



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 35 TAHUN 2023
TENTANG
SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BLITAR,

Menimbang

- :
- a. bahwa setiap Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi sesuai standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier melalui berbagai kegiatan pengembangan Kompetensi;
 - b. bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang komprehensif, sistemik, terintegrasi, dan berkesinambungan, Pemerintah Daerah perlu menerapkan dan mengembangkan sistem pembelajaran terintegrasi;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 ayat (4a) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*);
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;

Mengingat

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

Q

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil Di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan 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);

Q

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Blitar.
3. Walikota adalah Walikota Blitar.
4. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Blitar.
5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Blitar.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
7. Bagian adalah Bagian pada Sekretariat Daerah Kota Blitar.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) Kota Blitar yang selanjutnya disingkat BK CorpU adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pelaksanaan pengembangan Kompetensi ASN untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta, tujuan strategis organisasi, untuk mendukung manajemen talenta dan pencapaian tujuan pembangunan daerah dan nasional.
10. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
11. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
12. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

8

13. 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.
14. 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.
15. Kurikulum adalah rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman pembelajaran.
16. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
17. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi Standar Kompetensi Jabatan.
18. 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

- (1) Penerapan BK CorpU dimaksudkan sebagai pembaruan strategi dan pola pengembangan Kompetensi ASN untuk meningkatkan Kompetensi ASN agar lebih cepat dan responsif dalam menjawab tantangan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat di masa depan.
- (2) Penerapan BK CorpU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. memberikan panduan pelaksanaan pengembangan Kompetensi ASN melalui pendekatan BK CorpU bagi seluruh Perangkat Daerah/ Bagian/ Unit Kerja;
 - b. meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam mewujudkan visi, misi daerah serta skala prioritas Walikota dan Wakil Walikota; dan

2

- c. meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat oleh Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja.

BAB II

PENYELENGGARAAN

Pasal 3

BK CorpU diselenggarakan dengan menerapkan prinsip pembelajaran yang terdiri atas:

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

Pasal 4

- (1) Prinsip integrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilaksanakan secara terintegrasi, terpadu pada kurikulum dan penyelenggaraan dalam pengembangan kompetensi.
- (2) Integrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui kerja sama, perpaduan, dan kolaborasi antara dua atau lebih pola dan metode pembelajaran.

Pasal 5

- (1) Prinsip partisipatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dilaksanakan dengan 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) dilaksanakan untuk membangun kebiasaan belajar melaksanakan tugas dan fungsi secara:
 - a. mandiri;
 - b. sukarela; dan
 - c. terus-menerus.
- (3) Prinsip partisipatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi individu, institusi dan memberi penghargaan setinggi-tingginya kepada nilai kearifan lokal yang berkembang di tempat kerja.

Pasal 6

- (1) Prinsip berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilaksanakan dengan memperhatikan keberlanjutan ketersediaan dan kemampuan daya dukung sumber daya yang tersedia.
- (2) Prinsip berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan agar pelaksanaan BK CorpU pada Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja dapat terus dilaksanakan secara berkelanjutan.

Pasal 7

- (1) BK CorpU merupakan organisasi non struktural yang dibentuk oleh dan bertanggungjawab kepada Walikota, dengan tugas dan fungsi tambahan yang melekat pada Perangkat Daerah/ Bagian/ Unit Kerja.
- (2) Dalam pelaksanaan pengembangan Kompetensi, BK CorpU berbasis:
 - a. fungsi; dan
 - b. bersifat fleksibel dan terbuka.
- (3) Berbasis fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan mengedepankan kepada pendekatan fungsi daripada struktur.
- (4) Bersifat fleksibel dan terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijalankan secara luwes dan membuka diri bagi berbagai bentuk inovasi untuk memperkaya dan mengembangkan kinerja organisasi.

Pasal 8

- (1) Penyelenggara BK CorpU 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. Walikota; dan
 - b. Wakil Walikota.
- (3) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah Sekretaris Daerah.
- (4) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

2

- 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 Walikota.

BAB III

TUGAS DAN TATA KERJA

Pasal 9

Penyelenggara BK CorpU 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 Walikota dan Wakil Walikota;
- 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, Kompetensi fungsional di lingkungan instansi masing-masing.

Pasal 10

Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, 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 Perangkat Daerah;

- d. penyelenggaraan pengembangan Kompetensi terintegrasi dengan manajemen talenta dan rencana strategis Instansi Pemerintah; 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 11

Sistem pembelajaran dalam BK CorpU terdiri atas:

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

Bagian Kedua Tahapan Sistem Pembelajaran

Pasal 12

Tahapan sistem pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 terdiri atas:

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

Paragraf 1

Analisa Kebutuhan Pembelajaran

Pasal 13

Tahapan analisa kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a meliputi:

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

2.

Pasal 14

- (1) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 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 15

- (1) Analisis kesenjangan kinerja dan kompetensi pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b bertujuan untuk mengidentifikasi profil pegawai dan peta kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang sesuai bagi pegawai.
- (2) Analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pengembangan Desain Pembelajaran

Pasal 16

Tahapan pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 17

- (1) Penetapan jenis dan jalur pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b disesuaikan dengan peta kebutuhan pengembangan Kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- (2) Penyesuaian pengembangan Kompetensi dengan pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c dilakukan melalui identifikasi keselarasan pengembangan Kompetensi yang menunjang pengembangan karier pegawai.
- (3) Penyusunan desain kurikulum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf d perumusan program pembelajaran berdasarkan tujuan pembelajaran.

Paragraf 3

Penyelenggaraan dan Implementasi Pembelajaran

Pasal 18

Tahapan penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c meliputi:

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

Paragraf 4

Pengukuran Dampak Pembelajaran

Pasal 19

Tahapan pengukuran dampak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf d meliputi:

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

Bagian Kedua
Pengembangan Kompetensi

Pasal 20

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b terdiri atas:
 - a. manajerial;
 - b. sosial kultural;
 - c. teknis;
 - d. fungsional; dan
 - e. pemerintah daerah.
- (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 pemerintah daerah.

Pasal 21

- (1) Penyelenggaraan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 independen 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 22

- (1) Pengembangan Kompetensi diberikan kepada setiap ASN paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Jam pelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jam pelajaran pada pelatihan klasikal maupun pelatihan nonklasikal.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan proporsi:
 - a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan klasikal di dalam kelas dan belajar mandiri;
 - b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan; dan
 - c. 70% (tujuh puluh persen) berupa pelatihan bersifat terintegrasi atau praktek di nonklasikal tempat kerja.
- (4) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diterapkan kepada setiap ASN sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 23

- (1) Pelatihan klasikal di dalam kelas dan belajar mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) 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 22 ayat (3) huruf b berupa:

- a. *coaching*;
 - b. mentoring;
 - c. umpan balik; dan/atau
 - d. pelatihan non klasikal dalam bentuk bimbingan lainnya.
- (3) Pelatihan non klasikal di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) 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 non klasikal 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 Walikota ini.

BAB V

MANAJEMEN PENGETAHUAN

Pasal 24

- (1) Dalam rangka pengelolaan BK CorpU, Penyelenggara dan mengembangkan manajemen menyusun 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 25

- (1) Identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf a bertujuan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual.
- (2) Dokumentasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf b merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual.
- (3) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf c merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual.
- (4) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf d merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang bias digunakan oleh seluruh pegawai dalam instansi.
- (5) Penerapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 24 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 24 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 26

- (1) Pelaksanaan BK CorpU dilakukan dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran secara digital.
- (2) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya memfasilitasi pembelajaran dengan cara menciptakan, mengembangkan, memanfaatkan, dan mengelola

proses dan sumber daya pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah/Bagian/Unit Kerja.

- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran.

Pasal 27

Sistem manajemen pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian.

BAB VII

INTEGRASI SISTEM

Pasal 28

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

Pasal 29

- (1) Integrasi pelaksanaan BK CorpU dengan perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a merupakan kesesuaian kebutuhan penyelenggaraan BK CorpU dalam pemenuhan infrastruktur maupun pelaksanaan pengembangan Kompetensi dengan perencanaan penganggaran tahunan instansi.
- (2) Integrasi pelaksanaan BK CorpU 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 BK CorpU.

- (3) Integrasi pelaksanaan BK CorpU 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 kinerja pegawai menjadi bahan evaluasi hasil pengembangan Kompetensi terutama pada aspek dampak pembelajaran.
- (4) Integrasi pelaksanaan BK CorpU dengan teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf d merupakan kesesuaian kebutuhan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran dalam menunjang penyelenggaraan BK CorpU.
- (5) Integrasi pelaksanaan BK CorpU dengan manajemen pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf e merupakan kesesuaian pemanfaatan manajemen menunjang pengetahuan dalam penyelenggaraan pengembangan Kompetensi.
- (6) Integrasi pelaksanaan BK CorpU 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

Evaluasi penyelenggaraan BK CorpU dilakukan pada aspek:

- a. keberadaan infrastruktur pembelajaran CorpU;
- b. kesesuaian dengan rencana strategis atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
- c. kendala yang dihadapi dan rencana tindak lanjut dalam 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.

