



BUPATI BANDUNG BARAT
PROVINSI JAWA BARAT

RANCANGAN
PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
NOMOR ... TAHUN 2026
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI MELALUI PEPELING
APARATUR SIPIL NEGARA (*CORPORATE UNIVERSITY*)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG BARAT,

- Menimbang : a. bahwa sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi dilaksanakan untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang melayani secara tulus, lurus, bersih, dan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa metode pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat saat ini masih menghadapi tantangan dalam hal integrasi data, efisiensi anggaran, dan pemenuhan hak jam pelajaran, sehingga diperlukan pendekatan sistem pembelajaran yang tematik, kolaboratif, dan berbasis teknologi informasi;
- c. bahwa untuk melaksanakan kewajiban pemenuhan hak pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan ketentuan Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian berwenang mengatur penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) di daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Terintegrasi Melalui Pepling Aparatur Sipil Negara (*Corporate University*);
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4688);

2. 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 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
3. 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);
4. 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);
5. 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 6477);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERINTEGRASI MELALUI PEPELING APARATUR SIPIL NEGARA (*CORPORATE UNIVERSITY*).

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bandung Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Bandung Barat.

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disingkat Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bandung Barat.
- ~~6. Asisten Sekretaris Daerah yang selanjutnya disingkat Asda adalah Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten Bandung Barat.~~
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat.
8. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah jabatan manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi.
13. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
14. Organisasi Pembelajar adalah organisasi yang terampil dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, serta melakukan modifikasi perilakunya sejalan dengan pengetahuan dan wawasan yang diduplikasinya.
15. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut *Corpu* adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.

16. *Pepeling ASN Corpu* adalah entitas kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
17. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi instansi daerah.
18. *Chief Learning Officer* yang selanjutnya disebut Koordinator Pembelajaran adalah pejabat minimal setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi pratama yang bertanggung jawab di bidang Pengembangan Kompetensi.
19. *Chief Group Skill* yang selanjutnya disebut Koordinator Kelompok Keahlian adalah asisten sekretaris daerah pada Pemerintah Daerah yang memimpin Kelompok Keahlian (*group skill*) di lingkungan Unit Kerja.
20. *Group skill* yang selanjutnya disebut Kelompok Keahlian adalah kelompok yang berisikan Pegawai ASN yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu sesuai tugas fungsi yang mencerminkan kelompok-Kelompok Keahlian spesifik dan bertugas membantu Koordinator Kelompok Keahlian dalam melakukan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN sesuai bidang keahlian dan Kompetensi yang dimiliki.
21. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. 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, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

25. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai ASN dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
26. Pembelajaran Formal adalah pembelajaran berupa bentuk pendidikan berdasarkan tugas belajar serta proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas.
27. Pembelajaran Sosial adalah pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik.
28. Pembelajaran Eksperiensial adalah pembelajaran berupa kegiatan penugasan dan pengalaman lapangan.
29. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
30. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah.
31. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Pasal 2

Penerapan Pepeling ASN *Corpu* bermaksud sebagai arah kebijakan Daerah untuk mewujudkan Pemerintah Daerah sebagai Organisasi Pembelajar.

Pasal 3

Penerapan Pepeling ASN *Corpu* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 bertujuan:

- a. membentuk ASN yang unggul dan berdaya saing melalui pengelolaan aset talenta ASN untuk mendukung pengembangan organisasi Pemerintah Daerah;
- b. mewujudkan Pemerintah Daerah sebagai Organisasi Pembelajar;
- c. menjadi fasilitas pendukung dalam pemenuhan kewajiban setiap ASN untuk mendapatkan Pengembangan Kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) JP bagi PNS dan 24 (dua puluh empat) JP bagi PPPK dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam mewujudkan visi dan misi Daerah;
- e. meningkatkan kualitas pelayanan publik oleh Perangkat Daerah; dan
- f. mengoptimalkan potensi unggulan dan daya saing Daerah.

