



SALINAN

WALI KOTA BANJARBARU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALI KOTA BANJARBARU
NOMOR 23 TAHUN 2025

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARBARU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang komprehensif, sistematis, terintegrasi, dan berkesinambungan, Pemerintah Kota Banjarbaru perlu menerapkan dan mengembangkan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 ayat (4) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*);
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Banjarbaru tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Banjarbaru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3822);

3. Undang-Undang...

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara 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 Tahun 2019 Nomor 157);

10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1645);
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 Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjarbaru (Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjarbaru (Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2023 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Nomor 132);
14. Peraturan Wali Kota Banjarbaru Nomor 71 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarbaru (Berita Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2023 Nomor 71) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Banjarbaru Nomor 83 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Banjarbaru Nomor 71 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarbaru (Berita Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2023 Nomor 83);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal I

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Banjarbaru.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Banjarbaru.
3. Wakil Wali Kota adalah Wakil Wali Kota Banjarbaru.

4. Badan...

4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarbaru.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Banjarbaru.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia yang selanjutnya disingkat BPKSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarbaru.
7. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru.
8. Bagian adalah Bagian pada Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru.
9. Unit Kerja adalah Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai yang bekerja di Kementerian Dalam Negeri, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
12. 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.
13. Sistem Pembelajaran Terintegrasi / *Corporate University* Banjarbaru yang selanjutnya disebut CorpU Banjarbaru adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta, pencapaian tujuan strategis organisasi, serta tujuan pembangunan daerah dan nasional.
14. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
15. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
16. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
17. 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.

18. Pengembangan...

18. 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.
19. Manajemen Pengetahuan adalah rangkaian kegiatan yang digunakan oleh Perangkat Daerah untuk mengidentifikasi, menciptakan, mengembangkan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan Kembali, diketahui, dan dipelajari Pegawai ASN.
20. Pelatihan Teknis adalah pelatihan yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis bidang tugas.
21. Pelatihan Fungsional adalah pelatihan untuk memenuhi persyaratan dan/atau untuk meningkatkan kompetensi ASN yang akan atau menduduki jabatan fungsional tertentu.
22. Pelatihan Sosial Kutural adalah pelatihan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan 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 dan fungsinya.
23. Kurikulum adalah rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman pembelajaran.
24. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
25. Pelatihan adalah bentuk pengembangan kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi jabatan.
26. Anggaran pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
27. Peraturan Wali Kota adalah Peraturan Wali Kota Banjarbaru.
28. Keputusan Wali Kota adalah Keputusan Wali Kota Banjarbaru.
29. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah.

Pasal 2

Penerapan CorpU Banjarbaru dalam pengembangan kompetensi ASN berasaskan Pancasila dan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

- (1) Penerapan CorpU Banjarbaru 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 di masa depan.
- (2) Penerapan CorpU Banjarbaru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. memberikan panduan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN melalui pendekatan *CorpU* Banjarbaru bagi seluruh Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja;
 - b. meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam mewujudkan visi, misi Daerah serta skala prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota;
 - c. sebagai fasilitas pendukung dalam pemenuhan hak dan kesempatan setiap ASN dalam mendapatkan pengembangan kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran untuk PNS dan paling banyak 24 (dua puluh empat) jam pelajaran untuk PPPK dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
 - d. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat oleh Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja.

BAB II PENYELENGGARAAN

Pasal 4

CorpU Banjarbaru diselenggarakan dengan menerapkan prinsip pembelajaran yang terdiri atas:

- a. integrasi;
- b. partisipatif; dan
- c. berkelanjutan.

Pasal 5

Prinsip integrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a mempunyai makna bahwa dalam proses penerapan CorpU Banjarbaru 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.

