



**BUPATI GUNUNG MAS
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**PERATURAN BUPATI GUNUNG MAS
NOMOR 33 TAHUN 2025**

TENTANG

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNG MAS**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GUNUNG MAS,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunung Mas agar mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi, perlu dilakukan pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunung Mas secara sistematis dan berkelanjutan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunung Mas;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 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 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2020 Nomor 88, 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 Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
7. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Gunung Mas Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gunung Mas (Lembaran Daerah Kabupaten Gunung Mas Tahun 2019 Nomor 270, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Gunung Mas Nomor 270.a) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gunung Mas (Lembaran Daerah Kabupaten Gunung Mas Tahun 2023 Nomor 313, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Gunung Mas Nomor 313.a);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNG MAS.

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gunung Mas.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang

selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah Kabupaten Gunung Mas yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pengembangan sumber daya manusia.

6. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
9. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
10. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
11. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
12. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan pengembangan kompetensi tingkat instansi.
13. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
14. 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.
15. ASN Corpu adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalarri/Iuar instansi pemerintah.
16. 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 pusat dan instansi daerah.
17. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undangundang yang mengatur mengenai ASN

Pasal 2

- (1) Maksud dibentuknya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi PNS.
- (2) Tujuan dibentuknya Peraturan Bupati ini adalah untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bagi PNS pada lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- c. pemanfaatan teknologi informasi; dan
- d. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

BAB II **PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN** **RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (3) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi.
- (4) (Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:
 - a. terintegrasi dengan pekerjaan;
 - b. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan
 - c. terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait

Pasal 5

- (1) Pengembangan kompetensi dilakukan melalui tahapan:
 - a. Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan

- c. evaluasi pengembangan kompetensi.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pada tingkat perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh Kepala perangkat daerah dengan memperhatikan kebutuhan formasi.
- (3) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggarkan oleh PD.
- (4) Pembiayaan atas pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan terhadap:
 - a. tugas belajar;
 - b. pelatihan dasar CPNS; dan
 - c. pelatihan kepemimpinan.

Bagian Kedua
Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan
Kompetensi Perangkat Daerah

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Perangkat Daerah dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS
 - b. verifikasi rencana pengembangan kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada BKPSDM untuk dilakukan validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. profil PNS;
 - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
- (3) Kegiatan Inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan ;
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan instansi Pemerintah; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 8

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) BKPSDM melakukan verifikasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. kesesuaian jenis kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur pengembangan kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP pengembangan kompetensi pertahun; dan
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. dokumen Renstra Perangkat Daerah;
 - b. standar kompetensi jabatan; dan
 - c. Manajemen Talenta.

Pasal 9

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PD.
- (2) BKPSDM melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB III **PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

Bagian Kesatu Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 10

- Bentuk pengembangan kompetensi terdiri atas:
- a. pendidikan; dan/atau
 - b. pelatihan.

Pasal 11

Bentuk pengembangan kompetensi pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, dilakukan dengan pemberian tugas belajar

dan/atau izin belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

Persyaratan dan tata cara pengusulan pengembangan kompetensi Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati tersendiri.

Pasal 13

Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal; dan
- b. pelatihan non klasikal.

Pasal 14

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 13 huruf a, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. workshop atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan/atau
 - l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal lainnya.

Pasal 15

- (1) Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud Pasal 13 huruf b, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur :
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. data sering (secondment);

- f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
- g. patok banding (*benchmarking*);
- h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
- i. belajar mandiri (*self development*);
- j. komunitas belajar (*community of practices*);
- k. bimbingan di tempat kerja;
- l. magang/praktik kerja; dan
- m. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.

Pasal 16

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis Perangkat Daerah, kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 17

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b, dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di Instansi Pemerintah yang terakreditasi;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

Bagian Kedua Tata Cara Pengusulan

Pasal 18

Tata cara pengusulan pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dapat melalui tahapan:

- a. PNS mengajukan surat kepada atasan langsung secara hierarki pada perangkat Daerah masing-masing kemudian usulan tersebut di sampaikan kepada BKPSDM;
- b. berdasarkan usulan perangkat Daerah tersebut, BKPSDM melakukan verifikasi apakah pengembangan kompetensi yang diusulkan telah sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Perangkat Daerah;
- c. jenis pengembangan kompetensi yang diberikan rekomendasi oleh BKPSDM berupa rekomendasi sebagai berikut:

- 1) pelatihan struktural kepemimpinan;
 - 2) pelatihan teknis; dan
 - 3) pelatihan fungsional.
- d. BKPSDM memberikan rekomendasi atas pelatihan yang diusulkan dan menjadi dasar Kepala PD untuk menerbitkan Surat Perintah Tugas bagi PNS untuk mengikuti pelatihan;
- e. Perangkat Daerah menyampaikan laporan kegiatan pengembangan kompetensi yang telah diikuti kepada PPK melalui BKPSDM;
- f. kegiatan pengembangan kompetensi lainnya selain sebagaimana tersebut pada huruf c, wajib diberitahukan pelaksanaanya kepada BKPSDM.

BAB IV **PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI**

Pasal 19

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan mempergunakan teknologi informasi.
- (2) BKPSDM mengembangkan aplikasi system informasi pengembangan kompetensi secara bertahap dan berkelanjutan.
- (3) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apabila diperlukan dapat menggunakan sistem informasi, aplikasi dan sistem pembelajaran dengan teknologi informasi (*e-learning*) dan sebagainya yang telah dikembangkan oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Provinsi.