BAB II KEWENANGAN DAN PRINSIP

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah berwenang menetapkan dan menyelenggarakan *Pepeling ASN Corpu*.
- (2) *Pepeling ASN Corpu* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menerapkan sistem pengelolaan pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi ASN yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Pasal 5

- (1) Setiap Perangkat Daerah berperan aktif dalam mewujudkan Organisasi Pembelajar.
- (2) Perwujudan Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:
 - a. inklusif;
 - b. berdampak;
 - c. efisien; dan
 - d. terintegrasi.
- (3) Inklusif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan dengan membuka akses pembelajaran bagi Pegawai ASN berkelanjutan.
- (4) Berdampak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan dengan memastikan hasil pembelajaran harus mampu memecahkan permasalahan kinerja organisasi.
- (5) Efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan dengan meminimalkan penggunaan waktu, biaya, dan sumber daya.
- (6) Terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui kolaborasi yang memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman.

BAB IV PENYELENGGARAAN PEPELING ASN CORPU

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Penyelenggaraan *Pepeling ASN Corpu* dilaksanakan mengacu pada arah kebijakan strategis Daerah dan kebijakan nasional.
- (2) Penyelenggaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan dengan Manajemen Talenta ASN Instansi.
- (3) Komponen Penyelenggaraan *Pepeling ASN Corpu* meliputi:
 - a. struktur *Pepeling ASN Corpu*;
 - b. manajemen pengetahuan;
 - c. forum pembelajaran;
 - d. sistem pembelajaran;
 - e. strategi pembelajaran;
 - f. teknologi pembelajaran; dan
 - g. integrasi sistem.

Bagian Kedua Struktur Organisasi Dan Tata Kerja

Pasal 7

- (1) Struktur organisasi *Pepeling ASN Corpu* terdiri atas:
 - a. dewan pengarah pembelajaran; dan
 - b. tim pelaksana.
- (2) Struktur organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 8

- (1) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a terdiri atas:
 - a. Bupati selaku ketua;
 - b. Wakil Bupati selaku wakil ketua;
 - c. Sekretaris Daerah selaku sekretaris;
 - d. Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan dan SDM selaku anggota; dan
 - e. Kepala BKPSDM selaku anggota.
- (2) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. merumuskan arah kebijakan, kebutuhan, dan prioritas Pengembangan Kompetensi yang selaras dengan rencana strategis Pemerintah Daerah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
 - b. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Pemerintah Daerah; dan
 - c. melaksanakan pemantauan dan evaluasi *Pepeling ASN Corpu*.

Pasal 9

- (1) Tim Pelaksana *Pepeling ASN Corpu* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Koordinator Pembelajaran; dan
 - b. Koordinator Kelompok Keahlian.
- (2) Koordinator Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat secara eks-ofisio oleh Kepala BKPSDM.
- (3) Koordinator Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dijabat secara eks-ofisio oleh:
 - a. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah;
 - b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah; dan
 - c. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah.

Pasal 10

- Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 bertugas:
- a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi;
 - b. mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
 - c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi kepada dewan pengarah pembelajaran;

- d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Pemerintah Daerah dan Unit Kerja;
- e. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pembelajaran Formal, Pembelajaran Sosial, dan Pembelajaran Eksperiensial; dan
- f. mengusulkan anggota Kelompok Keahlian untuk setiap Unit Kerja Jabatan Pimpinan Tinggi.

Pasal 11

Koordinator Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a bertugas:

- a. mengoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
- b. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pembelajaran Formal;
- c. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pembelajaran Sosial dan Pembelajaran Eksperiensial apabila sewaktu-waktu diberi kewenangan oleh Dewan Pengarah Pembelajaran;
- d. mengembangkan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi;
- f. mengoordinasikan Manajemen Pengetahuan; dan
- g. memverifikasi dan memvalidasi hasil pembelajaran yang dibuktikan dengan sertifikat.

Pasal 12

Koordinator Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b bertugas:

- a. memimpin Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja;
- b. menyampaikan usulan kurikulum Pengembangan Kompetensi;
- c. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di lingkungan Unit Kerja;
- d. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pembelajaran Formal, Pembelajaran Sosial, dan Pembelajaran Eksperiensial di lingkungan Unit Kerja;
- e. menyelenggarakan Pembelajaran Formal melalui koordinasi dengan Koordinator Pembelajaran jika mendapat amanat dari Dewan Pengarah Pembelajaran;
- f. menyampaikan usulan rumpun Kelompok Keahlian kepada ketua dewan pengarah pembelajaran sesuai dengan bidang tugas Unit Kerja;
- g. menyampaikan usulan Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja; dan
- h. memimpin Kelompok Keahlian di lingkungan Unit Kerja.