Pasal 6

- (1) Prinsip partisipatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b mempunyai makna bahwa dalam praktik penerapan *CorpU* Banjarbaru 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.
- (2) Prinsip partisipatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

Pasal 7

- (1) Prinsip berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c mempunyai makna bahwa dalam penerapan *CorpU* Banjarbaru memperhatikan keberlanjutan ketersediaan dan kemampuan daya dukung sumber daya yang tersedia.
- (2) Prinsip berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan agar pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru pada Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja dapat terus dilaksanakan secara berkelanjutan.

Pasal 8

- (1) *CorpU* Banjarbaru merupakan organisasi non struktural yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Wali Kota, dengan tugas dan fungsi tambahan yang melekat pada Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja.
- (2) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, *CorpU* Banjarbaru 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 bahwa *CorpU* Banjarbaru dapat dijalankan secara luwes dan membuka diri bagi berbagai bentuk inovasi untuk memperkaya dan mengembangkan kinerja organisasi.

Pasal 9

- (1) Penyelenggara *CorpU* Banjarbaru terdiri atas:
 - a. pembina;
 - b. pengarah;
 - c. pelaksana; dan
 - d. kelompok keahlian (*group skill*).
- (2) Pembina sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Wali Kota; dan

b. Wakil...

- b. Wakil Wali Kota.
- (3) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas :
 - a. Sekretaris Daerah; dan
 - b. asisten pada Sekretariat Daerah.
- (4) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. Kepala BKPSDM secara *ex officio* sebagai Ketua Pelaksana atau koordinator pembelajaran (*chief learning officer*); dan
 - b. Kepala Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja sebagai Anggota Pelaksana.
- (5) Kelompok keahlian/*group skill* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d beranggotakan ASN, akademisi dan/atau profesional yang mempunyai keahlian dan kompetensi dalam bidang tertentu.
- (6) Penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB III URAIAN TUGAS DAN TATA KERJA

Pasal 10

Penyelenggara *CorpU* Banjarbaru mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana pengembangan kompetensi di masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja;
- b. menyusun kebijakan pengembangan kompetensi di masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja berpedoman kepada kebijakan visi-misi serta skala prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota;
- c. menyelenggarakan pelaksanaan pengembangan kompetensi di lingkungan instansi Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja masing-masing; dan
- d. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan kompetensi fungsional di lingkungan instansi Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja masing-masing.

Pasal 11

Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, penyelenggara 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 Pemerintah Daerah;
- d. penyelenggaraan pengembangan kompetensi terintegrasi dengan manajemen talenta dan rencana strategis Pemerintah Daerah; dan
- e. pengembangan program pengembangan kompetensi di Instansi Pemerintah yang dapat mendukung pelaksanaan manajemen talenta dan pemenuhan rencana strategis Pemerintah Daerah.

BAB IV SISTEM PEMBELAJARAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 12

Sistem pembelajaran dalam *CorpU* Banjarbaru terdiri atas:

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

Bagian Kedua Tahapan Sistem Pembelajaran

Pasal 13

Tahapan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a terdiri atas :

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

Paragraf 1 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 kebutuhannya di masa mendatang.
- (2) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. identifikasi capaian kinerja organisasi;
 - b. identifikasi arah kebijakan organisasi; dan
 - c. identifikasi 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...

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 pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

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 17 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 3

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 4

Pengukuran Dampak Pembelajaran

Pasal 20

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

- a. evaluasi penyelenggaraan program; dan

b. evaluasi...

- b. evaluasi dampak program terhadap kinerja individu dan organisasi.

Bagian Ketiga Pengembangan Kompetensi

Pasal 21

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 22

- (1) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dapat dilaksanakan secara:
 - a. mandiri oleh Unit Kerja penyelenggara pelatihan di Instansi Pemerintah Daerah yang terakreditasi;
 - b. bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan/atau
 - c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independent yang terakreditasi.
- (2) Penyiapan dan penugasan fasilitator dilakukan dengan mempertimbangkan Kompetensi atau kemampuan dalam mengampu agenda pembelajaran.
- (3) Target peserta pengembangan kompetensi adalah 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 PNS paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

(2) Pengembangan...

