



GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 29 TAHUN 2023

TENTANG

PENGELOLAAN SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi aparatur sipil negara yang komprehensif, sistemik, terintegrasi, dan berkesinambungan, diperlukan penerapan sistem pembelajaran terintegrasi;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 ayat (3) dan ayat (4a) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pengelolaan *Corporate University* Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;

- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 6781);
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 Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENGELOLAAN SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Provinsi Kalimantan Timur.
3. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Timur.
4. Wakil Gubernur adalah Wakil Gubernur Kalimantan Timur.
5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BPSDM adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada pemerintah daerah.
8. Kalimantan Timur Corporate University yang selanjutnya disebut Kaltim CorpU adalah entitas pendidikan strategis untuk membantu organisasi induknya dalam rangka mencapai misinya dalam bentuk aktivitas yang membudidayakan pembelajaran, pengetahuan dan kebijaksanaan individu dan organisasi.
9. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
10. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
11. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

12. 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.
13. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan kementerian dalam negeri dan pemerintahan daerah secara profesional.
14. Pengembangan Kompetensi adalah serangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi sebagai upaya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN yang dilakukan melalui pendidikan dan/atau pelatihan.
15. Kurikulum adalah rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman pembelajaran.
16. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi jabatan.

Pasal 2

Penerapan Kaltim CorpU dalam pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

- (1) Penerapan Kaltim CorpU dimaksudkan sebagai pembaharuan strategi dan pola pengembangan Kompetensi ASN untuk meningkatkan Kompetensi ASN agar lebih cepat dan responsive dalam menjawab tantangan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dimasa depan.
- (2) Penerapan Kaltim CorpU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk :
 - a. memberikan panduan pelaksanaan pengembangan Kompetensi ASN melalui pendekatan Kaltim CorpU bagi seluruh Perangkat Daerah;
 - b. meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah; dan

- c. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat oleh Perangkat Daerah.

BAB II PENGELOLAAN

Bagian Kesatu Pembentukan

Pasal 4

Kaltim CorpU dikelola dalam bidang :

- a. budaya pembelajaran, yaitu 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;
- b. budaya pengetahuan, yaitu penerapan Kaltim CorpU menggunakan model pembelajaran 10 : 20 : 70 dan memungkinkan setiap individu untuk menulis pengetahuannya serta membaca dan mengakses kumpulan pengetahuan lain dari setiap individu ASN kapan, dari mana saja dan tersedia setiap saat melalui pembangunan sistem aplikasi budaya pengetahuan; dan
- c. budaya kebijaksanaan, yaitu penerapan Kaltim CorpU memperhatikan keberlanjutan, ketersediaan dan kemampuan daya dukung sumber daya yang tersedia baik individu maupun organisasi agar penyusunan pembelajaran dilaksanakan sesuai kebutuhan, tepat sasaran dan kekinian dan memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

Pasal 5

- (1) Bidang budaya pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a bertujuan untuk membangun kebiasaan belajar melaksanakan tugas dan fungsi secara mandiri, sukarela, terus-menerus untuk mengatasi kesenjangan Kompetensi individu, institusi dan memberi penghargaan setinggi-tingginya kepada nilai kearifan lokal yang berkembang di tempat kerja.
- (2) Bidang budaya pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b bertujuan untuk mendorong setiap individu menulis pengetahuannya, membaca dan mengakses kumpulan pengetahuan lain dari setiap individu ASN kapan serta mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti model pembelajaran terkini.

- (3) Bidang budaya kebijaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c bertujuan untuk memberikan arahan dan membentuk kolaborasi antar individu maupun organisasi dalam penerapan Kaltim CorpU.

Bagian Kedua
Pengelola

Pasal 6

- (1) Kaltim CorpU merupakan organisasi non struktural yang dibentuk oleh Gubernur.
- (2) Ketua Kaltim CorpU bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas dan fungsi tambahan yang melekat pada Perangkat Daerah.

Pasal 7

- (1) Pengelola Kaltim CorpU terdiri atas:
- a. pengarah yaitu Gubernur dan Wakil Gubernur;
 - b. penanggung jawab yang secara ex-officio dijabat oleh Sekretaris Daerah;
 - c. ketua Kaltim CorpU yang secara ex-officio dijabat oleh Kepala BPSDM;
 - d. koordinator perangkat daerah yang secara ex-officio dijabat oleh Kepala Perangkat Daerah;
 - e. ketua bidang budaya pembelajaran (*learning cultivate*) yang secara ex-officio dijabat oleh widyaiswara yang ditunjuk oleh ketua Kaltim CorpU dan anggota yang secara ex-officio dijabat dan diisi ASN yang ditunjuk oleh Kepala BPSDM;
 - f. ketua bidang budaya pengetahuan (*knowledge cultivate*) yang secara ex-officio dijabat oleh widyaiswara yang ditunjuk oleh ketua Kaltim CorpU dan anggota yang secara ex-officio dijabat dan diisi oleh ASN yang ditunjuk oleh Kepala BPSDM; dan
 - g. ketua bidang budaya kebijaksanaan (*wisdom cultivate*) yang secara ex-officio dijabat oleh widyaiswara yang ditunjuk oleh ketua Kaltim CorpU dan anggota yang secara ex-officio dijabat dan diisi oleh ASN yang ditunjuk oleh Kepala BPSDM.
- (2) Koordinator perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Kaltim CorpU pada perangkat daerah masing-masing.