Pasal 13

- (1) Kelompok Keahlian pada Pepeling ASN Corpu terdiri dari 3 (tiga) kelompok besar meliputi:
 - a. Kelompok Keahlian pemerintahan dan kesejahteraan rakyat;

- b. Kelompok Keahlian perekonomian dan pembangunan;
dan
 - c. Kelompok Keahlian administrasi umum.
- (2) Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
- a. Sekretariat DPRD;
 - b. Satuan Polisi Pamong Praja;
 - c. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - d. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
 - e. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
 - f. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
 - g. Dinas Pendidikan;
 - h. Dinas Kesehatan;
 - i. Dinas Sosial;
 - j. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
 - k. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan;
 - l. Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah;
 - m. Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah;
 - n. Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
 - o. Kecamatan.
- (3) Kelompok Keahlian dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah;
 - b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - c. Dinas Lingkungan Hidup;
 - d. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan;
 - e. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
 - f. Dinas Tenaga Kerja;
 - g. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian;
 - h. Dinas Perikanan dan Peternakan;
 - i. Dinas Perhubungan;
 - j. Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman
 - k. Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang;
 - l. Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah;
 - m. Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah; dan
 - n. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah.
- (4) Kelompok Keahlian dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. Inspektorat Daerah;
 - b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - c. Badan Keuangan dan Aset Daerah;
 - d. Badan Pendapatan Daerah;
 - e. Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik;
 - f. Dinas Arsip dan Perpustakaan;
 - g. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah;
 - h. Bagian Umum Sekretariat Daerah; dan
 - i. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan;
 - j. Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah.

- (5) Setiap Kelompok Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh ketua tim yang ditunjuk berdasarkan hasil musyawarah anggota Kelompok Keahlian untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Bagian Ketiga Manajemen Pengetahuan

Pasal 14

- (1) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf b dilakukan melalui pengelolaan proses dan sumber pembelajaran dengan tetap memberikan kebebasan akses pembelajaran bagi Pegawai ASN secara fleksibel dan efisien.
- (2) Tujuan manajemen pengetahuan meliputi:
 - a. menjaga kelestarian pengetahuan;
 - b. sebagai pilar Organisasi Pembelajar;
 - c. sebagai sumber informasi praktik baik pemecahan masalah organisasi;
 - d. mendorong inovasi dan pertumbuhan; dan
 - e. mendorong standar proses dan mengurangi prosedur berulang.
- (3) Manajemen pengetahuan terdiri dari tahapan:
 - a. identifikasi dan akuisisi pengetahuan;
 - b. dokumentasi dan pengorganisasian aset intelektual;
 - c. penyebaran;
 - d. penerapan dan pengembangan; dan
 - e. pemantauan.
- (4) Format formulir identifikasi dan akuisisi pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (5) Bentuk pengetahuan terdiri atas:
 - a. pengetahuan tersirat; dan
 - b. pengetahuan eksplisit.
- (6) Pengetahuan tersirat sebagaimana dimaksud pada ayat huruf a umumnya diperoleh melalui pengalaman dan dipengaruhi oleh pemahaman serta nilai dari individu itu sendiri.
- (7) Pengetahuan eksplisit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf merupakan pengetahuan yang umumnya bersifat formal dan terstruktur, serta sudah didokumentasikan dalam sebuah buku, laporan, lembar kerja, dan media lainnya.
- (8) Sumber pengetahuan dapat berasal dari:
 - a. pengetahuan pada tingkat instansi yang dikoordinasi oleh Koordinator Pembelajaran;
 - b. pengetahuan yang bersumber dari Kelompok Keahlian pada tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - c. pengetahuan dari eksternal organisasi.
- (9) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Koordinator Pembelajaran.
- (10) Pengelolaan Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dapat dilakukan dengan menentukan pakar.

- (11) Pakar sebagaimana dimaksud pada ayat (10) merupakan individu yang memiliki pemahaman, keahlian, dan pengalaman mendalam dalam suatu bidang tertentu yang mampu memberikan wawasan dan informasi yang akurat dan relevan terkait bidang tersebut.

