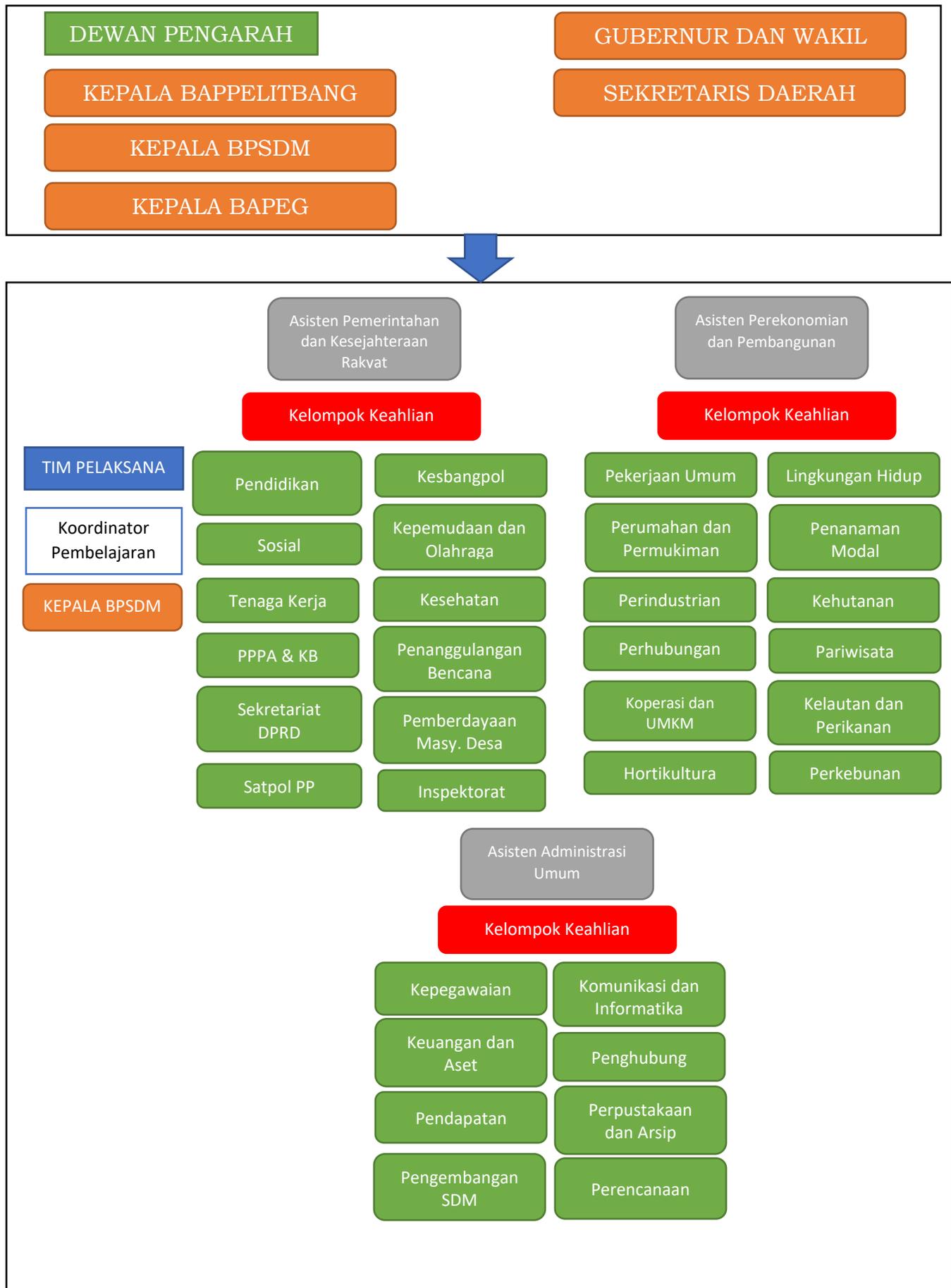


LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA  
 NOMOR 25 TAHUN 2024  
 TANGGAL 4 OKTOBER 2024  
 TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
 SECARA TERINTEGRASI (*CORPORATE  
 UNIVERSITY*)

I. STRUKTUR ASN CORPU PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA  
 UTARA



II. PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PELATIHAN NON KLASIKAL

NO	TAHAPAN	RUANG LINGKUP	KETERANGAN
1.	Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal pada instansi masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/arahan BPSDM	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 yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.
2.	Penyusunan analisis kesenjangan kinerja yang dipenuhi melalui pelatihan non klasikal pada instansi masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi/arahan BPSDM	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 karier/ 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.

3.	Bentuk pelaksanaan pelatihan non klasikal oleh masing-masing instansi dengan koordinasi/arahan BPSDM	Bentuk pelatihan nonklasikal. Dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran ditempat kerja, diluar kelas.	
4.	Jalur kegiatan pelatihan nonklasikal oleh masing-masing instansi dengan koordinasi/arahan BPSDM	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: <i>a. coaching;</i> <i>b. mentoring;</i> <i>c. e-learning;</i> <i>d. pelatihan jarak jauh;</i> <i>e. detasering (secondment);</i> <i>f. pembelajaran alam terbuka (outbond);</i> <i>g. patok banding (benchmarking);</i> <i>h. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;</i> <i>i. belajar mandiri (self development);</i>	<p>a. pembimbingan <i>coaching</i> peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.</p> <p>b. pembimbingan mentoring peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.</p> <p>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</p> <p>d. pelatihan jarak jauh dilaksanakan dengan proses pembelajaran secara terstruktur dengan</p>

		<p>j. komunitas belajar (<i>community of practices</i>);</p> <p>k. bimbingan di tempat kerja/ magang/praktik kerja; dan</p> <p>l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.</p>	<p>dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.</p> <p>e. detasering (<i>secondment</i>) dilaksanakan dengan Penugasan/penempatan ASN pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru</p> <p>f. pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) yakni Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar ASN mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain dan memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.</p> <p>g. patok banding (<i>benchmarking</i>) Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.</p>
--	--	---	--

			<p>h. pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah merupakan Kesempatan kepada ASN untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi</p> <p>i. belajar mandiri (self development) merupakan upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia</p> <p>j. komunitas belajar (<i>community of practices</i>) dilakukan melalui suatu perkumpulan beberapa orang ASN yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran yang dilaksanakan secara berkelanjutan.</p>
--	--	--	---

			<p>k. bimbingan di tempat kerja/magang 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 Praktik Kerja/magang;</p>
5.	<p>Pelaksanaan pelatihan nonklasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi dan/atau arahan BPSDM</p>	<p>Dapat dilaksanakan secara:</p> <p>a. mandiri oleh internal Instansi Perangkat Daerah yang bersangkutan;</p> <p>b. bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau</p> <p>c. bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.</p>	<p>Dapat dilakukan secara <i>blended learning</i> atau perpaduan antara pelaksanaan tatap muka secara langsung (luring) dan dilakukan secara daring <i>synchronus dan asyincronus</i>.</p>

6.	Evaluasi Pelatihan Non Klasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi BPSDM.	Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.	Evaluasi pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal dilaksanakan oleh tim penjaminan mutu BPSDM berdasarkan pedoman standarisasi yang ditetapkan.
7.	Penjaminan mutu pelatihan non klasikal oleh masing-masing Perangkat Daerah dengan koordinasi BPSDM.	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

Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA,

ttd.

A. FATONI

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
DIAKUPA LA BIRO HUKUM,

