajer menengah dan staf untuk mengimplementasikan strategi, kebijakan, dan visi jangka panjang.

- (4) Forum Pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, merupakan forum yang berfokus pada aspek teknis dan praktis dari pembelajaran serta pengembangan yang melibatkan pelatihan spesifik dan keterampilan teknis untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Bagian Kelima
Sistem Pembelajaran

Pasal 14

Sistem pembelajaran dalam Gresik *Corpu* terdiri atas:

- a. tahapan sistem pembelajaran; dan
- b. pengembangan Kompetensi.

Paragraf 1

Tahapan Sistem Pembelajaran

Pasal 15

Tahapan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a terdiri atas:

- a. diagnosis kebutuhan pembelajaran;
- b. pengembangan desain pembelajaran;
- c. penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran; dan
- d. pengukuran dampak pembelajaran.

Pasal 16

- (1) Tahapan diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a, terdiri atas:
 - a. analisis kinerja organisasi; dan
 - b. analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi ASN.
- (2) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan kegiatan penelaahan atau penilaian secara sistematis terkait profil kinerja organisasi saat ini dan kebutuhannya di masa mendatang.
- (3) Analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bertujuan untuk mengidentifikasi profil ASN dan peta kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang sesuai bagi ASN.

Pasal 17

Tahapan pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b, terdiri atas:

- a. penyesuaian pembelajaran dengan standar Kompetensi Jabatan;
- b. penetapan jenis dan jalur pengembangan Kompetensi;
- c. penyesuaian pengembangan Kompetensi dengan pola karier; dan
- d. penyusunan desain kurikulum pembelajaran.

Pasal 18

(1) Tahapan penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c, meliputi:

- a. penetapan penyelenggara pengembangan Kompetensi;
- b. penyiapan dan penugasan fasilitator;
- c. penetapan target peserta dan kalender pengembangan Kompetensi; dan
- d. pelaksanaan pengembangan Kompetensi berdasarkan jenis dan jalur yang telah ditetapkan.

(2) Kepala BKPSDM menetapkan tahapan penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 19

Tahapan pengukuran dampak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf, d meliputi:

- a. evaluasi penyelenggaraan program; dan
- b. evaluasi dampak program terhadap kinerja individu dan organisasi.

Paragraf 2

Pengembangan Kompetensi

Pasal 20

(1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b, terdiri atas:

- a. manajerial;

- b. sosial kultural;
 - c. teknis;
 - d. fungsional; dan
 - e. pemerintahan dalam negeri.
- (2) Pengembangan Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi kepemimpinan.
 - (3) Pengembangan Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi sosial kultural dan transformasi organisasi.
 - (4) Pengembangan Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi teknis bidang dan inti.
 - (5) Pengembangan Kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi fungsional umum ataupun fungsional bidang tertentu.
 - (6) Pengembangan Kompetensi pemerintahan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi urusan pemerintahan dalam negeri.

Pasal 21

- (1) Penyelenggaraan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dapat dilaksanakan secara :
 - a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di Pemerintah Daerah yang terakreditasi;
 - b. bersama dengan instansi lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan/atau
 - c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
- (2) Target peserta pengembangan Kompetensi merupakan ASN yang menduduki jabatan/melakukan tugas tertentu namun mempunyai kesenjangan Kompetensi atau belum memenuhi syarat untuk menduduki jabatan/melakukan tugas.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi diberikan kepada setiap ASN paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Jam pelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jam pelajaran pada pelatihan klasikal maupun pelatihan nonklasikal.
- (3) Bentuk Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. *workshop* atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan/atau
 - l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (4) Bentuk Pelatihan Non Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara PNS dengan ASN swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - i. belajar mandiri (*self development*);
 - j. komunitas belajar (*community of practices*);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan

m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

- (5) Pedoman teknis pelaksanaan pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Keenam

Strategi Pembelajaran

Pasal 23

Strategi Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilakukan dengan proporsi:

- a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan klasikal dan/atau Pelatihan nonklasikal;
- b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik; dan
- c. 70% (tujuh puluh persen) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan.