BAB V **EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

Pasal 20

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 21

Evaluasi pengembangan kompetensi Perangkat Daerah dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Pasal 22

Evaluasi pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 disampaikan kepada BKPSDM untuk divalidasi dan dilaporkan kepada PPK.

BAB V

PELAKSANAAN SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)

Pasal 23

(1) Penyelenggaraan ASN Corpu pada tingkat instansi meliputi :

- a. struktur ASN Corpu;
- b. manajemen pengetahuan;
- c. forum pembelajaran;
- d. sistem pembelajaran;
- e. strategi pembelajaran;
- f. teknologi pembelajaran; dan
- g. integrasi sistem.

(2) ASN Corpu pada tingkat instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh instansi pemerintah dan dikoordinasikan dengan LAN.

Pasal 24

(1) Struktur ASN Corpu pada tingkat instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf a terdiri atas :

- a. dewan pengarah pembelajaran; dan
- b. tim pelaksana.

Pasal 25

(1) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a adalah :

- a. PPK;
- b. Sekretaris Daerah;
- c. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
- d. Asisten Perekonominan dan Pembangunan;
- e. Asisten Administrasi Umum; dan
- f. Kepala Perangkat Daerah.

(2) Dewan Pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh PPK pada Instansi Pemerintah.

Pasal 26

(1) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a bertugas :

- a. merumuskan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan rencana strategis Instansi Pemerintah dan

Manajemen Talenta ASN Instansi;

- b. merumuskan kebutuhan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- c. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Instansi Pemerintah; dan
- e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi ASN Corpus pada tingkat instansi.

Pasal 27

- (1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b bertugas:
 - a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi;
 - b. mengidentifikasi 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 Instansi Pemerintah dan unit kerja;
 - e. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan klasikal darr/atau Pelatihan nonklasikal; dan
 - f. mengusulkan anggota kelompok keahlian (group untuk setiap unit kerja jabatan pimpinan tinggi).

Pasal 28

- (1) Strategi pembelajaran sesuai dengan Pasal 23 pada ayat (1) huruf e dapat dilakukan dengan proporsi :
 - a. 10% (sepuluh perseratus) kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan Klasikal dan/ atau Pelatihan Nonklasikal;
 - b. 20% (dua puluh perseratus) kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik; dan

- c. 70% (tujuh puluh perseratus) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan.

Pasal 29

Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf f dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (learning management system) yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN.

Pasal 30

Integrasi sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf g dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dengan minimal aspek sebagai berikut :

- a. perencanaan penganggaran;
- b. pengembangan budaya organisasi;
- c. penilaian kinerja pegawai;
- d. teknologi pembelajaran;
- e. manajemen pengetahuan; dan
- f. manajemen talenta dan pengembangan karier (pola karier).

Pasal 31

Penyelenggara ASN Corpu pada tingkat instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) bertugas :

- a. menyusun kebijakan Pengembangan Kompetensi dengan berpedoman pada kebijakan Pengembangan Kompetensi tingkat nasional;
- b. menyusun rencana Pengembangan Kompetensi sesuai dengan rencana strategis Instansi Pemerintah;
- c. mengembangkan program Pengembangan Kompetensi di Instansi Pemerintah yang dapat mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Instansi dan pemenuhan rencana strategis Instansi Pemerintah;
- d. menyelenggarakan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN Instansi dan rencana strategis Instansi Pemerintah;

- e. menyampaikan kebutuhan dan rencana, hasil pemantauan, serta evaluasi Pengembangan Kompetensi kepada LAN; dan
- f. melaksanakan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 32

- (1) Evaluasi pelaksanaan ASN Corpu pada tingkat instansi dilakukan untuk menyediakan data/atau informasi terkait pencapaian tujuan pembelajaran.
- (2) Data dan/atau informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. rekapitulasi hasil evaluasi dari seluruh program;
 - b. Pengembangan Kompetensi dalam ASNCorpu; dan
 - c. analisis terhadap rekapitulasi hasil evaluasi pada masing-masing program Pelatihan yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran.

Pasal 33

- (1) Evaluasi ASNCorpu pada tingkat instansi terdiri atas :
 - a. evaluasi program; dan
 - b. evaluasi pasca program.
- (2) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kegiatan penilaian penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi.
- (3) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan setelah penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kegiatan penilaian dampak program Pengembangan Kompetensi.
- (5) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun setelah berakhirnya seluruh program pembelajaran.

Pasal 34

PPK atau pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintah menyampaikan hasil penyelenggaraan ASN Corpu pada tingkat Instansi secara tertulis kepada Kepala LAN.

Pasal 35

Pendanaan

Pendanaan penyelenggaraan ASN Corpu bersumber dari :

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- c. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI **KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 36

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

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

Ditetapkan di Kuala Kurun
pada tanggal 4 September 2025

BUPATI GUNUNG MAS,

ttd

JAYA SAMAYA MONONG

Salinan Sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


ERDISITO, SH
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19700617 200501 1 007

Diundangkan di Kuala Kurun
pada tanggal 4 September 2025
Sekretaris Daerah
Kabupaten Gunung Mas,

ttd

RICHARD