Bagian Keempat
Forum Pembelajaran

Pasal 15

- (1) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf c merupakan mekanisme untuk memastikan berjalannya manajemen pembelajaran di dalam pengorganisasian Pepeling ASN Corpu.
- (2) Tujuan dari forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. menetapkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - b. mengembangkan dan menetapkan pola Pengembangan Kompetensi;
 - c. memudahkan koordinasi penyelenggara Pengembangan Kompetensi; dan
 - d. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (3) Manfaat dari forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu untuk:
 - a. mendorong adanya kejelasan Pengembangan Kompetensi;
 - b. kejelasan tanggung jawab;
 - c. menjamin kesesuaian dengan desain pembelajaran; dan
 - d. kelancaran pelaksanaan.
- (4) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. forum pembelajaran level strategis;
 - b. forum pembelajaran level operasional; dan
 - c. forum pembelajaran level teknis.
- (5) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a diikuti oleh Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana.
- (6) Tujuan dari forum pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a yaitu untuk menetapkan diagnosi kebutuhan, pengembangan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strategi untuk menyelesaikan persoalan bersifat strategis.
- (7) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b diikuti oleh Koordinator Pembelajaran dan lintas Koordinator Kelompok Keahlian serta anggota Kelompok Keahlian.
- (8) Tujuan dari forum pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b yaitu untuk menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan desain pembelajaran, penyelenggaraan, dan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi dan strateginya untuk menyelesaikan permasalahan lintas Kelompok Keahlian.

- (9) Forum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c diikuti oleh Koordinator Kelompok Keahlian dan Anggota Kelompok Keahlian masing-masing.
- (10) Tujuan dari forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c yaitu untuk menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan pola pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi serta strategi untuk menyelesaikan persoalan dalam Kelompok Keahlian.
- (11) Forum pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c juga dapat memuat umpan balik pegawai.
- (12) Lini masa forum pembelajaran level strategis, operasional, dan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima Sistem Pembelajaran

Pasal 16

- (1) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf d merupakan mekanisme proses pembelajaran di mana setiap prinsip dalam manajemen pembelajaran memiliki keterkaitan guna terlaksananya sistem pembelajaran yang terintegrasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Tujuan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu untuk memastikan siklus manajemen pembelajaran berjalan dan terintegrasi pada setiap tahapan.
- (3) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. diagnosis kebutuhan pembelajaran;
 - b. pengembangan desain pembelajaran;
 - c. Penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran; dan
 - d. evaluasi pembelajaran.
- (4) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan untuk peningkatan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam lingkup Pengembangan Kompetensi ASN.
- (5) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diimplementasikan dalam jangka waktu yang ditentukan sesuai dengan arah kebijakan yang ditetapkan.
- (6) Sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperhatikan umpan balik berkelanjutan sebagai bentuk pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan pegawai.
- (7) Diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf dilakukan melalui kegiatan:
 - a. analisis organisasi;
 - b. analisis kinerja organisasi ;
 - c. analisis jenis kebutuhan kompetensi; dan
 - d. forum pembelajaran.

- (8) Pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan melalui kegiatan:
 - a. penyesuaian tujuan pembelajaran dengan kebutuhan pembelajaran;
 - b. penetapan metode belajar;
 - c. integrasi Pengembangan Kompetensi dengan komponen Manajemen ASN berupa pengembangan talenta dan karier;
 - d. penyusunan konten dan substansi pembelajaran; dan
 - e. forum pembelajaran;
- (9) Penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilakukan melalui kegiatan:
 - a. penetapan penyelenggara pembelajaran;
 - b. penyiapan dan penugasan fasilitator;
 - c. penetapan target peserta dan kalender pembelajaran;
 - d. pelaksanaan pembelajaran; dan
 - e. forum pembelajaran pada tahapan penyelenggaraan pembelajaran.
- (10) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d yaitu untuk kegiatan terencana dan sistematis yang dilakukan untuk melihat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembelajaran berdasarkan rencana yang ditetapkan.
- (11) Evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dapat mencakup:
 - a. evaluasi penyelenggaraan pembelajaran;
 - b. evaluasi hasil pembelajaran; dan
 - c. penilaian kesiapan SDM dalam penerapan Organisasi Pembelajar
- (12) Evaluasi penyelenggaraan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (11) huruf a mengidentifikasi sejauh mana kesesuaian antara rencana pembelajaran dengan implementasinya, aspek sarana dan prasarana, serta fasilitator pembelajaran.
- (13) Evaluasi hasil pembelajara sebagaimana dimaksud pada ayat (11) huruf b mengidentifikasi sejauh mana hasil pembelajaran yang telah diterima oleh peserta/Pegawai ASN.
- (14) kesiapan SDM dalam penerapan Organisasi Pembelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (11) huruf c dilihat dari komitmen dan motivasi, kesesuaian pembelajaran dengan budaya organisasi, dan hal lain yang terkait.