- (2) Pengembangan kompetensi diberikan kepada setiap PPPK paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Jam pelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) merupakan jam pelajaran pada pelatihan klasikal maupun pelatihan nonklasikal.
- (4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
- (5) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diterapkan kepada setiap pegawai ASN sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 24

- (1) Pelatihan klasikal di dalam kelas dan belajar mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4) huruf a berupa :
 - a. pelatihan teknis;
 - b. pelatihan fungsional;
 - c. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - d. pelatihan sosial kultural;
 - e. sekolah kader;
 - f. belajar mandiri; dan/atau
 - g. bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (2) Pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4) huruf b berupa :
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. umpan balik; dan/atau
 - d. pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan lainnya.
- (3) Pelatihan nonklasikal yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4) huruf c berupa :
 - a. *e-learning*;
 - b. pelatihan jarak jauh;
 - c. penugasan tambahan;
 - d. pengayaan jabatan;
 - e. magang;
 - f. pertukaran antara Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai swasta; dan/atau
 - g. bentuk pelatihan nonklasikal lainnya yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
- (4) Pedoman teknis pelaksanaan pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB V
MANAJEMEN PENGETAHUAN

Pasal 25

- (1) Dalam rangka pengelolaan *CorpU* Banjarbaru, penyelenggara menyusun dan mengembangkan manajemen pengetahuan.
- (2) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan rangkaian kegiatan yang digunakan oleh Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja untuk mengidentifikasi, menciptakan, mengembangkan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari ASN pada Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja.
- (3) Manajemen 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 26

- (1) Identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf a bertujuan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual.
- (2) Dokumentasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf b merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual.
- (3) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf c merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual.
- (4) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf d merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang dapat digunakan oleh seluruh pegawai dalam instansi.
- (5) Penerapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf e merupakan pemanfaatan manajemen pengetahuan sebagai aset intelektual oleh seluruh pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
- (6) Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) 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 25 ayat (3) huruf g merupakan proses pengembangan manajemen pengetahuan baik secara operasional maupun substansi agar sesuai dengan kebutuhan ASN dan Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja.

BAB VI TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

Pasal 27

- (1) Pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru 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/Bagian/Unit Kerja.
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran.
- (4) Sistem manajemen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian.

BAB VII INTEGRASI SISTEM

Pasal 28

- (1) Pengelolaan *CorpU* Banjarbaru dilakukan secara terintegrasi.
- (2) Integrasi pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mencakup aspek:
 - a. perencanaan penganggaran;
 - b. pengembangan budaya organisasi;
 - c. penilaian kinerja pegawai;
 - d. teknologi pembelajaran;
 - e. manajemen pengetahuan; dan
 - f. kebijakan pola karier.

Pasal 29

- (1) Integrasi pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru dengan perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a merupakan kesesuaian kebutuhan penyelenggaraan *CorpU* Banjarbaru dalam pemenuhan infrastruktur maupun pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan perencanaan anggaran tahunan instansi.
- (2) Integrasi pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru dengan pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf b merupakan relevansi dan komitmen pengembangan budaya organisasi sebagai organisasi pembelajar yang ditunjang melalui penyelenggaraan *CorpU* Banjarbaru.
- (3) Integrasi pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru dengan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf c sebagai berikut:
 - a. penilaian kinerja pegawai menjadi salah satu pertimbangan dalam perencanaan pengembangan kompetensi; dan
 - b. penilaian...

b. penilaian...

- b. penilaian kinerja pegawai menjadi bahan evaluasi hasil pengembangan kompetensi terutama pada aspek dampak pembelajaran.
- (4) Integrasi pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru dengan teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf d merupakan kesesuaian kebutuhan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran dalam menunjang penyelenggaraan *CorpU* Banjarbaru.
- (5) Integrasi pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru dengan manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf e merupakan kesesuaian pemanfaatan manajemen pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan pengembangan kompetensi.
- (6) Integrasi pelaksanaan *CorpU* Banjarbaru dengan kebijakan pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf f merupakan kesesuaian pengembangan kompetensi ASN dalam menunjang pengembangan karier pada jabatannya.

