



PERATURAN GUBERNUR GORONTALO
NOMOR 4 TAHUN 2022

TENTANG

PENERAPAN DESAIN PEMBELAJARAN DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR GORONTALO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan standar kemampuan dan memenuhi hak Pegawai Negeri Sipil yang salah satunya melalui pengembangan kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun sehingga perlu pedoman dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan pasal 204 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan kompetensi menjadi dasar pengembangan karir dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan jabatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang penerapan desain pembelajaran dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

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 Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
7. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 09) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 tentang Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2022 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 3);
8. Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah (Berita Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2022 Nomor 38);

MEMUTUSKAN :





Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENERAPAN DESAIN PEMBELAJARAN DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I





KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :





KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

1. Daerah adalah Provinsi Gorontalo.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom;
3. Kabupaten/Kota adalah Kabupaten/Kota di Provinsi Gorontalo;
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur Pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Gorontalo dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi.
5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BPSDM Organisasi Pemerintah Daerah yang bertugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan sebagian Urusan Pemerintah Provinsi Gorontalo di bidang pengembangan kompetensi SDM Aparatur.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. 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.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
12. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

dan rencana pengembangan karier yang dilaksanakan secara terintegrasi melalui BPSDM Provinsi Gorontalo.

13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. 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.
16. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
17. 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.
18. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Desain Pembelajaran 10:20:70 adalah strategi pembelajaran yang mengabungkan pembelajaran secara klasikal (proporsi 10), interaksi dengan orang lain (proporsi 20) dan pembelajaran berdasarkan pengalaman dalam pekerjaan (proporsi 70).
20. Penerapan Desain Pembelajaran 10:20:70 adalah pelaksanaan dari strategi pembelajaran yang mengabungkan pembelajaran secara klasikal (proporsi 10), interaksi dengan orang lain (proporsi 20) dan pembelajaran berdasarkan pengalaman dalam pekerjaan (proporsi 70) untuk pengembangan kompetensi teknis Pegawai Negara Sipil.

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

21. Learning Manajemen System selanjutnya di singkat LMS adalah alat bantu berbasis teknologi informasi yang memandu peserta dalam proses pelaksanaan pengembangan kompetensi.
22. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
23. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
24. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang sesuai penetapan oleh Lembaga Administrasi Negara dan hasil penetapan di daerah.

Pasal 2





Peraturan Gubernur ini menjadi pedoman bagi:

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk pembinaan pengembangan kompetensi PNS;
- b. Pejabat yang Bersangkutan untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi PNS;
- c. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk menyusun kebijakan dan melaksanakan pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.
- d. Kepala Perangkat Daerah, untuk melaksanakan pengembangan kompetensi sesuai dengan kewenangannya.

BAB II KEWENANGAN

Pasal 3

- (1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsi mempunyai kewenangan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi.
- (2) Urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk semua kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk Pendidikan dan/atau Pelatihan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah harus dikoordinasikan dan dilakukan secara terintegrasi melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (3) Kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
 - b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur yang mencakup perencanaan kebutuhan, pelaksanaan dan

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

- evaluasi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
 - d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
 - e. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

BAB III





PENERAPAN DESAIN PEMBELAJARAN

Pasal 4

- (1) Penerapan Desain Pembelajaran 10:20:70 dalam Pengembangan Kompetensi ASN, dilakukan melalui 2 (dua) tahapan, yaitu :
 - a. Penerapan desain Pembelajaran dengan Model 10:20:70 yang dilaksanakan secara terpadu berdasarkan program pengembangan kompetensi.
 - b. Penerapan desain Pembelajaran dengan Model 10:20:70 yang dilaksanakan secara terpisah sesuai dengan pilihan pengembangan kompetensi.
- (2) Penerapan Desain Pembelajaran 10:20:70 dalam Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat :
 - a. Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo yang terintegrasi dan difasilitasi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
 - b. Pemerintah Provinsi Gorontalo, yang difasilitasi, dikoordinasikan dan dilaksanakan melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 5