Bagian Keenam Strategi Pembelajaran

Pasal 17

- (1) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf e merupakan upaya untuk menciptakan metode pembelajaran yang cepat, tepat, dan akuntabel.

- (2) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikombinasikan dari:
 - a. pendekatan individu;
 - b. pendekatan tim;
 - c. pendekatan organisasi; dan
 - d. pendekatan proses.
- (3) Pendekatan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dari prakarsa individu Pegawai ASN selama pembelajaran tersebut berkaitan dengan pekerjaan.
- (4) Pendekatan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dari prakarsa beberapa orang/tim dan dapat dilakukan melalui pembelajaran yang kolaboratif.
- (5) Pendekatan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan pendekatan yang menekankan pada tujuan yang telah ditetapkan pada level Dewan Pengarah Pembelajaran untuk pemenuhan kebutuhan strategis maupun pendekatan tematik yang berfokus pada arah pembelajaran strategis untuk mendukung tujuan organisasi.
- (6) Pendekatan proses sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilakukan melalui proses pengumpulan data dan informasi dari level teknis, level operasional, hingga level strategis.
- (7) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan strategi pembelajaran;
 - b. pelaksanaan strategi pembelajaran; dan
 - c. evaluasi strategi pembelajaran.
- (8) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk meningkatkan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki ASN.
- (9) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan metode:
 - a. Pembelajaran Formal dengan proporsi 10% (sepuluh persen) dari kegiatan pembelajaran;
 - b. Pembelajaran Sosial dengan proporsi 20% (dua puluh persen) dari kegiatan pembelajaran; dan
 - c. Pembelajaran Eksperiensial dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) dari kegiatan pembelajaran.
- (10) Pembelajaran Formal sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf a didasarkan pada kurikulum pembelajaran yang memuat:
 - a. identifikasi visi Pemerintah Daerah dan kebutuhan para peserta pembelajaran;
 - b. penilaian kebutuhan pembelajar;
 - c. penetapan tujuan kurikulum;
 - d. pemilihan strategi pembelajaran;
 - e. implementasi kurikulum baru; dan
 - f. evaluasi dan umpan balik.
- (11) Kurikulum pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (10) dituangkan dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pelatihan.
- (12) Pembelajaran Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf b dapat memuat kegiatan berikut:
 - a. *coaching*;

- b. mentoring; dan
 - c. komunitas belajar berdasarkan kepakaran.
- (13) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf a merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan atau menyelesaikan suatu tugas dengan mengoptimalkan potensi diri.
- (14) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf a dapat dilakukan dengan 2 pendekatan:
- a. terintegrasi dengan program pelatihan; atau
 - b. berdiri sendiri sebagai sebuah jalur pengembangan kompetensi.
- (15) Mentoring sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf b merupakan proses pembelajaran melalui pembimbingan melalui transfer pengetahuan, keterampilan, dan informasi dengan fokus pada penyelesaian pekerjaan dan pengembangan karier.
- (16) Komunitas belajar sesuai kepakaran sebagaimana dimaksud pada ayat (12) huruf c merupakan suatu perkumpulan beberapa orang pegawai yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Pegawai ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.
- (17) Pembelajaran Eksperiensial sebagaimana dimaksud pada ayat (9) huruf c dapat dilakukan melalui:
- a. *squad team*;
 - b. patok banding;
 - c. magang;
 - d. detasering;
 - e. pertukaran PNS;
 - f. bimbingan di tempat kerja;
 - g. komunitas belajar; dan
 - h. pembelajaran alam terbuka.
- (18) *Squad team* sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf a merupakan metode pelaksanaan kerja secara kelompok yang anggotanya dipilih berdasarkan pendekatan kompetensi dan mekanisme kerja yang fleksibel serta dimungkinkan lintas Unit Kerja/Pemerintah Daerah.
- (19) Patok banding sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf b merupakan kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.
- (20) Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf c adalah proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan tersebut.
- (21) Detasering sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf d adalah penempatan PNS untuk bertugas di suatu tempat dalam jangka waktu tertentu
- (22) Detasering sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf d dapat dilakukan lintas Unit Kerja dalam satu instansi pemerintah maupun lintas instansi pemerintah.