BAB VIII EVALUASI

Pasal 30

- (1) Evaluasi penyelenggaraan *CorpU* Banjarbaru 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 penyelenggaraan *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 Instansi Pemerintah.
- (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 satu kali dalam satu tahun.

BAB IX PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 31

- (1) Wali Kota melakukan pembinaan dan pengawasan *CorpU* Banjarbaru.
- (2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan *CorpU* Banjarbaru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh BPKSDM.

- (3) Tata cara pembinaan dan pengawasan *CorpU* Banjarbaru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X PEMBIAYAAN

Pasal 32

Peendanaan penyelenggaraan *CorpU* Banjarbaru yang diatur dalam Peraturan Wali Kota ini dibebankan pada APBD dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kapasitas fiskal Daerah.

BAB XI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Banjarbaru.

Ditetapkan di Banjarbaru
pada tanggal 25 Juli 2025
WALI KOTA BANJARBARU,

ttd

ERNA LISA HALABY

Diundangkan di Banjarbaru
pada tanggal 25 Juli 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KOTA BANJARBARU,

ttd

SIRAJONI

BERITA DAERAH KOTA BANJARBARU TAHUN 2025 NOMOR 24

LAMPIRAN...

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA BANJARBARU
 NOMOR 23 TAHUN 2025
 TENTANG
 SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (*CORPORATE
 UNIVERSITY*) DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 APARATUR SIPIL NEGARA.

A. PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PELATIHAN NONKLASIKAL DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARBARU

No.	Tahapan	Ruang Lingkup	Keterangan
1.	Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal pada masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/unit kerja 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; e. jadwal atau waktu pelaksanaan; f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan g. anggaran yang dibutuhkan.	Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi terdiri atas: a. Inventarisasi jenis kompetensi ditingkatkan dari setiap ASN; dan b. Rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi. Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat instansi dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan pembiayaan tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.
2.	Analisis kesenjangan kinerja yang dipenuhi melalui pelatihan nonklasikal pada masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/unit kerja dengan koordinasi/arahan BKPSDM.	a. profil kompetensi ASN; b. standar kompetensi jabatan; c. hasil penilaian kinerja ASN; dan d. target kinerja jabatan yang diduduki.	Kesenjangan kompetensi dipersyaratkan oleh jabatan untuk diproyeksikan peningkatan karir atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.
3.	Bentuk pelaksanaan pelatihan nonklasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/unit kerja dengan koordinasi/arahan BKPSDM.	Bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran di tempat kerja maupun diluar yang terintegrasi dengan masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/unit kerja.	Hasil yang diharapkan adanya pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.

4.	<p>Jalur kegiatan pelatihan nonklasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/unit kerja dengan koordinasi/arahan BKPSDM.</p>	<p>Bentuk pengembangan kompetensi nonklasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran di luar kelas. Dilakukan paling sedikit melalui jalur:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>coaching</i>; b. <i>mentoring</i>; c. <i>e-learning</i>; d. pelatihan jarak jauh; e. <i>detasering (secondment)</i>; f. pembelajaran alam terbuka (<i>outbound</i>); g. patok banding (<i>benchmarking</i>); h. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta atau BUMN/BUMD; i. belajar mandiri (<i>self development</i>); j. komunitas belajar (<i>community of practices</i>); k. bimbingan di tempat kerja/magang/praktek kerja; <p>jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Pembimbingan <i>coaching</i> peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri. b. Pembimbingan <i>mentoring</i> peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama. c. <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. d. Pelatihan jarak jauh dilaksanakan dengan proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh. e. <i>Detasering (secondment)</i> dilaksanakan dengan penugasan atau penempatan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru. f. Pembelajaran alam terbuka (<i>outbound</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 kerjasama, sinergi, dan keberhasilan bersama.
----	--	--	---

			<p>g. Patok banding (<i>benchmarking</i>) kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.</p> <p>h. Pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta atau BUMN/BUMD merupakan kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.</p> <p>i. 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>j. 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> <p>k. Bimbingan di tempat kerja/magang/praktek kerja 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 praktek kerja atau magang.</p>
--	--	--	---

5.	Pelaksanaan pelatihan nonklasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah/Bagian/unit kerja dengan koordinasi/arahan BKPSDM.	Dapat dilaksanakan secara: a. mandiri oleh internal Perangkat Daerah/Bagian 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 (luring) dan dilakukan secara daring syncronus dan asyincronus.
6.	Evaluasi pelatihan nonklasikal oleh BKPSDM dengan koordinasi/arahan Lembaga Penjamin Mutu Terakreditasi.	Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir.	Evaluasi pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal dilaksanakan oleh Tim Penjamin Mutu Lembaga Penjamin Mutu Terakreditasi berdasarkan pedoman standarisasi yang ditetapkan.
7.	Menjamin mutu pelatihan nonklasikal oleh BKPSDM dengan koordinasi/arahan Lembaga Penjamin Mutu Terakreditasi.	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.

B. KONVERSI JAM PELAJARAN DAN BUKTI KEIKUTSERTAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARBARU

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP		Bukti Kelulusan/ Keikutsertaan	
						Nasional	Internasional	Bentuk	Otorisator Penerbit
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A.	Pendidikan								
1.	Diploma/S1/S2/S3	Pengembangan kompetensi sesuai ketentuan belajar	a. Syarat Jabatan b. Proyeksi Karir/ menduduki jabatan yang lebih tinggi	Kualifikasi sesuai standar jabatan	Semester	Sesuai JP Program Pendidikan		Ijazah	Pimpinan (Rektor/ Dekan) Perguruan Tinggi
B.	Pelatihan								
B1.	Klasikal								
1.	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi manajerial b. Syarat jabatan c. Proyeksi karir/ menduduki jabatan yang lebih tinggi	Kompetensi dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	-	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara

2.	Pelatihan Manajerial	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis manajerial b. Syarat jabatan	Pemenuhan kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan jabatan	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	-	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara
3.	Pelatihan Teknis	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Syarat jabatan Kesenjangan kinerja	Pemenuhan kompetensi substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara / Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
4.	Pelatihan Fungsional	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensi bidang yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Syarat jabatan c. Proyeksi karir	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara / Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
5.	Pelatihan Sosial Kultural	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi Kompetensi melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi Sosial Kultural b. Syarat jabatan	Pemenuhan kebutuhan kompetensi sosial kultural	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara / Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja

6.	Seminar/Konferensi/Sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karir yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier ASN. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kompetensi sesuai topik c. Pengembangan Karir 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir ASN	Hari	Satu hari setara 4 JP	Satu hari setara 6 JP	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
----	------------------------------	--	---	--	------	-----------------------	-----------------------	------------	--

7.	Workshop atau Lokakarya	<p>Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karir dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.</p>	<p>a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan sesuai topik c. Pengembangan Karir</p>	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir ASN</p>	Hari	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
----	-------------------------	---	--	---	------	-----------------------------	---	------------	--

8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan sesuai topik c. Pengembangan Karir 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau pengembangan karir	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter ASN dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Pengembangan Karir 	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
10.	Bimtek	Kegiatan pembelajaran untuk memberikan bantuan menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi c. Pengembangan Karir 	Peningkatan pengetahuan dan karakter ASN sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20% dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja

11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami dan dihayati oleh ASN	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karir	Peningkatan pengetahuan	Hari	Sesuai JP program sosialisasi	Sesuai JP program sosialisasi	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
B2.	Nonklasikal								
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan b. Kebutuhan pengembangan karir	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi atau ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian	Kegiatan	Sesuai JP program pembelajaran	Sesuai JP program pembelajaran	Sertifikat/Surat Keterangan	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja

2.	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja tinggi karena kurang keterampilan atau keahlian dan pengalaman b. Kebutuhan pengembangan karir 	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan	Kegiatan	Sesuai JP program pembelajaran	Sesuai JP program pembelajaran	Sertifikat/ Surat Ketera ngan	Lembaga Penyeleng gara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
3.	<i>E-Learning</i>	Pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan TIK (Teknologi, Informasi dan Komunikasi) untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis b. ASN yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-Learning</i> c. Pengembangan Karir ASN 	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi atau ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir berikutnya.	Kegiatan	Paling tinggi 1 hari 4 JP akses pembelajaran secara dalam jaringan (<i>Online</i>)	Ditambah kan 20% dari JP program pembelajaran	Sertifikat	Lembaga Penyeleng gara
4.	Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi 	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambah kan 20% dari JP	Sertifikat	Lembaga Penyeleng gara/ Kepala

		pelatihan secara jarak jauh	terkait pengetahuan/ keterampilan c. Pengembangan Karir ASN	untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karir berikutnya			program pelatihan		Perangkat Daerah/ Unit Kerja
5.	Detasering (<i>Secondment</i>)	Penugasan/ penempatan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	a. Kepemilikan kompetensi sesuai jabatan yang akan diisi sementara b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge, keahlian (skill)</i> dan pengalaman dari ASN ke lingkup unit/organisasi baru	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru	Kegiatan	1 kali kegiatan deta sering setara dengan 20 JP	Ditambahkan 20% dari JP program detasering	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja

6.	Pelatihan Alam Terbuka (<i>Outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi di alam terbuka	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas	Pengembangan karakter ASN disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>Outbond</i>)	Ditambahkan 20% dari JP program Pelatihan Alam Terbuka (<i>Outbond</i>)	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
7.	Patok Banding (<i>Benchmarking</i>)	Pengembangan kompetensi dengan membandingkan dan mengukur suatu kegiatan dengan organisasi dengan organisasi mempunyai karakteristik sejenis	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas	Kegiatan	1 kali kegiatan Patok Banding setara dengan 10 JP	2 kali kegiatan Patok Banding setara 20 JP	Sertifikat/ Surat Keterangan	Lembaga Penyelenggara/ Lembaga Sasaran Penyelenggara
8.	Pertukaran ASN dengan Swasta/BUMN/ BUMD	Kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta/BUMN/ BUMD sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i> c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karir ASN	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karir berikutnya.	Kegiatan	1 kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 JP	1 kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 40 JP	Sertifikat/ Surat Keterangan sasaran	Lembaga Penyelenggara/ Lembaga Sasaran/ Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja

9.	Belajar Mandiri	Upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 JP sehari	Ditambahkan 20% dari JP program belajar mandiri (<i>Selfdevelopment</i>)	Surat Keterangan	Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
----	-----------------	--	--	--	----	---	--	------------------	-------------------------------------

10.	Komunitas Belajar <i>(community of practices)</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama	JP	Sesuai jam belajar paling tinggi 2 JP sehari	Ditambahkan 20% dari JP program Komunitas Belajar <i>(community of practices)</i>	Sertifikat/ Surat Keterangan sasaran	Lembaga Penyelenggara/ Lembaga Sasaran
-----	--	---	--	---	----	--	--	---	---

11.	Magang (Praktek Kerja)	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.	a. Kesenjangan Kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktek langsung b. Kesenjangan Kinerja	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan di tempat praktik kerja/magang	Kegiatan	1 Kali kegiatan Magang/P raktik Kerja setara dengan 20 JP	2 Kali kegiatan Magang/ Praktek Kerja setara dengan 24 JP	Sertifikat/ Surat Ketera ngan sasaran	Lembaga Penyeleng gara/ Lembaga Sasaran
-----	------------------------	---	--	---	----------	---	---	---------------------------------------	---

WALI KOTA BANJARBARU,

ttd

ERNA LISA HALABY