Bagian Ketujuh

Teknologi Pembelajaran

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan *Gresik Corpu* dilakukan dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran secara digital.
- (2) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya memfasilitasi pembelajaran dengan cara menciptakan, mengembangkan, memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber daya pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah.
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (*learning management system*).
- (4) Sistem manajemen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Bagian Kedelapan

Integrasi Sistem

Pasal 25

Integrasi Sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g, paling sedikit mencakup aspek:

- a. perencanaan penganggaran;
- b. pengembangan budaya organisasi;
- c. penilaian kinerja ASN;
- d. teknologi pembelajaran;
- e. manajemen pengetahuan; dan
- f. kebijakan pola karier.

Pasal 26

- (1) Integrasi pelaksanaan *Gresik Corpu* dengan perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a, merupakan kesesuaian kebutuhan penyelenggaraan *Gresik Corpu* dalam pemenuhan infrastruktur maupun pelaksanaan pengembangan Kompetensi dengan perencanaan penganggaran tahunan instansi.
- (2) Integrasi pelaksanaan *Gresik Corpu* dengan pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, merupakan proses penyelarasan program pembelajaran dan pengembangan yang dilakukan oleh *Gresik Corpu* dengan pembentukan serta pemeliharaan budaya organisasi.
- (3) Integrasi pelaksanaan *Gresik Corpu* dengan penilaian kinerja ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c sebagai berikut:
 - a. penilaian kinerja ASN menjadi salah satu pertimbangan dalam perencanaan pengembangan Kompetensi; dan
 - b. penilaian kinerja ASN menjadi bahan evaluasi hasil pengembangan Kompetensi terutama pada aspek dampak pembelajaran.

- (4) Integrasi pelaksanaan *Gresik Corpu* dengan teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf d, merupakan pemanfaatan teknologi pembelajaran dalam menunjang penyelenggaraan *Gresik Corpu*.
- (5) Integrasi pelaksanaan *Gresik Corpu* dengan manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf e, merupakan kesesuaian pemanfaatan manajemen pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan pengembangan Kompetensi.
- (6) Integrasi pelaksanaan *Gresik Corpu* dengan kebijakan pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf f, merupakan kesesuaian pengembangan Kompetensi ASN dalam menunjang pengembangan karier pada jabatannya.

BAB IV

EVALUASI

Pasal 27

- (1) Evaluasi penyelenggaraan *Gresik Corpu* dilakukan pada aspek:
 - a. keberadaan infrastruktur pembelajaran *Corporate University*;
 - b. kesesuaian dengan rencana strategis atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
 - c. kendala yang dihadapi dan rencana tindak lanjut dalam penyelenggaraan *Corporate University*;
 - d. reaksi ASN terhadap Pengembangan Kompetensi;
 - e. pembelajaran ASN hasil Pengembangan Kompetensi;
 - f. peningkatan perilaku ASN hasil Pengembangan Kompetensi;
 - g. peningkatan kinerja ASN hasil Pengembangan Kompetensi; dan
 - h. peningkatan kinerja Pemerintah Daerah.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengarah dibantu pelaksana.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada pejabat pembina kepegawaian paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

BAB V
ORGANISASI PEMBELAJAR

Pasal 28

- (1) Setiap Perangkat Daerah wajib berperan serta secara aktif dalam Organisasi Pembelajaran.
- (2) Peran serta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. memastikan seluruh ASN di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing memanfaatkan sarana dan fasilitas pembelajaran melalui *Gresik Corpu*; dan
 - b. turut serta dalam memberikan masukan untuk pengembangan sistem pembelajaran dalam *Gresik Corpu*.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik
pada tanggal 29 November 2024

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik
pada tanggal 29 November 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GRESIK,

TTD.