- (23) Pertukaran PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf e adalah pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (24) Bimbingan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf f adalah proses pembantuan terhadap individu di tempat kerja oleh rekan kerja yang lebih ahli atau berpengalaman dengan maksud agar pegawai dapat mengetahui tugas dan fungsinya di lingkungan pekerjaan.
- (25) Komunitas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf g adalah suatu perkumpulan berbasis kebutuhan/kepentingan yang sejenis dari beberapa orang Pegawai ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.
- (26) Pembelajaran alam terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (17) huruf h adalah pembelajaran melalui simulasi.
- (27) Selain metode pembelajaran yang tercantum pada ayat (9), capaian pembelajaran dapat diakui melalui rekognisi pembelajaran lampau yang merupakan proses pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang dicapai sebelumnya terkait dengan pekerjaan.
- (28) Proporsi strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (9) ditentukan berdasarkan total jumlah JP pada pembelajaran.

Bagian Ketujuh Teknologi Pembelajaran

Pasal 18

- (1) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf f dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN.
- (2) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterapkan melalui model pembelajaran antara lain:
 - a. pembelajaran campuran
 - b. kursus daring terbuka masif ; dan
 - c. kelas terbalik.
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari pembelajaran sinkron dan asinkron yang dapat diaplikasikan bersama dalam satu kegiatan dan secara bergantian saling melengkapi satu sama lain.
- (4) Sinkron sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah pembelajaran daring antara pengajar dan peserta pembelajaran yang dilakukan dalam komunikasi dua arah serta memberikan umpan balik.
- (5) Asinkron sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah pembelajaran yang dilakukan secara tunda dan dilakukan melalui sistem manajemen pembelajaran dengan materi yang sudah disiapkan oleh pengajar lalu diakses oleh peserta pembelajaran secara fleksibel.

- (6) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah materi serta tes yang tersedia dapat diakses peserta pelatihan dengan fleksibel.
- (7) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c adalah penyampaian materi bersifat instruksi tutor dan pengajar yang minimalis, diawali dengan pembelajaran mandiri lalu dilanjutkan dengan penyelesaian suatu proyek bersama-sama dalam suatu tim.

Bagian Kedelapan Integrasi Sistem

Pasal 19

- (1) Integrasi sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf g dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dengan aspek paling sedikit sebagai berikut:
 - a. perencanaan penganggaran;
 - b. pengembangan budaya organisasi;
 - c. penilaian kinerja pegawai;
 - d. teknologi pembelajaran;
 - e. manajemen pengetahuan; dan
 - f. talenta dan pengembangan karier.
- (2) Perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melibatkan koordinasi dan kolaborasi antara Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan pembangunan dan riset Daerah dan Perangkat Daerah yang membidangi keuangan dan aset Daerah.
- (3) Pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b melibatkan koordinasi antara Sekretariat Daerah melalui Bagian Organisasi dan BKPSDM.
- (4) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dikoordinasikan oleh BKPSDM.
- (5) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang komunikasi dan informatika.
- (6) Manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dikoordinasikan oleh BKPSDM.
- (7) Manajemen talenta dan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dikoordinasikan oleh BKPSDM.

BAB V PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PELAPORAN

Pasal 20

- (1) Evaluasi Pepeling ASN Corpu terdiri atas:
 - a. evaluasi program; dan
 - b. evaluasi pasca program.

- (2) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kegiatan yang mencakup penilaian penyelenggaraan program Pepeling ASN Corpu untuk menciptakan Organisasi Pembelajaran.
- (3) Komponen evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (4) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kegiatan penilaian dampak program Pepeling ASN Corpu.
- (5) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mencakup komponen:
 - a. evaluasi sikap perilaku; dan
 - b. evaluasi dampak terhadap organisasi.
- (6) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun setelah berakhirnya seluruh program pembelajaran.
- (7) Komponen evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (8) Koordinator Pembelajaran menyampaikan hasil Pepeling ASN Corpu kepada Lembaga Administrasi Negara sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB VI LOGO PEPELING ASN CORPU

Pasal 21

Bentuk Logo Pepeling ASN *Corporate University* tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 22

Penggunaan logo Pepeling ASN *Corporate University* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PENDANAAN PEPELING ASN CORPU

Pasal 23

Pendanaan penyelenggaraan Pepeling ASN *Corpu* bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ngamprah
pada tanggal
BUPATI BANDUNG BARAT,

JEJE RITCHIE ISMAIL

Diundangkan di Ngamprah
pada tanggal
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

ADE ZAKIR

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2026 NOMOR