- (3) Penunjukan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e sampai dengan huruf g ditetapkan dengan Keputusan Kepala BPSDM.
- (4) Susunan organisasi Kaltim CorpU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Ketiga Tugas dan Fungsi

Pasal 8

Pengelola Kaltim CorpU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) bertugas:

- a. pengarah, memberikan arahan dalam rangka implementasi Kaltim CorpU berdasarkan visi dan misi Pemerintah Daerah;
- b. penanggung jawab, mengoordinasikan dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Kaltim CorpU;
- c. ketua Kaltim CorpU:
 1. mengarahkan program Pengembangan Kompetensi ASN Kaltim CorpU bersama bidang pembelajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 2. mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran dan mengelola pengetahuan pegawai bersama bidang pengetahuan sesuai dengan kebutuhan pencapaian indikator keberhasilan program;
 3. berupaya meningkatkan kinerja ASN bersama bidang kebijaksanaan sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 4. memantau dampak pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap kinerja individu maupun organisasi.
- d. koordinator perangkat daerah:
 1. berkoordinasi dengan ketua Kaltim CorpU dalam pengelolaan Kaltim CorpU;
 2. bertanggung jawab dalam pengelolaan Kaltim CorpU di Perangkat Daerah masing-masing;
 3. menyampaikan rekapitulasi data pengembangan kompetensi pegawainya ke ketua Kaltim CorpU; dan
 4. menyampaikan hasil evaluasi ke ketua Kaltim CorpU.

- e. ketua bidang budaya pembelajaran (learning cultivate):
 1. mengelola Kaltim CorpU dengan menyusun standar operasional prosedur dan proses bisnis Kaltim CorpU;
 2. melaksanakan diagnosis kebutuhan pembelajaran;
 3. melaksanakan pengembangan desain pembelajaran;
 4. menganalisa penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran; dan
 5. melaksanakan pengukuran dampak pembelajaran.
- f. ketua bidang budaya pengetahuan (knowledge cultivate):
 1. mengembangkan dan mengelola budaya pengetahuan;
 2. melakukan penelitian dan pengembangan budaya pembelajaran; dan
 3. mengembangkan teknologi pembelajaran sesuai perkembangan Pengembangan Kompetensi terkini bersama anggota bidang.
- g. ketua bidang budaya kebijaksanaan (wisdom cultivate):
 1. membentuk dan mengelola budaya kolaborasi;
 2. menindaklanjuti pengukuran dampak pembelajaran sesuai perkembangan Pengembangan Kompetensi; dan
 3. meningkatkan kesadaran ASN untuk mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh.

Pasal 9

Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, pengelola mempunyai fungsi:

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

Bagian Keempat Integrasi Sistem

Pasal 10

- (1) Pengelolaan Kaltim CorpU dilakukan secara terintegrasi.

- (2) Integrasi pengelolaan Kaltim CorpU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mencakup aspek:
- a. perencanaan penganggaran;
 - b. pengembangan budaya organisasi;
 - c. penilaian kinerja pegawai;
 - d. teknologi pembelajaran;
 - e. budaya pengetahuan; dan
 - f. kebijakan pola karier.

Pasal 11

- (1) Integrasi pengelolaan Kaltim CorpU dengan perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a merupakan kesesuaian kebutuhan pengelolaan Kaltim CorpU dalam pemenuhan infrastruktur maupun pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dengan perencanaan penganggaran tahunan instansi.
- (2) Integrasi pengelolaan Kaltim CorpU dengan pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b merupakan relevansi dan komitmen pengembangan budaya organisasi sebagai organisasi pembelajar yang ditunjang melalui pengelolaan Kaltim CorpU.
- (3) Integrasi pengelolaan Kaltim CorpU dengan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf c sebagai berikut:
 - a. penilaian kinerja pegawai menjadi salah satu pertimbangan dalam perencanaan pengembangan Kompetensi; dan
 - b. penilaian kinerja pegawai menjadi bahan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi terutama pada aspek dampak pembelajaran.
- (4) Integrasi pengelolaan Kaltim CorpU dengan teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf d merupakan kesesuaian kebutuhan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran dalam menunjang pengelolaan Kaltim CorpU.
- (5) Integrasi pengelolaan Kaltim CorpU dengan budaya pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf e merupakan kesesuaian pemanfaatan budaya pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan pengembangan Kompetensi.

- (6) Integrasi pengelolaan Kaltim CorpU dengan kebijakan pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf f merupakan kesesuaian Pengembangan Kompetensi ASN dalam menunjang pengembangan karier pada jabatannya.

BAB III

BUDAY

Bagian Kesatu

Budaya Pembelajaran (*Learning Cultivate*)

Pasal 12

Pembelajaran Kaltim CorpU terdiri atas:

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

Paragraf 1

Tahapan Pembelajaran

Pasal 13

Tahapan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 terdiri atas:

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

Paragraf 2

Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Pasal 14

Tahapan diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a terdiri atas:

- a. analisis kinerja organisasi; dan
- b. analisis kesenjangan kinerja dan kompetensi pegawai.

Pasal 15

- (1) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a merupakan kegiatan penelaahan atau penilaian secara sistematis terkait profil kinerja organisasi saat ini dan kebutuhan di masa mendatang.

- (2) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui identifikasi:
 - a. capaian kinerja organisasi;
 - b. arah kebijakan organisasi; dan
 - c. arah pembangunan nasional dan/atau Daerah.
- (3) Capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diidentifikasi melalui capaian target kinerja organisasi.
- (4) Arah kebijakan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diidentifikasi melalui dokumen rencana strategis lima tahunan organisasi.
- (5) Arah pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diidentifikasi melalui dokumen rencana pembangunan jangka panjang dan menengah nasional dan/atau rencana pembangunan jangka menengah Daerah.

Pasal 16

- (1) Analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b bertujuan untuk mengidentifikasi profil pegawai dan peta kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang sesuai bagi pegawai.
- (2) Analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Pengembangan Desain Pembelajaran

Pasal 17

Tahapan pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b terdiri atas:

- a. penyesuaian tujuan 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) Penetapan jenis dan jalur pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b disesuaikan dengan peta kebutuhan pengembangan Kompetensi dan kebutuhan organisasi.

- (2) Penyesuaian pengembangan Kompetensi dengan pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c dilakukan melalui identifikasi keselarasan pengembangan Kompetensi yang menunjang pengembangan karier pegawai.
- (3) Penyusunan desain kurikulum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d merupakan perumusan program pembelajaran berdasarkan tujuan pembelajaran.

Paragraf 4

Penyelenggaraan dan Implementasi Pembelajaran

Pasal 19

Tahapan penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 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.

Paragraf 5

Pengukuran Dampak Pembelajaran

Pasal 20

Tahapan pengukuran dampak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d meliputi evaluasi:

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

Paragraf 6

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b bersifat:
 - a. fungsional, yaitu pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan lebih banyak mengedepankan peran serta ASN Jabatan Fungsional sebagai tambahan Tugas yang bersifat Wajib dalam pengelolaan Kaltim CorpU;

- b. fleksibel, yaitu luwes dalam mengisi organisasi penggerak Kaltim CorpU serta membuka peluang kerja sama, perpaduan dan kolaborasi antara pemerintah daerah, kementerian/lembaga, badan usaha milik daerah dan badan usaha milik negara dalam menentukan pola dan metode pembelajaran sehingga terwujud proses pembelajaran yang lebih komprehensif; dan
 - c. terbuka, yaitu membuka diri terhadap masukan dan kritik dalam rangka inovasi implementasi Kaltim CorpU.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. manajerial;
 - b. sosial kultural;
 - c. teknis;
 - d. fungsional; dan
 - e. pemerintahan dalam negeri.
 - (3) Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi kepemimpinan.
 - (4) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi sosial kultural dan transformasi organisasi.
 - (5) Pengembangan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi teknis bidang dan inti.
 - (6) Pengembangan Kompetensi Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi fungsional umum ataupun fungsional bidang tertentu.
 - (7) Pengembangan Kompetensi Pemerintahan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi urusan pemerintahan dalam negeri.

Pasal 22

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dapat dilaksanakan secara:
 - a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di Perangkat Daerah yang terakreditasi;

- b. bersama dengan pemerintah daerah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan/atau
 - c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
- (2) Penyiapan dan penugasan fasilitator dilakukan dengan mempertimbangkan Kompetensi atau kemampuan dalam mengampu agenda pembelajaran.
 - (3) Target peserta Pengembangan Kompetensi yaitu ASN yang menduduki jabatan/melakukan tugas tertentu namun mempunyai kesenjangan Kompetensi atau belum memenuhi syarat untuk menduduki jabatan/melakukan tugas dimaksud.

Pasal 23

- (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) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan proporsi:
 - a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan klasikal di dalam kelas dan belajar mandiri;
 - b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan; dan
 - c. 70% (tujuh puluh persen) berupa pelatihan nonklasikal bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
- (4) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diterapkan kepada setiap ASN sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 24

- (1) Pelatihan klasikal di dalam kelas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf a berupa:
 - a. pelatihan teknis;
 - b. pelatihan fungsional;
 - c. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - d. pelatihan sosial kultural;
 - e. sekolah kader; dan/atau
 - f. bentuk pelatihan klasikal lainnya.

- (2) Pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf b berupa:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*; dan/atau
 - c. pelatihan non klasikal dalam bentuk bimbingan lainnya.
- (3) Pelatihan nonklasikal bersifat terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf c berupa:
 - a. e-learning;
 - b. komunitas belajar (*community of practices*) / webinar / berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) / sesi berbagi (*sharing session*);
 - c. pelatihan jarak jauh;
 - d. detasering (*secondment*);
 - e. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - f. patok banding (*benchmarking*);
 - g. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta / badan usaha milik negara / badan usaha milik daerah;
 - h. belajar mandiri (*self development*); dan/atau
 - i. bentuk pelatihan non klasikal lainnya yang bersifat terintegrasi.
- (4) Praktek di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf c berupa bimbingan di tempat kerja / magang / praktik kerja.
- (5) Pedoman teknis pelaksanaan pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (6) Setelah ASN mengikuti kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) diharapkan untuk berbagi pengetahuan yang diperolehnya kepada ASN lainnya.

Paragraf 7

Teknologi Pembelajaran

Pasal 25

- (1) Pengelolaan Kaltim 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 budaya pembelajaran.
- (4) Sistem budaya pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Bagian Kedua
Budaya Pengetahuan (*Knowledge Cultivate*)

Pasal 26

- (1) Kompetensi ASN meliputi pengetahuan :
 - a. manajerial;
 - b. sosial kultural;
 - c. teknis;
 - d. fungsional; dan
 - e. pemerintahan dalam negeri.
- (2) Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah penerapan hasil pembelajaran oleh ASN di tempat kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- (3) Kinerja optimal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Pasal 27

- (1) Dalam rangka pengelolaan Kaltim CorpU, pengelola menyusun dan mengembangkan budaya pengetahuan.
- (2) Budaya pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Budaya pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. identifikasi;
 - b. dokumentasi;
 - c. pengorganisasian;
 - d. penyebarluasan;
 - e. penerapan;
 - f. pemantauan; dan
 - g. pengembangan.

Pasal 28

- (1) Kegiatan identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf a bertujuan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual.
- (2) Dokumentasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf b merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual.
- (3) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf c merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual.
- (4) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf d merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang bisa digunakan oleh seluruh pegawai dalam instansi.
- (5) Penerapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf e merupakan pemanfaatan budaya pengetahuan sebagai aset intelektual oleh seluruh pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
- (6) Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf f merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa budaya pengetahuan yang ada telah dikelola dan dimanfaatkan dengan baik oleh ASN.
- (7) Pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf g merupakan proses pengembangan budaya pengetahuan baik secara operasional maupun substansi agar sesuai dengan kebutuhan ASN dan Perangkat Daerah.

Bagian Ketiga

Budaya Kebijaksanaan (*Wisdom Cultivate*)

Pasal 29

- (1) Budaya kebijaksanaan yang dimaksud adalah kesadaran setiap ASN untuk mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dari hasil pembelajaran untuk mencapai tujuan organisasi.
- (2) Koordinator perangkat daerah bertanggung jawab dalam pengelolaan pengetahuan dari hasil pembelajaran setiap ASN untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB V
EVALUASI

Pasal 30

- (1) Evaluasi pengelolaan Kaltim CorpU dilakukan pada aspek:
 - a. keberadaan infrastruktur pembelajaran CorpU;
 - b. kesesuaian dengan rencana strategis atau rencana pembangunan jangka menengah daerah;
 - c. kendala yang dihadapi dan rencana tindak lanjut dalam pengelolaan Kaltim CorpU;
 - 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 ketua Kaltim CorpU dan koordinator perangkat daerah.
- (3) Koordinator perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertanggung jawab dalam pelaksanaan evaluasi di perangkat daerahnya.
- (4) Ketua Kaltim CorpU sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertanggung jawab dalam pelaksanaan evaluasi pada semua Perangkat Daerah.
- (5) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan kepada pengarah melalui penanggung jawab Kaltim CorpU paling sedikit satu kali dalam satu tahun.
- (6) Tindak lanjut atas hasil evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (5) dilaksanakan oleh pengelola Kaltim CorpU sesuai dengan tingkatannya masing-masing.

BAB V
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 31

Pembinaan dan pengawasan Kaltim CorpU dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 32

Pembiayaan pengelolaan Kaltim CorpU bersumber pada:
a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 31 Juli 2023

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 31 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2023 NOMOR 29.

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,


3 SUPARMI
NIP. 19690512 198903 2 009