Pasal 31

- (1) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dilakukan oleh pengarah dibantu pelaksana.
- (2) 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 32

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

BAB X

PENDANAAN

Pasal 33

Pendanaan penyelenggaraan BK CorpU bersumber pada:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber pembiayaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Walikota ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Blitar.

Ditetapkan di Blitar
pada tanggal 7 Juni 2023
WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO

Q

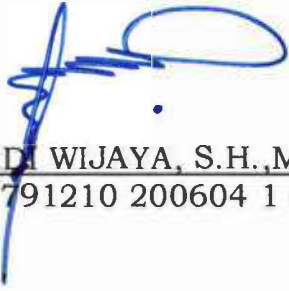
Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 7 Juni 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR,

ttd.

PRIYO SUHARTONO

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2023 NOMOR 35

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 35 TAHUN 2023
TENTANG
SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

A. PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PELATIHAN NON KLASIKAL

NO.	TAHAPAN	RUANG LINGKUP	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi melalui pelatihan non klasikal pada instansi masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/ arahan BKPSDM.	a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan; b. target ASN yang kompetensinya akan dikembangkan; c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi; d. penyelenggara pengembangan kompetensi; 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 yang perlu 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 non klasikal pada instansi masing-masing perangkat daerah dengan koordinasi/ arahan BKPSDM.	a. profil kompetensi ASN; b. standar kompetensi jabatan; c. hasil penilaian kinerja ASN; dan d. target kinerja jabatan yang diduduki.	Kesenjangan kompetensi dipersyaratkan oleh jabatan untuk diproyeksikan peningkatan karir atau menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hasil yang diharapkan adanya pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.

2

NO.	TAHAPAN	RUANG LINGKUP	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Bentuk pelaksanaan pelatihan non klasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/arahan BKPSDM.	Bentuk pelatihan non klasikal. Dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran di tempat kerja, di luar kelas.	
4.	Jalur kegiatan pelatihan non klasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/arahan BKPSDM	Bentuk pengembangan kompetensi non klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran di luar kelas. Dilakukan paling sedikit melalui jalur: a. <i>coaching</i>; b. <i>mentoring</i>; c. <i>e-learning</i>; d. pelatihan jarak jauh; e. detasering (<i>secondment</i>); f. pembelajaran alam terbuka (<i>outbound</i>); g. patok banding (<i>benchmarking</i>); h. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta atau Badan Usaha Milik Negara atau badan usaha milik daerah; i. belajar mandiri (<i>self development</i>); j. komunitas belajar (<i>community of practices</i>);	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. Detasering (<i>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.

NO.	TAHAPAN	RUANG LINGKUP	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
		k. bimbingan di tempat kerja/magang/praktek kerja; dan l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.	f. Pembelajaran alam terbuka (<i>outbound</i>) yakni pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar ASN mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebjakan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain dan memaknai pentingnya peran kerjasama, sinergi, dan keberhasilan bersama. g. Patok Banding (<i>benchmarking</i>) kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis. h. Pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah merupakan kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi. i. Belajar Mandiri (<i>self development</i>) merupakan upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia. j. Komunitas belajar (<i>community of practices</i>) dilakukan melalui suatu perkumpulan beberapa orang ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan,

NO.	TAHAPAN	RUANG LINGKUP	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
			keterampilan dan sikap perilaku ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran yang dilaksanakan secara berkelanjutan. k. Bimbingan di tempat kerja atau magang merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas ASN praktek kerja atau magang.
5.	Pelaksanaan pelatihan non klasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/ arahan BKPSDM.	Dapat dilaksanakan secara: a. mandiri oleh internal Instansi Perangkat Daerah yang bersangkutan; b. bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau c. bersama dengan Lembaga Pengembangan Kompetensi yang independen.	Dapat dilakukan secara <i>blended learning</i> atau perpaduan antara pelaksanaan tatap muka secara langsung (<i>luring</i>) dan dilakukan secara daring <i>synchronus</i> dan <i>asyincronus</i> .
6.	Evaluasi pelatihan non klasikal oleh BKPSDM dengan koordinasi/ arahan Lembaga Penjamin Mutu Terakreditasi	Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan non klasikal dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara	Evaluasi pengembangan kompetensi melalui pelatihan non klasikal dilaksanakan oleh Tim Penjamin Mutu Lembaga Penjamin Mutu Terakreditasi berdasarkan pedoman standarisasi yang ditetapkan.