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

BAB IV

PENERAPAN DESAIN PEMBELAJARAN DENGAN MODEL 10:20:70 YANG DILAKSANAKAN SECARA TERPADU DAN TERPISAH

Pasal 6

- (1) Penerapan desain pembelajaran dengan model 10:20:70 secara terpadu dilakukan dengan menggabungkan ketiga proporsi pembelajaran;
- (2) Proporsi 10 % aktivitas pembelajaran untuk pelatihan teknis melalui metode ceramah di dalam kelas maupun di luar kelas yang dilakukan secara mandiri dengan bantuan teknologi informasi berupa pelatihan jarak jauh, e-learning dan belajar mandiri serta belajar dengan bantuan teknologi lainnya.
- (3) Proporsi 20 % aktivitas pembelajaran yang dilakukan melalui interaksi dengan pihak lain berupa pembimbingan dan pendampingan.
- (4) Proporsi 70 % aktivitas pembelajaran terintegrasi di tempat kerja melalui praktik langsung antara lain magang atau praktik kerja, *detasering*, pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta atau badan usaha milik negara / badan usaha milik daerah, bimbingan di tempat kerja, patok banding, komunitas belajar, *job shadowing*, *project*, *on the job training* dan *outbond* serta pembelajaran terintegrasi di tempat kerja lainnya.

Pasal 7

- (1) Penerapan desain pembelajaran dengan model 10:20:70 secara terpisah disesuaikan dengan pilihan pengembangan kompetensi.
- (2) Penerapan desain pembelajaran dengan pilihan pada proporsi 10% untuk pengembangan kompetensi yang dilakukan secara klasikal dan pembelajaran mandiri.
- (3) Penerapan desain pembelajaran dengan pilihan pada proporsi 20% untuk pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pembelajaran interaksi dengan komunitas ahli.
- (4) Penerapan desain pembelajaran dengan pilihan pada proporsi 70% untuk pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pembelajaran yang berfokus pada pengalaman yang dialami dan dipelajari sendiri.

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

Pasal 8

Penerapan model pembelajaran 10:20:70 secara terpadu dan terpisah dilaksanakan melalui Pengembangan Kompetensi ASN dengan bentuk pelatihan, yang terdiri atas :





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

Pasal 9

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada 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. pelatihan Kepemimpinan Dalam Negeri;
 - g. seminar / Konferensi / Sarasehan/Muzakarah;
 - h. *workshop* atau lokakarya;
 - i. kursus;
 - j. penataran;
 - k. bimbingan Teknis/Orientasi/Desiminasi;
 - l. sosialisasi; dan
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya yang sejenis.

Pasal 10

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. datasering;
 - f. pembelajaran alam terbuka;

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

- g. *benchmarking*;
- h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta, badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah;
- i. belajar mandiri;
- j. komunitas belajar;
- k. bimbingan di tempat kerja;
- l. magang/praktik kerja;
- m. penugasan pimpinan; dan
- n. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya yang sejenis.

BAB V

TATA CARA PELAKSANAAN DAN KOORDINASI

Pasal 11



- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan klasikal dilaksanakan secara terintegrasi melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan cara :
 - a. mandiri oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - b. Perangkat Daerah lainnya untuk pelatihan non klasikal yang dilakukan secara terintegrasi melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - c. PNS yang bersangkutan, untuk pengembangan kompetensi melalui pendidikan;
 - d. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan, dan/atau;
 - e. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan klasikal dilaksanakan secara terintegrasi (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 12

- (1) Untuk memandu penerapan desain pembelajaran dengan model 10:20:70 dilakukan dengan aplikasi perangkat lunak (*Learning Manajemen System*).
- (2) aplikasi perangkat lunak (*Learning Manajemen System*) dibuat secara *user friendly* dengan menggunakan teknologi informasi oleh BPSDM dengan memperhatikan kemudahan dalam penggunaannya.

KARO HUKUM	KABAN	ASISTEN	SEKDA
			

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo yang telah menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi bagi ASN harus melakukan penyesuaian dengan Peraturan Gubernur ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Gubernur ini diundangkan.

Pasal 14

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Gorontalo.

Ditetapkan di Gorontalo
pada tanggal 8 Februari 2022
Pj. GUBERNUR GORONTALO,



HAMKA HENDRA NOER

Diundangkan di Gorontalo
pada tanggal 8 Februari 2022
Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO,



SYUKRI J. BOTUTIHE