

ABSTRAK : - Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap pegawai Aparatur Sipil Negara wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi melalui sistem pembelajaran terintegrasi sebagai salah satu sarana strategis dalam menjawab tantangan dalam pengembangan kompetensi khususnya terkait akses, sumber daya, dampak bagi organisasi dan korelasinya dengan elemen lain dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

- Dasar Hukum Peraturan Bupati ini adalah : UU No. 14 Tahun 1950, UU No. 28 Tahun 1999, UU No. 23 Tahun 2014, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan UU No.6 Tahun 2023, UU No. 30 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan UU No.6 Tahun 2023, UU No.20 Tahun 2023, PP No.18 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan PP No.72 Tahun 2019, PP No.11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan PP No.17 Tahun 2020, PP No.30 Tahun 2019, PERMENPANRB No.3 Tahun 2020, PERMENPANRB No.22 Tahun 2021, PERMENPANRB No.6 Tahun 2022, Peraturan LAN No.6 Tahun 2023, PERDA Kab. Bogor No. 12 Tahun 2016 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan PERDA Kab. Bogor No. 2 Tahun 2022, PERDA Kab. Bogor No. 5 Tahun 2022, PERBUP No.97 Tahun 2021, PERBUP No.17 Tahun 2023, PERBUP No.21 Tahun 2023.

- Dalam Peraturan Bupati ini diatur tentang Bogor *Corporate University* dilaksanakan atas dasar prinsip: inklusif, yaitu membuka akses untuk semua dalam rangka menjamin kemudahan, keterjangkauan pemanfaatan sumber daya pembelajaran bagi Pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan; berdampak, yaitu hasil pembelajaran harus mampu menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta membantu Pegawai ASN memecahkan permasalahan kinerja; efisien, yaitu pembelajaran dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin; terintegrasi, pembelajaran yang mengedepankan cara kolaboratif yang dilaksanakan dengan memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman. Penyelenggaraan Bogor *Corporate University* meliputi: struktur dan tugas; manajemen pengetahuan; forum pembelajaran; sistem pembelajaran; strategi pembelajaran; teknologi pembelajaran; integrasi sistem. Struktur Bogor *Corporate University* terdiri atas: Dewan Pengarah Pembelajaran; Tim Pelaksana. Dewan Pengarah Pembelajar diketuai oleh Bupati sebagai PPK dengan anggota yang terdiri atas: Sekretaris Daerah; Asisten Perekonomian dan Pembangunan pada Sekretariat Daerah; Asisten Administrasi Umum pada Sekretariat Daerah; Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah; Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Tim Pelaksana pada Struktur Bogor *Corporate University* terdiri atas: Koordinator Tim Pembelajaran; Koordinator Kelompok Keahlian; Ketua Kelompok Keahlian.

Manajemen pengetahuan merupakan pengelolaan pengetahuan baik berupa pengetahuan tersirat (*tacit knowledge*) maupun eksplisit yang dibutuhkan dan dihasilkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi untuk menemukan cara-cara baru mengidentifikasi dan menyalurkan pengetahuan tersebut ke dalam bentuk informasi yang berguna sampai menjadi aset intelektual. Tujuan manajemen pengetahuan pada Bogor *Corporate University* diantaranya: menjaga kelestarian pengetahuan; sebagai pilar organisasi pembelajar; sebagai sumber informasi praktik baik pemecahan masalah organisasi; mendorong inovasi dan pertumbuhan; mendorong standar proses dan mengurangi prosedur berulang. Faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan manajemen pengetahuan pada Bogor *Corporate University* diantaranya: dorongan individu dari setiap ASN untuk selalu kreatif membentuk pengetahuan; dorongan pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk tumbuhnya pengetahuan; penggunaan teknologi dalam manajemen Pengetahuan; pengelolaan manajemen pengetahuan dalam organisasi, antara lain aset-aset intelektual, susunan organisasi dan tata kerja, proses bisnis, pengelolaan berkelanjutan dan sistem pengendalian. Bentuk

pengetahuan terdiri atas: pengetahuan tersirat (*tacit knowledge*), diperoleh melalui pengalaman dan dipengaruhi oleh pemahaman serta nilai-nilai dari individu itu sendiri. pengetahuan eksplisit, merupakan pengetahuan yang umumnya bersifat formal dan terstruktur, serta sudah didokumentasikan dalam sebuah buku, laporan, lembar kerja dan media lainnya Sumber Pengetahuan dapat berasal dari: pengetahuan pada tingkat instansi yang dikoordinasi oleh Koordinator Pembelajaran; pengetahuan yang bersumber dari kelompok keahlian; pengetahuan dari eksternal organisasi.

Forum pembelajaran merupakan mekanisme untuk memastikan berjalannya manajemen pembelajaran di dalam pengorganisasian Bogor *Corporate University*. Tujuan dari forum pembelajaran antara lain: menetapkan kebutuhan pengembangan kompetensi; mengembangkan dan menetapkan desain pengembangan kompetensi; mengkoordinasikan penyelenggaraan pengembangan kompetensi; melakukan evaluasi pengembangan kompetensi. Manfaat forum pembelajaran antara lain: mendorong adanya kejelasan kebutuhan Pengembangan Kompetensi; kejelasan tanggung jawab; menjamin kesesuaian dengan desain pembelajaran serta kelancaran pelaksanaan. Forum pembelajaran terdiri dari 3 (tiga) level, sebagai berikut: forum pembelajaran level strategis; forum pembelajaran level operasional; forum pembelajaran level teknis.

Sistem pembelajaran merupakan mekanisme proses pembelajaran di mana setiap prinsip dalam manajemen pembelajaran memiliki keterkaitan guna terlaksananya sistem pembelajaran yang terintegrasi sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bertujuan untuk memastikan siklus manajemen pembelajaran berjalan dan terintegrasi pada setiap tahapan. Sistem pembelajaran memuat diagnosis kebutuhan pembelajaran, pengembangan desain pembelajaran, implementasi pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dengan memperhatikan umpan balik berkelanjutan sebagai bentuk pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja oleh Pimpinan Pegawai. Tahapan sistem pembelajaran terdiri atas: diagnosis kebutuhan pembelajaran; pengembangan desain pembelajaran; implementasi pembelajaran; evaluasi pembelajaran.

Strategi pembelajaran merupakan upaya untuk menciptakan metode pembelajaran yang cepat, tepat dan akuntabel. Jenis-jenis strategi pembelajaran meliputi: pendekatan individu; pendekatan tim; pendekatan organisasi; pendekatan proses.

Metode pembelajaran dapat berupa: kegiatan pembelajaran melalui pembelajaran formal (*formal learning*) Kegiatan pembelajaran dari pengalaman (*experiential learning*) berupa Kegiatan pembelajaran dari orang lain dan lingkungan (*social learning*)

Teknologi pembelajaran merupakan media berbasis teknologi yang digunakan untuk strategi pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran *Learning Management System (LMS)* dengan memuat data pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan data dan informasi lainnya pada platform digital Manajemen ASN. Model pembelajaran yang dapat dilakukan dengan memanfaatkan *Learning Management System (LMS)* di antaranya: *Online Learning* dan pembelajaran di dalam kelas. *Online Learning* meliputi: *Blended Learning Tipe*, materi pembelajaran disampaikan dengan 2 (dua) metode pembelajaran yang saling melengkapi; *Massive Open Online Course (MOOC)*, materi yang disampaikan dapat diakses dan dipelajari tanpa batas oleh setiap peserta yang ingin memperoleh materi tertentu; *Flip Classroom*, materi yang disampaikan dalam tipe ini bersifat instruksi tutor atau pengajar yang sangat minimalis. Variasi aktifitas pembelajaran dengan memanfaatkan *Learning Management System (LMS)* diantaranya: *e-mail*; *chat*; forum diskusi; multimedia; *video conference*; *live video streaming*; sarana lainnya.

Penerapan Bogor *Corporate University* dilaksanakan secara terintegrasi baik dari aspek perencanaan anggaran, aspek pengembangan budaya organisasi, aspek penilaian kinerja pegawai, aspek teknologi pembelajaran, aspek manajemen pengetahuan, dan aspek kebijakan pola karier, dapat dilakukan terhadap sistem yang telah diimplementasikan pada Pemerintah Daerah. Integrasi sistem setidaknya mencakup aspek berikut: aspek penganggaran; pengembangan budaya organisasi

pembelajaran; teknologi pembelajaran; manajemen pengetahuan; manajemen talenta dan pengembangan karier; penilaian kinerja pegawai (*reward and punishment*).

Evaluasi penerapan Bogor *Corporate University* meliputi: evaluasi program; evaluasi pasca program. Evaluasi program berkaitan dengan tingkat maturitas penyelenggaraan Bogor *Corporate University* yang meliputi 7 (tujuh) elemen yang terdiri atas: struktur; manajemen pengetahuan; forum pembelajaran; sistem pembelajaran; strategi pembelajaran; teknologi pembelajaran; integrasi pembelajaran.

- CATATAN : - Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, pada tanggal 23 Oktober 2024 dan ditetapkan pada tanggal 23 Oktober 2024.
- Lampiran: 4 hlm.