NO.	TAHAPAN	RUANG LINGKUP	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
		kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir.	
7.	Menjamin mutu pelatihan non klasikal 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 non klasikal yang dilaksanakan sesuai standar penjaminan mutu.

Q.

B. KONVERSI JP DAN BUKTI KEIKUTSERTAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI ASN

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								
	Diploma/S1/S2/S3	Pengembangan kompetensi sesuai ketentuan wajib belajar	a.Syarat Jabatan; b.Proyeksi karir/ menduduki jabatan yang lebih tinggi.	Kualifikasi sesuai standar jabatan	Semester	Satu Semester 20 JP		Ijazah	Pimpinan (Rektor/Dekan) Perguruan Tinggi
B	PELATIHAN								
B1	Klasikal								
1	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Program peningkatan kompetensi ASN untuk memenuhi kompetensiteknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan kompetensi manajerial; b.Syarat jabatan; 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

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)
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	Ditambahkan 20 % dari 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
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; Proyeksi karir.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara

Q

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)
5	Pelatihan Sosio 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
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	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

2.

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)
		memperbarui pengetahuan terkini.							
7	Workshop atau Lokakarya	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	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 bagi pengembangan karir ASN	Hari	Satu hari setara 5 JP	Satu hari setara 7 JP	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara

2.

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)
		petunjuk praktis dalam penyelesaian produk							
8	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	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	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

2.

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)
10	Bintek	Kegiatan pembelajaran untuk memberikan bantuan menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	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
11	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami dan di hayati oleh ASN	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karir	Peningkatan pengetahuan pada suatu	JP	Satu hari setara 4 JP	Satu hari setara 6 JP	Sertifikat/ Surat Keterangan	Lembaga Penyelenggara /Kepala Perangkat Daerah/ Unit Kerja
B2	Non Klasikal								
1	Coaching	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	a. 1 kali kegiatan coaching setara dengan 2 JP. b. Maksimal dihitung 2	a. 2 kali kegiatan coaching setara dengan 2 JP. b. Maksimal dihitung 2	Sertifikat/ Surat Keterangan	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja

2

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)
				pengembangan karir		kali dalam 1 bulan.	kali dalam 1 bulan.		
2	Mentoring	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	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	a. 1 kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 JP. b. Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	a. 2 kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 JP. b. Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.	Sertifikat/ Surat Keterangan	Lembaga Penyelenggara/ Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja
3	E-Learning	Pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan TIK untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis; b. ASN yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi atau ide baru untuk	Kegiatan	Paling tinggi 1 hari 3 JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Paling tinggi 1 hari 4 JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara

2

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)
			mengikuti proses <i>e-learning</i> ; c. Pengembangan karir ASN.	meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karir berikutnya					
4	Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan; c. Pengembangan karir ASN.	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karir berikutnya	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara
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 transfer of knowledge, keahlian (<i>skill</i>)	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru	Kegiatan	1 kali kegiatan Detasering setara dengan 20 JP	Ditambahkan 20 % dari JP program detasering	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara

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)
			dan pengalaman dari ASN ke lingkup unit/ organisasi baru.						
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>)	Ditambah 20% dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Sertifikat	Lembaga Penyelenggara
7	Patok Banding (<i>Benchmarking</i>)	Pengembangan kompetensi dengan membandingkan dan mengukur suatu kegiatan dengan organisasi lain yang 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 10 JP	2 kali kegiatan patok banding setara 20 JP	Sertifikat/ Surat Keterangan	Lembaga; Lembaga Sasaran Penyelenggara

2.

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)
8	Pertukaran ASN dengan Swasta/BUMN/ BUMD	Kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta/BUMN/BU MD 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
9	Belajar Mandiri	Upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia	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>self development</i>)	Surat Keterangan	Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja

2.

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)
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	Ditambah 20% dari JP program komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	Surat Keterangan	Lembaga Penyelenggara
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	a. Kesenjangan kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktek langsung; b. Kesenjangan kinerja.	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/ magang	Kegiatan	1 kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	2 kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP	Sertifikat/ Surat Keterangan sasaran	Lembaga penyelenggara/ Lembaga sasaran

2.

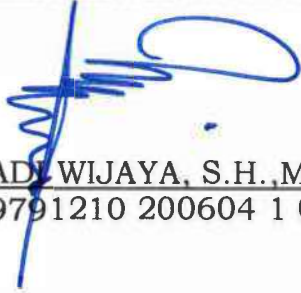
NO.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil Yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP		Bukti Kelulusan/Keikutsertaan	
						Nasional	Internasional	Bentuk	Otorisator Penerbit
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		(<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas ASN							

WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008