Ir. ACHMAD WASHIL M.R., M.T.
Pembina Utama Muda
NIP. 19661027 199803 1 001

BERITA DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2024 NOMOR 63

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 63 TAHUN 2024

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

PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PELATIHAN NONKLASIKAL

| NO | TAHAPAN | RUANG LINGKUP | KETERANGAN |
|----|--|---|--|
| 1. | Penyusunan analisis kesenjangan kinerja yang dipenuhi melalui pelatihan nonklasikal pada instansi masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/ arahan BKPSDM | a. profil kompetensi ASN; b. standar kompetensi Jabatan; c. hasil penilaian kinerja ASN; dan d. target kinerja Jabatan yang diduduki. | 1) kesenjangan Kompetensi dipersyaratkan oleh Jabatan untuk diproyeksikan peningkatan karier/menduduki Jabatan yang lebih tinggi; dan 2) hasil yang diharapkan adanya pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi. |
| 2 | Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal pada instansi masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/ arahan BKPSDM | a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan; b. target ASN yang kompetensinya akan dikembangkan; c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi; d. penyelenggara pengembangan kompetensi; | 1) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi terdiri atas: a) inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap ASN; dan b) rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi. |

| NO | TAHAPAN | RUANG LINGKUP | KETERANGAN |
|----|--|--|--|
| | | e. jadwal atau waktu pelaksanaan; f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan e. anggaran yang dibutuhkan. | 2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat instansi dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah. |
| 3 | Penentuan jalur kegiatan pelatihan nonklasikal oleh masing-masing instansi dengan koordinasi/arahan BKPSDM | Bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Dilakukan paling sedikit melalui jalur: a. <i>coaching</i> ; b. <i>mentoring</i> ; c. <i>e-learning</i> ; d. pelatihan jarak jauh; e. detasering (<i>secondment</i>); f. pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>); g. patok banding (<i>benchmarking</i>); h. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah; | 1) Pembimbingan <i>coaching</i> peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri. 2) Pembimbingan <i>mentoring</i> peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama. 3) <i>E-learning</i> Pengembangan Kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja. |

| NO | TAHAPAN | RUANG LINGKUP | KETERANGAN |
|----|---------|---|--|
| | | i. belajar mandiri (<i>self development</i>); j. komunitas belajar (<i>community of practices</i>); k. bimbingan di tempat kerja/magang/ praktik kerja; dan f. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya. | 4) Pelatihan jarak jauh dilaksanakan dengan Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh. 5) Detasering (<i>secondment</i>) dilaksanakan dengan Penugasan/penempatan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru. 6) Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) yakni Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar ASN mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain dan memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama. 7) Patok Banding (<i>benchmarking</i>) kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis. |

| NO | TAHAPAN | RUANG LINGKUP | KETERANGAN |
|----|---------|---------------|---|
| | | | <p>8) Pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah merupakan kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.</p> <p>9) Belajar Mandiri (<i>self development</i>) merupakan upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.</p> <p>10) Komunitas Belajar (<i>community of practices</i>) dilakukan melalui suatu perkumpulan beberapa orang ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran yang dilaksanakan secara berkelanjutan.</p> |

| NO | TAHAPAN | RUANG LINGKUP | KETERANGAN |
|----|--|--|--|
| | | | 1 1) Bimbingan di tempat kerja/magang merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas ASN Praktik Kerja/magang. |
| 5 | Pelaksanaan pelatihan nonklasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi dan/atau arahan BKPSDM | Dapat dilaksanakan secara: a. mandiri oleh internal Instansi Perangkat Daerah yang bersangkutan; b. bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau c. bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen. | Dapat dilakukan secara <i>blended learning</i> atau perpaduan antara pelaksanaan tatap muka secara langsung (<i>luring</i>) dan dilakukan secara daring <i>syncronus</i> dan <i>asyincronus</i> . |

| NO | TAHAPAN | RUANG LINGKUP | KETERANGAN |
|----|---|--|---|
| 6 | Evaluasi Pelatihan nonklasikal oleh BKPSDM | Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal dan dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi ASN dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier. | Evaluasi pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal dilaksanakan oleh Tim Penjaminan Mutu BKPSDM berdasarkan pedoman standarisasi yang ditetapkan. |
| 7 | Penjaminan Mutu Pelatihan nonklasikal oleh BKPSDM | a. Standarisasi Mutu Proses; b. Standarisasi Mutu Fasilitas; c. Standarisasi Mutu Materi; d. Standarisasi Mutu Pengampu; e. Standar proses pelaksanaan pelatihan di luar kelas; dan f. Standar kelulusan pelatihan. | Penjaminan Mutu dilaksanakan terkait penyelenggaraan semua jalur kegiatan pelatihan nonklasikal yang dilaksanakan sesuai standar penjaminan mutu. |

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI