

ARAH KEBIJAKAN PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (*CORPORATE UNIVERSITY*) PADA PEMERINTAH DAERAH

Dr. Muhammad Taufiq, DEA
Kepala Lembaga Administrasi Negara

Palembang, 16 Januari 2025

Tidak hanya menjadi tantangan Pengembangan Kompetensi, tapi juga tantangan transformasi

PEOPLE & SOCIETY

- Ageing society
- 9.7 Billion population
- Forced Migration

POLITICS GOVERNANCE

- Divided world
- Global risk
- Global actors shift

ENVIRONMENT & RESOURCES

- Resource scarcity
- Energy and Food challenges
- Climate change

VUCA VOLATILITY, UNCERTAINTY, COMPLEXITY, AMBIGUITY

GLOBAL MEGATREND 2050

BANI BRITTLE, ANXIOUS NONLINEAR, INCOMPREHENSIBLE

TECH & INNOVATION

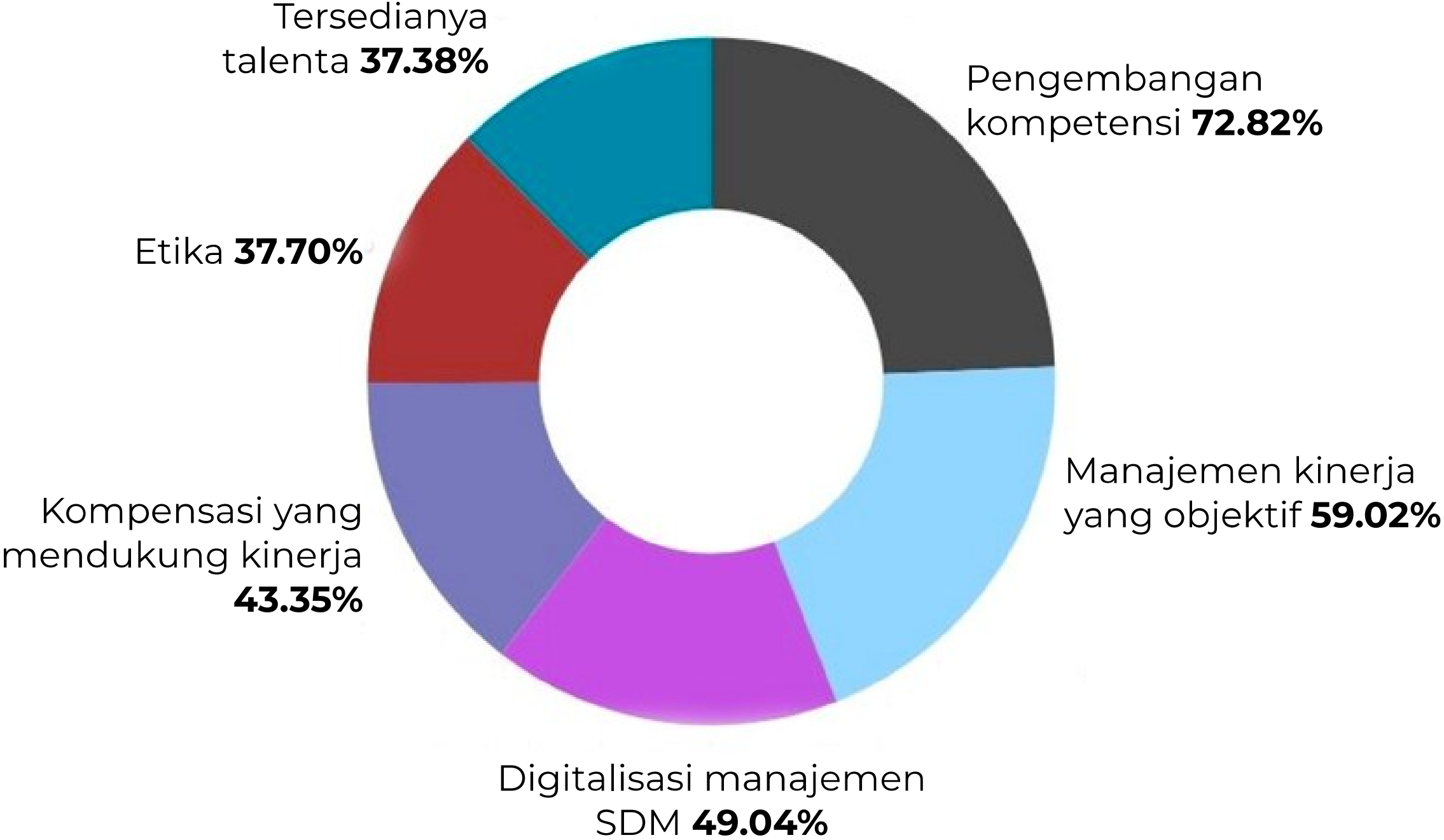
- Innovation tech led Prosperity
- Exponential growth of AI

ECONOMY & BUSINESS

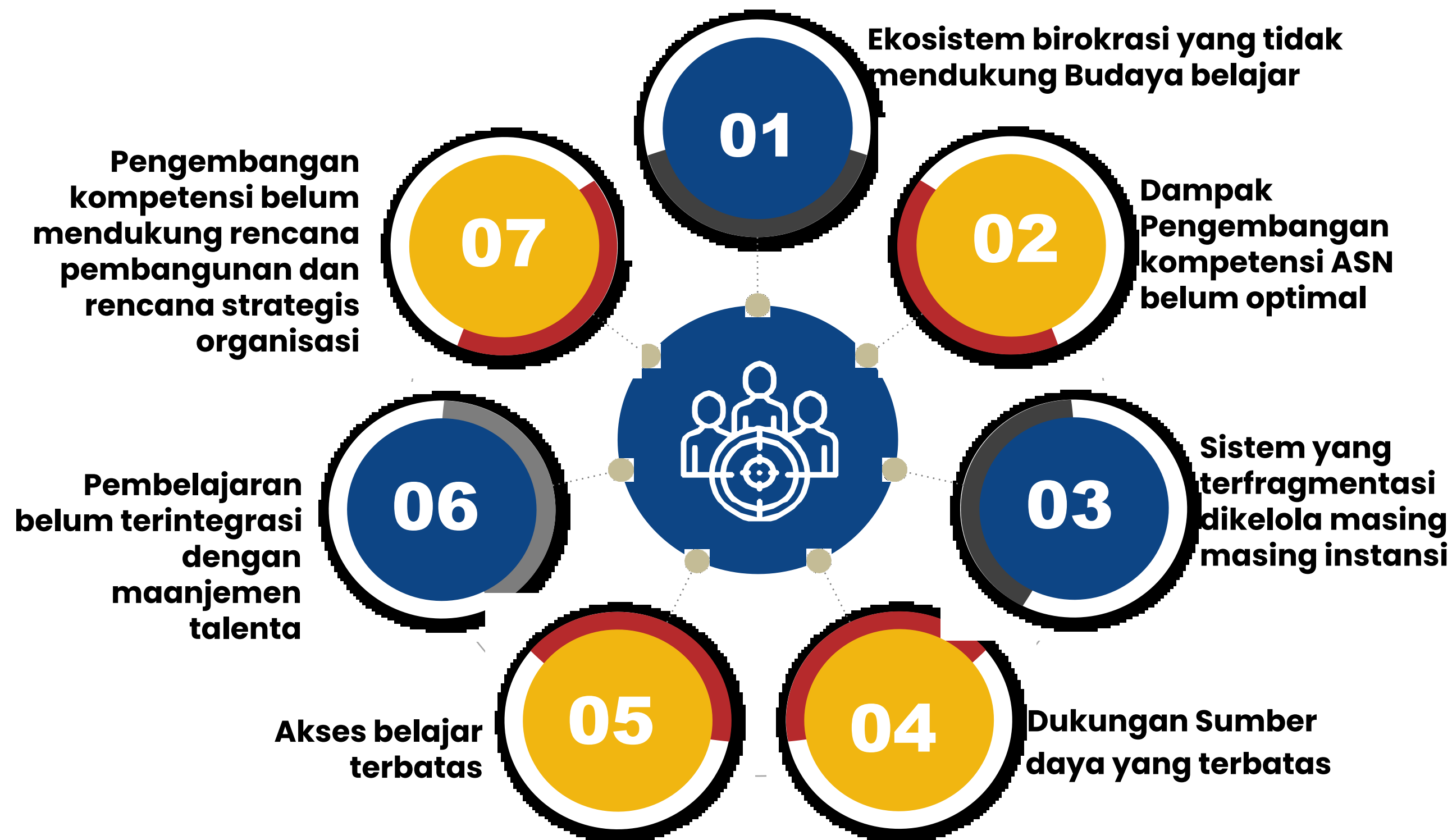
- Asia vortex
- Green Economic talent
- Global debt

HEALTH & CARE

- Global disease
- Health tech and innovation



Tantangan Umum Instansi Pemerintah dalam Pengembangan Kompetensi



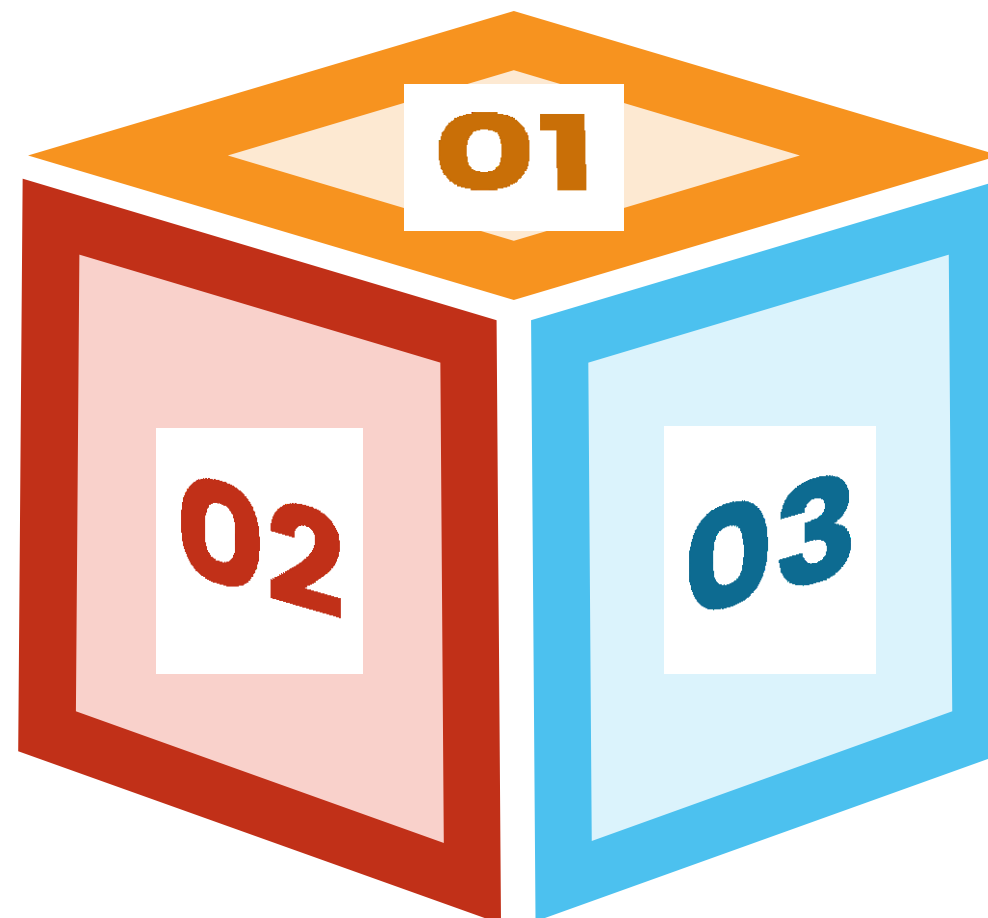
ARAH PENGUATAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

PENERAPAN MODEL CORPORATE UNIVERSITY (CORPU)

Pembelajaran Terintegrasi yang Didukung Human Capital
Development Plan Sesuai Renstra dan RPJMN

MENDORONG CORPORATE UNIVERSITY (CORPU) ASN MENJADI LEARNING ENGINE

Learning Engine mengakselerasi
sasaran transformasi tatakelola dalam
RPJMN 2025-2029



EKOSISTEM PEMBELAJARAN

Dikembangkan melalui Kolaborasi
seluruh COPRU ASN, Center of Excellence
(COE), dengan SWASTA, NGO, Start-UP
untuk membuka keran-keran
pengetahuan dan Inovasi sekaligus
Memperluas ownership proses
transformasi tatakelola di Indonesia



AMANAT SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)

UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Pasal 49)

- **ASN wajib melakukan Pengembangan Kompetensi**
- Pengembangan kompetensi dilakukan melalui **sistem pembelajaran terintegrasi**
- Terintegrasi dengan **pekerjaan**, saling terkait dengan komponen **Manajemen ASN** lainnya, dan **terhubung dengan pegawai ASN lain/pihak lainnya**

RPP Manajemen ASN (Menunggu Pengesahan)

- Terdapat Bab yang mengatur **sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University)**, Corpu dibagi menjadi Corpu tingkat Instansi dan Pusat Unggulan (Center of Excellence)
- Pembelajaran dilakukan dengan metode **pembelajaran formal, berbasis sosial, dan berbasis pengalaman**

PP No. 11/2017 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 17/2020 (Pasal 203)

- Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan **sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University)**

Peraturan LAN No. 6/2023 tentang Sistem Bangkom Terintegrasi (Corporate University)

- Mengatur mengenai **Corporate University Nasional dan Instansi**
- 7 komponen Corporate University: **Struktur, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, Integrasi Sistem**

<https://s.id/PerlanCorpu>

Keputusan Kepala LAN No. 306/2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan ASN Corpu Instansi

- Mengatur mengenai pedoman penyelenggaraan **ASN Corporate University pada Tingkat Instansi (K/L/D)** dari 7 komponen Corpu: **Struktur, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, Integrasi Sistem**

<https://s.id/KeplanCorpu2024>

RUANG LINGKUP ASN CORPU

Integrasi Sistem

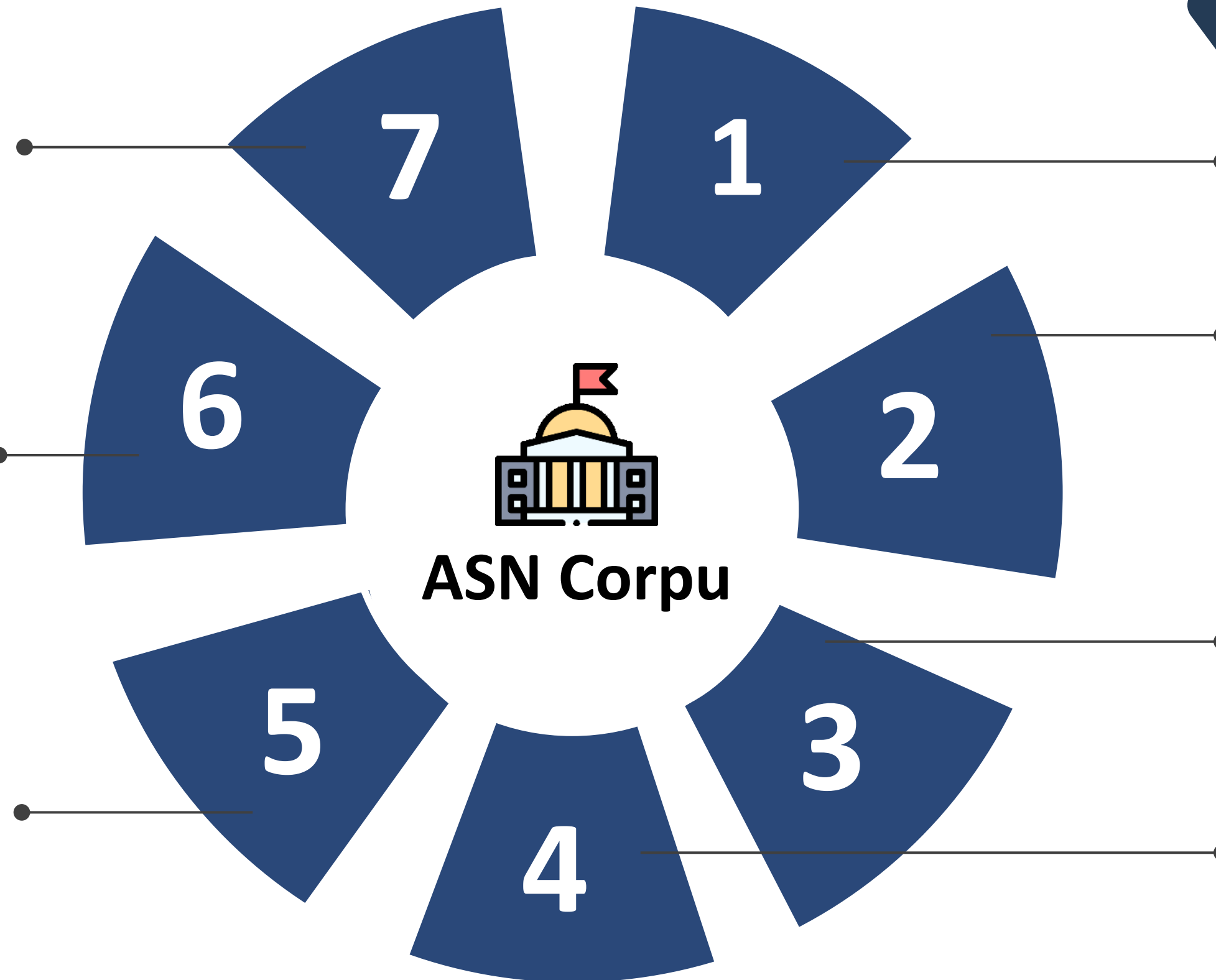
- Aspek Penganggaran
- Pengembangan Budaya Organisasi
- Teknologi Pembelajaran
- Manajemen Pengetahuan
- Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier
- Penilaian Kinerja Pegawai

Teknologi Pembelajaran

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran

Strategi Pembelajaran

- Pembelajaran formal
- Pembelajaran berbasis lingkungan sosial
- Pembelajaran berbasis pengalaman



ASN Corpu

Manajemen Pembelajaran

- Koordinator Pembelajaran (*Chief of Learning Officer*)
- Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief of Group Skill*)

Manajemen Pengetahuan

Pengelolaan pengetahuan baik tacit maupun eksplisit untuk penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

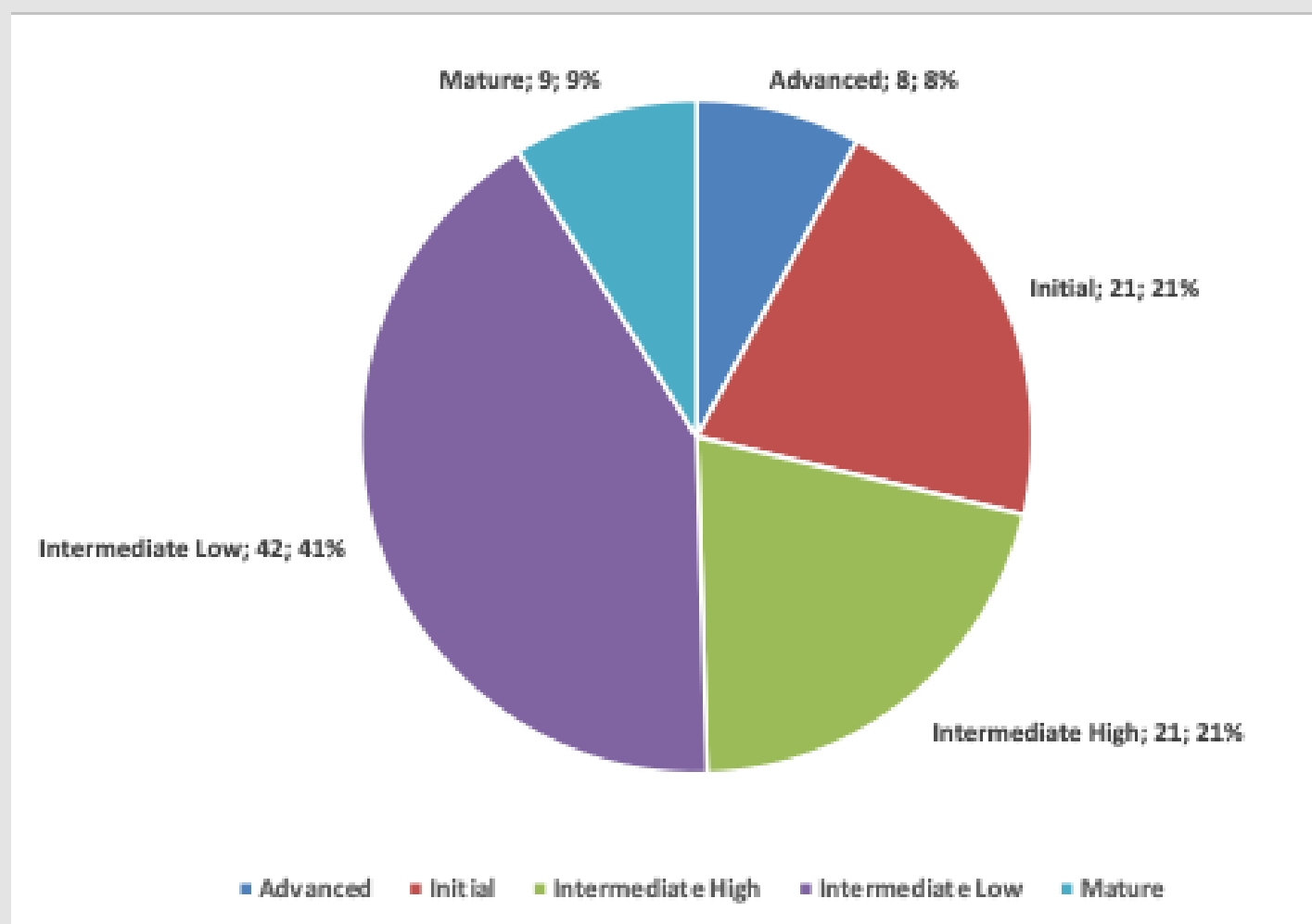
Forum Pembelajaran

- Level Strategis
- Level Operasional
- Level Teknis

Sistem Pembelajaran

1. Diagnosis kebutuhan pembelajaran
2. Pengembangan desain pembelajaran
3. Implementasi pembelajaran
4. Evaluasi pembelajaran

Kesiapan Penerapan ASN Corpu Saat Ini (Hasil Survei *Self-Assessment*)

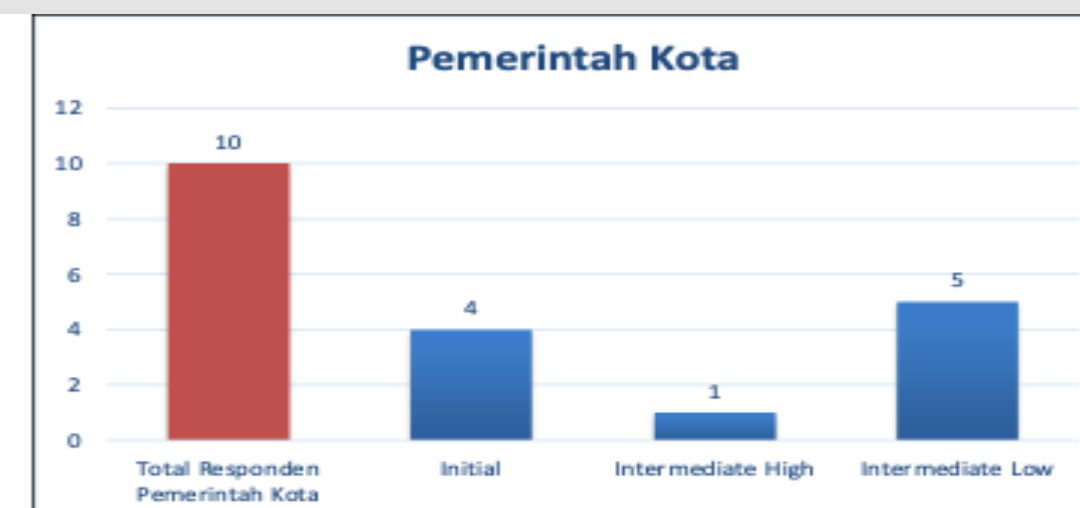
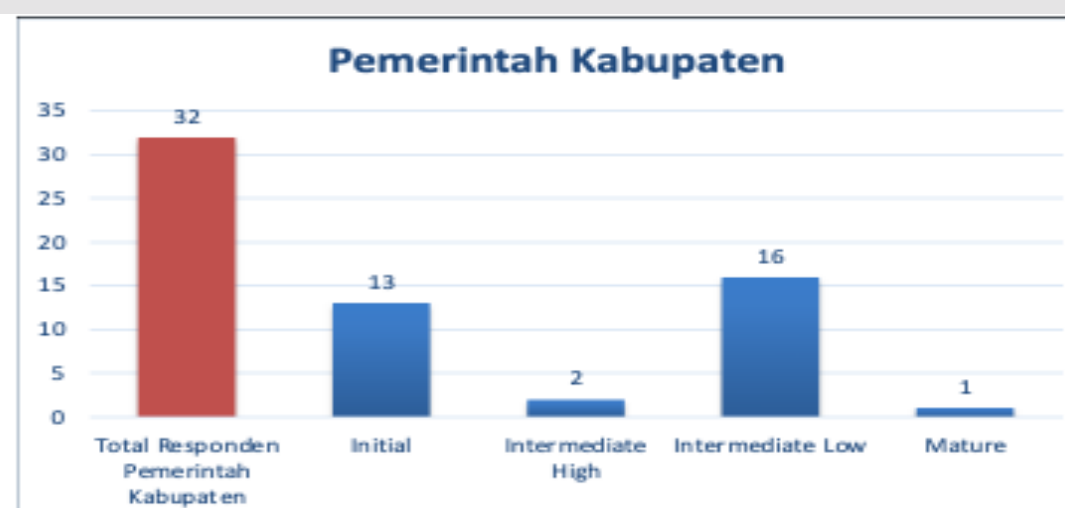
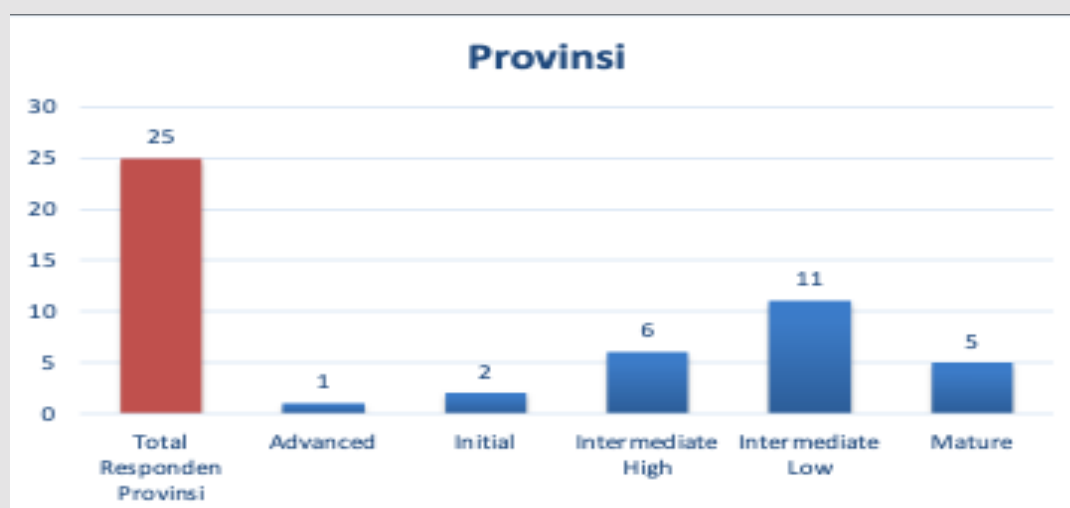


Dari 101 data (update) hasil *self-assessment* kesiapan ASN Corpu, Instansi paling banyak berada pada level maturitas *intermediate low* (42 Instansi/41%), disusul dengan *Intermediate High* dan *Initial* (21 Instansi/21%).

Secara umum, instansi pada level *intermediate* telah menerapkan sebagian komponen Corpu, namun masih ada komponen yang masih minim sekali dilakukan.

Kesiapan Penerapan ASN Corpu Saat Ini (Hasil Survei *Self-Assessment*)

Pemerintah Daerah



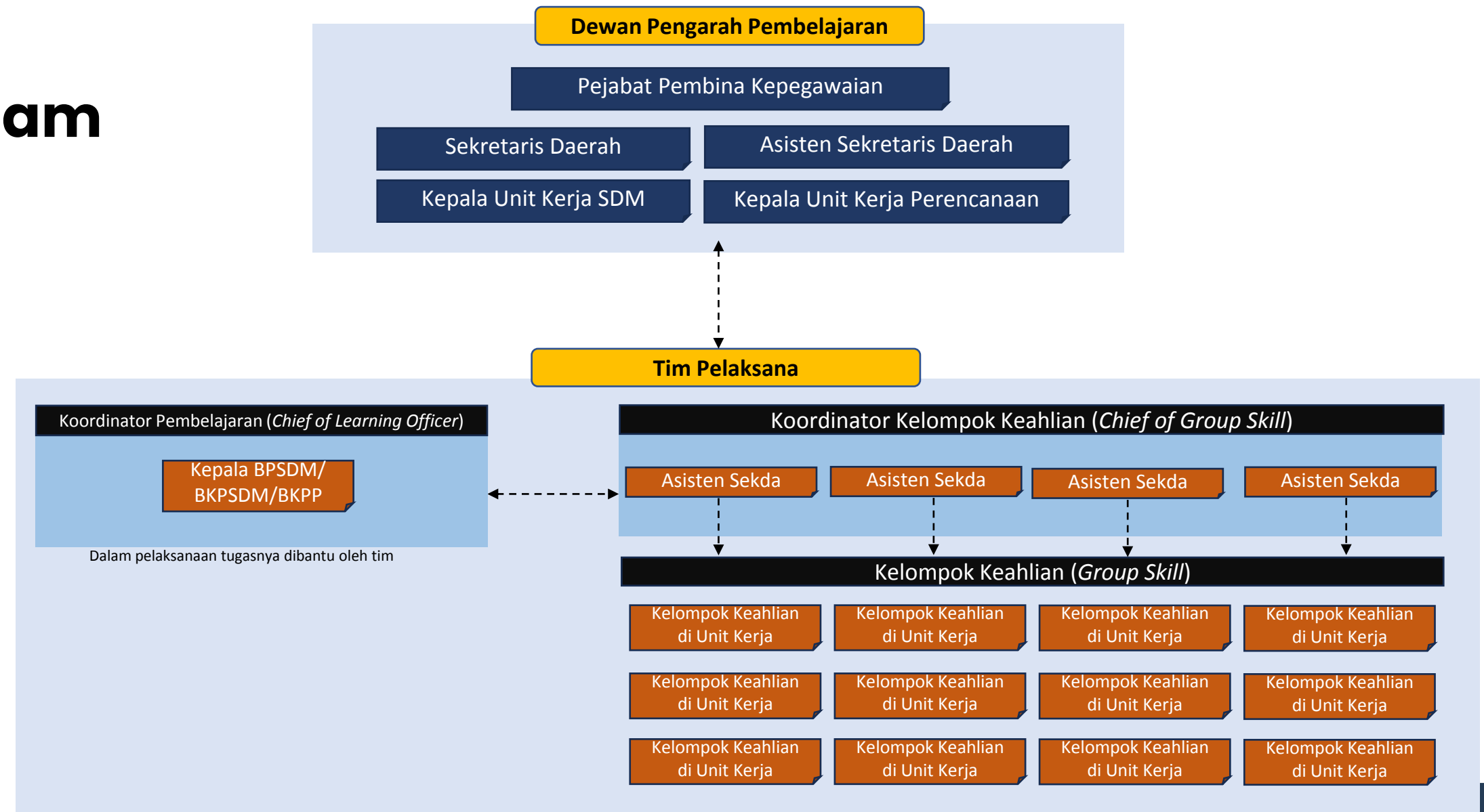
Hasil Self-Assesment di Lingkungan **Provinsi Sumatera Selatan**
Provinsi Sumatera Selatan : Intermediate High
Kab. Ogan Ilir : Intermediate Low

Strategi Implementasi ASN Corpu yang Berdampak Pada Pembangunan Nasional

1 Keterlibatan seluruh elemen organisasi dalam struktur ASN Corpu

Memastikan arah pengembangan kompetensi mendukung **arah organisasi**, serta pengembangan kompetensi juga didukung oleh **anggaran, pola karir, budaya organisasi, dan lainnya**.

Memastikan **seluruh level Jabatan ikut menggerakkan ASN Corpu** dari proses perumusan kebutuhan pembelajaran, desain pembelajaran, implementasi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.



MUATAN RPP MANAJEMEN ASN : Peran Pimpinan dalam Pengembangan Kompetensi

kan tugas:

1. memastikan Pengembangan Kompetensi dilakukan secara terus menerus melalui pembelajaran terintegrasi; dan
2. bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN;

c. **Jabatan pimpinan tinggi pratama** melaksanakan tugas:

1. menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif untuk mendorong munculnya inovasi dan perubahan;
2. bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN;
3. memastikan Pegawai ASN memiliki rencana Pengembangan Kompetensi; dan
4. memastikan kemanfaatan hasil pembelajaran

b. **Jabatan pimpinan tinggi madya** melaksanakan tugas:

1. mengelola Pengembangan Kompetensi sesuai dengan keahlian yang relevan dengan tuntutan organisasi;
2. mengembangkan kolaborasi lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait dan
3. bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN;

a. **Jabatan administrator** melaksanakan tugas:

1. memastikan implementasi pembelajaran terintegrasi dengan pekerjaan; dan
2. mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN; dan

b. **Jabatan pengawas** melaksanakan tugas mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN.

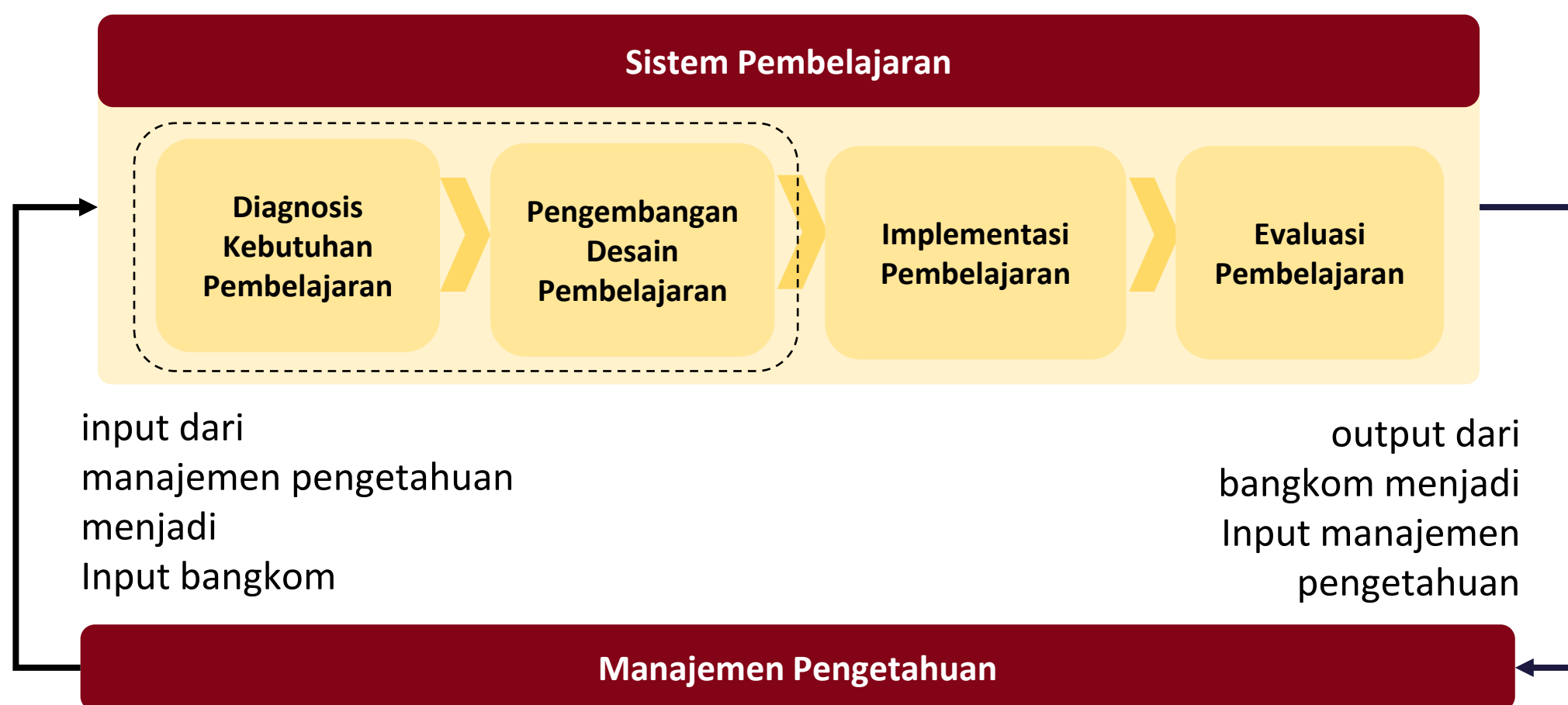
MUATAN RPP MANAJEMEN ASN : Kewajiban pegawai Menyusun individual learning plan

- (1) Pegawai ASN menyusun rencana pengembangan individu (*individual development plan*) untuk mendukung pencapaian kinerja Unit Organisasi dan/atau organisasi.**
- (2) Rencana pengembangan individu (*individual development plan*) berupa dokumen yang berisi rencana Pengembangan Kompetensi dan karier Pegawai ASN.**



2

Menyiapkan *Knowledge Management* untuk mendukung Renstra



- Banyak pendekatan organisasi, terutama ketika *problem-solving* yang melibatkan penyebaran pengetahuan dalam bentuk yang *natural* atau informal. Tidak ada dokumentasi.
- Ketika hal sama terjadi atau perlu melihat kembali pengalaman sebelumnya, organisasi perlu menghabiskan waktu banyak untuk mencari informasi itu kembali, atau mengulang kembali proses tersebut dari awal.

Manajemen pengetahuan merupakan pengelolaan pengetahuan, baik pengetahuan tersirat (*tacit*) maupun eksplisit yang dibutuhkan dan dihasilkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Instansi Pemerintah.

- Manajemen pengetahuan dalam organisasi dapat membantu pegawai untuk mengakses semua informasi yang tersedia.
- Tidak bekerja dengan *silo*, tiap unit organisasi dapat menyusun strategi dan menjalankan fungsinya lebih baik dengan pengetahuan yang komprehensif.

MUATAN RPP MANAJEMEN ASN : Kewajiban instansi Pemerintah Menyusun Perencanaan Pengembangan SDM (Human Capital Development Plan)

- (1) Setiap Instansi Pemerintah menyusun rencana Pengembangan Kompetensi instansi beserta kebutuhan alokasi anggarannya untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana ditetapkan oleh PPK.
- (3) Pelaksanaan rencana Pengembangan Kompetensi dievaluasi setiap 1 (satu) tahun dikoordinasikan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.



3

Penguatan Sistem Pembelajaran Instansi

1

Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Identifikasi dan pemetaan

- profil kinerja organisasi
- profil SDM (kompetensi dan kinerja)
- mandat kebijakan arah organisasi ke depan untuk menghasilkan kebutuhan pengembangan kompetensi yang tepat.

Output

- Rencana Bangkom Strategis dituangkan dalam HCDP
- Rencana Bangkom Individu tertuang dalam Individual Learning Plan (SKP)

2

Pengembangan Desain Pembelajaran

menindaklanjuti hasil diagnosa kebutuhan pembelajaran dalam bentuk program pengembangan kompetensi

3

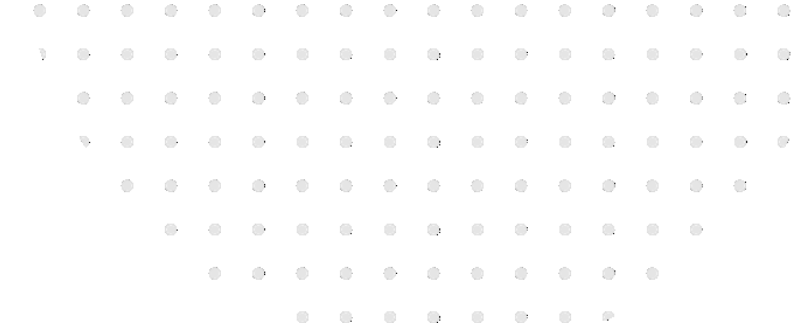
Penyelenggaraan dan Implementasi Pembelajaran

Implementasi pembelajaran disesuaikan dengan struktur ASN Corpu

4

Evaluasi Pembelajaran

- Evaluasi penyelenggaraan pembelajaran
- Evaluasi hasil pembelajaran
- Menilai kesiapan SDM dalam penerapan organisasi pembelajar



3

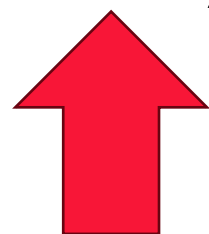
Penguatan Sistem Pembelajaran Instansi

melalui variasi strategi pembelajaran

10%

Pembelajaran melalui pembelajaran formal (*formal learning*)

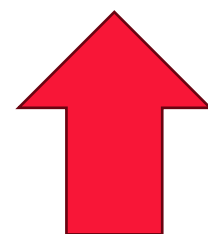
- Pembelajaran terstruktur
- Pendidikan
 - Pelatihan (klasikal, blended learning, e-learning, dengan struktur kurikulum)



20%

Pembelajaran dari orang lain dan lingkungan (*social learning*)

- Coaching
- Mentoring
- Komunitas Belajar berdasarkan Kepakaran



70%

Pembelajaran dari pengalaman (*experiential learning*)

- Squad team
- Magang
- Detasering
- Pertukaran PNS
- Bimbingan di Tempat Kerja
- Komunitas Belajar (problem solving)
- Outbound, dll



TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

4

Integrasi Antar Sistem

Aspek Penganggaran

Aspek penganggaran harus terintegrasi dalam hal pemenuhan infrastruktur maupun pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan perencanaan penganggaran tahunan instansi.

Pengembangan Budaya Organisasi

Teknologi Pembelajaran

Integrasi teknologi pembelajaran ini dapat dikembangkan dalam bentuk learning management system

Penilaian Kinerja Pegawai

Pemenuhan pengembangan kompetensi merupakan kewajiban bagi Pegawai ASN.

Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier

Kesesuaian pengembangan kompetensi pegawai dalam menunjang pengembangan karier pada jabatannya.

Manajemen Pengetahuan

Kesesuaian pemanfaatan manajemen pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

MUATAN RPP MANAJEMEN ASN : Pembagian jenis pembelajaran terintegrasi (Corpu)

Sistem pembelajaran terintegrasi dilaksanakan oleh:

- a. Instansi Pemerintah; dan
- b. pusat unggulan.

Pusat unggulan merupakan Instansi Pemerintah tertentu yang membina substansi teknis sesuai pembagian domain yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN dalam rangka pemenuhan Kompetensi Jabatan dan/atau prioritas nasional.

Pembelajaran Terintegrasi (from egosystem to ecosystem)

Kelas Microlearning Diagnosa Organisasi (6 JP) Lembaga Administrasi Negara Mon, 18 Nov 2024 - Fri, 29 Nov 2024	Kelas AI Fluency by Microsoft Microsoft Mon, 18 Nov 2024 - Tue, 31 Dec 2024	Kelas Mengaktifkan Transformasi Digital di Sektor Pemerintahan (4 JP) Lembaga Administrasi Negara Sun, 01 Jan 2023 - Tue, 31 Dec 2024	Kelas Membangun Kepekaan terhadap Isu GEDSI di Lingkungan Kerja (1 JP) Lembaga Administrasi Negara Sun, 01 Jan 2023 - Tue, 31 Dec 2024
Kelas Memahami Collaborative Governance sebagai Basis Strategi Kerjasama Luar Negeri Lembaga Administrasi Negara Sun, 01 Jan 2023 - Tue, 31 Dec 2024	Kelas Membangun Branding yang Berkelanjutan Pada Organisasi Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Sun, 01 Jan 2023 - Tue, 31 Dec 2024	Kelas Merumuskan Kebijakan Publik Menggunakan Big Data Analysis Lembaga Administrasi Negara Sun, 01 Jan 2023 - Tue, 31 Dec 2024	Kelas Storytelling - Menceritakan Dampak di Media Sosial Lembaga Administrasi Negara Sun, 01 Jan 2023 - Tue, 31 Dec 2024



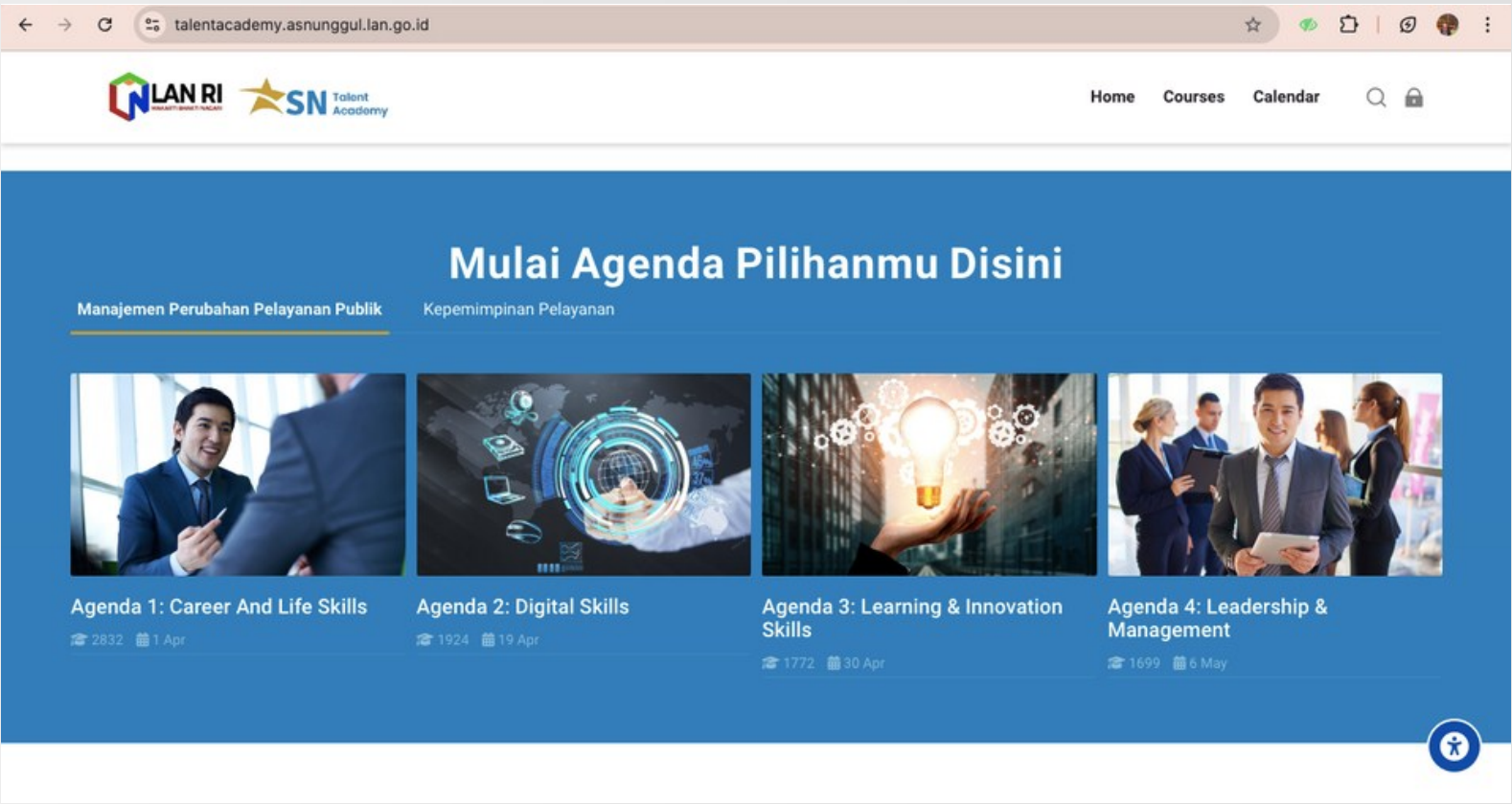
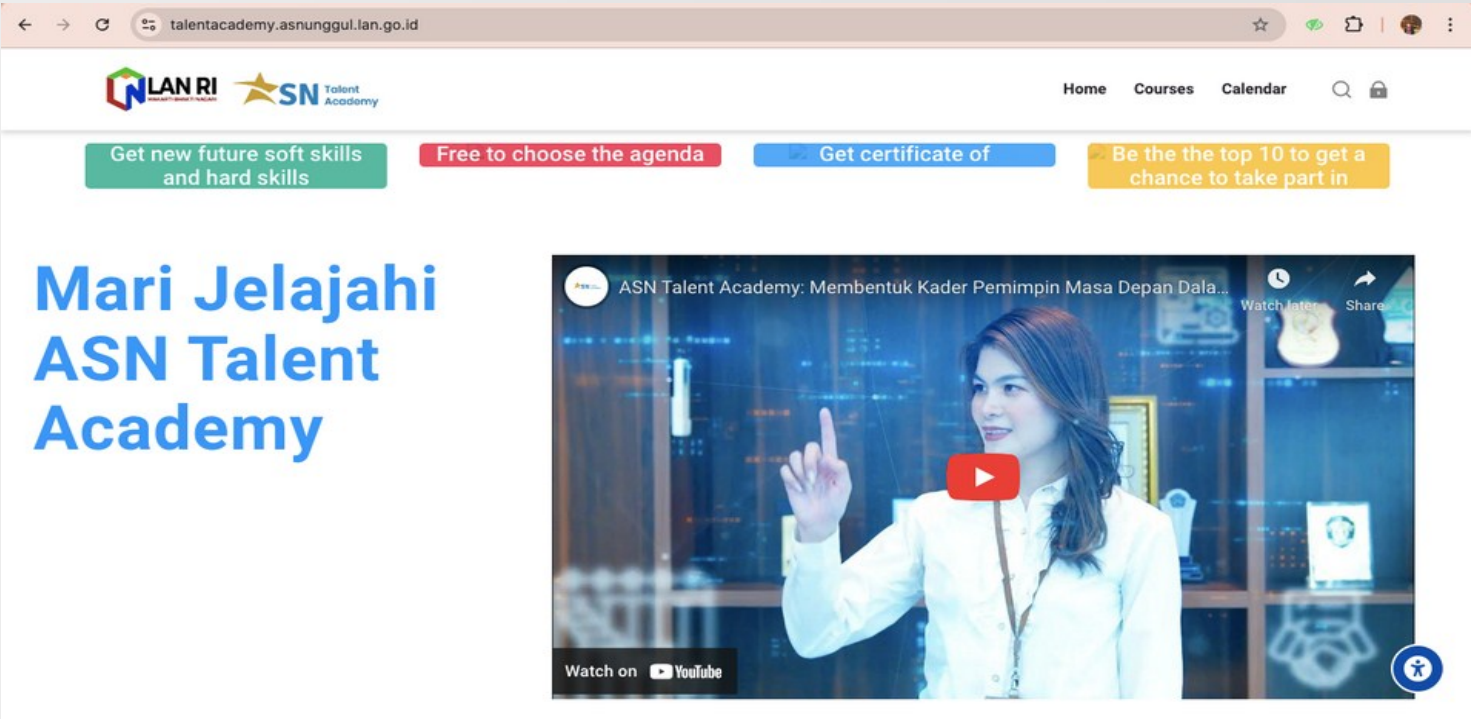
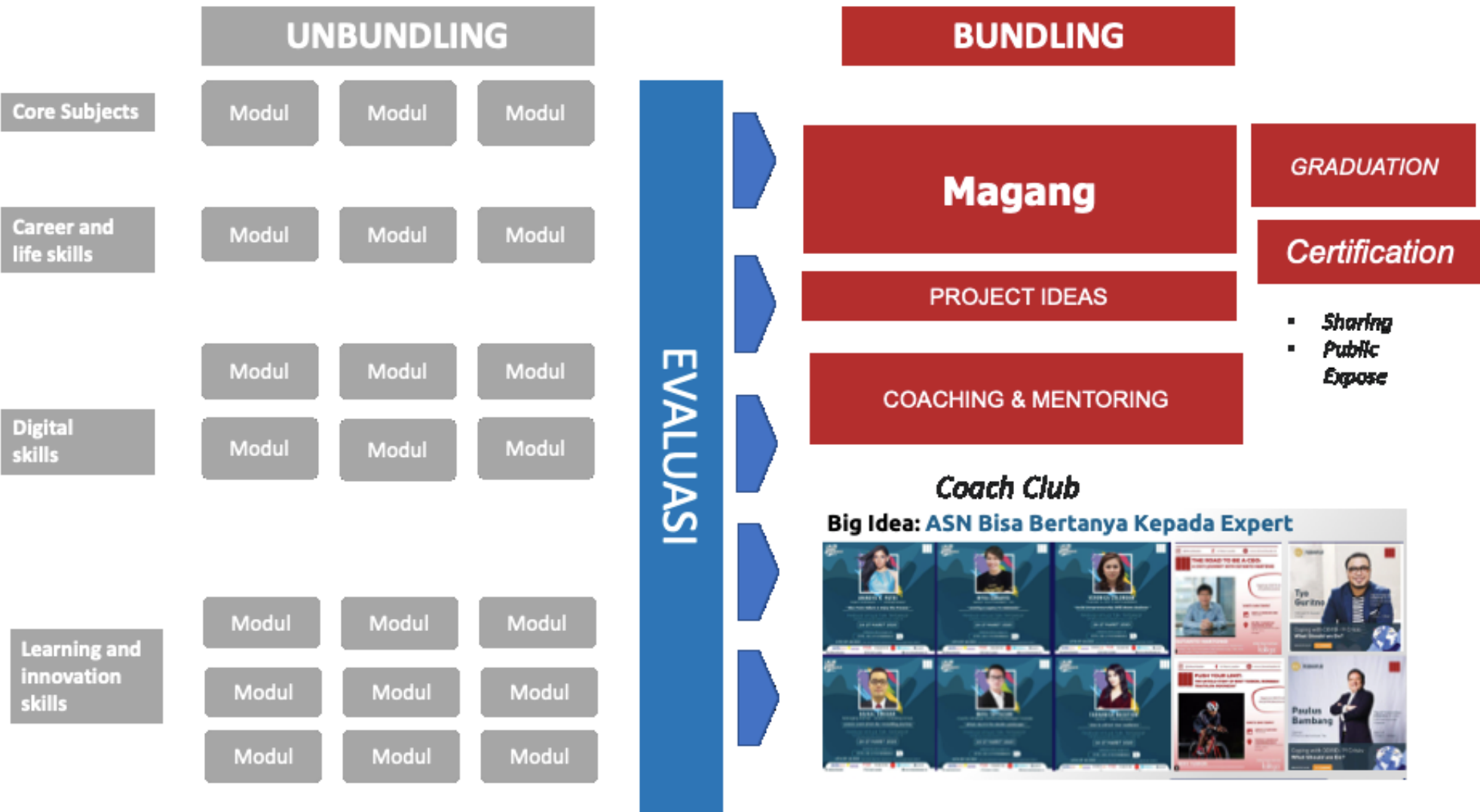
**LAN Gandeng 300 Korporasi Terbaik
untuk Akselerasi Pengembangan Kompetensi ASN**

Program Kolaborasi :

1. Future Leader Program



Program pengembangan kompetensi bagi milenial yang potensial untuk menjadi pemimpin masa depan. Program yang menggunakan pendekatan multi exit dan multi entry ini diselenggarakan berkolaborasi dengan korporasi



2. REFORMER ACADEMY



Program pengembangan kompetensi bagi ASN Muda penggerak reformasi birokrasi. Selama program peserta akan belajar mengenai topik konsep reformasi birokrasi nasional, konsep transformasi organisasi dan manajemen perubahan, menjadi pemimpin aglie dalam sistem birokrasi, aplikasi problem solving dan decision making dalam tantangan birokrasi, dan mendesain inisiatif perubahan berbasis outcome.



3. ASN BERPIJAR : Learning Market Place



Learning Market Place

ASN Berpijar : Future Skills, Pengembangan Sosial Kultural dan Literasi Digital ASN

Selamat Datang di



Dipersembahkan oleh:





ASN Berpijar

Program pelatihan **ASN Berpijar** merupakan kerjasama antara **Future Skills by Pijar Foundation** dan **Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia**, yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi tantangan era digital. Dengan menawarkan berbagai topik pelatihan yang relevan dan praktis, program ini akan membantu ASN mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meraih kesuksesan dalam karier pemerintahan.

Pengoptimalan *Learning Marketplace* melalui ASN Berpijar (Zero Budget / Rp.0,-)



Mandatory
Training

Smart
JF

Sosial Kultural

Future Skill
Courses

MOT &
TOC

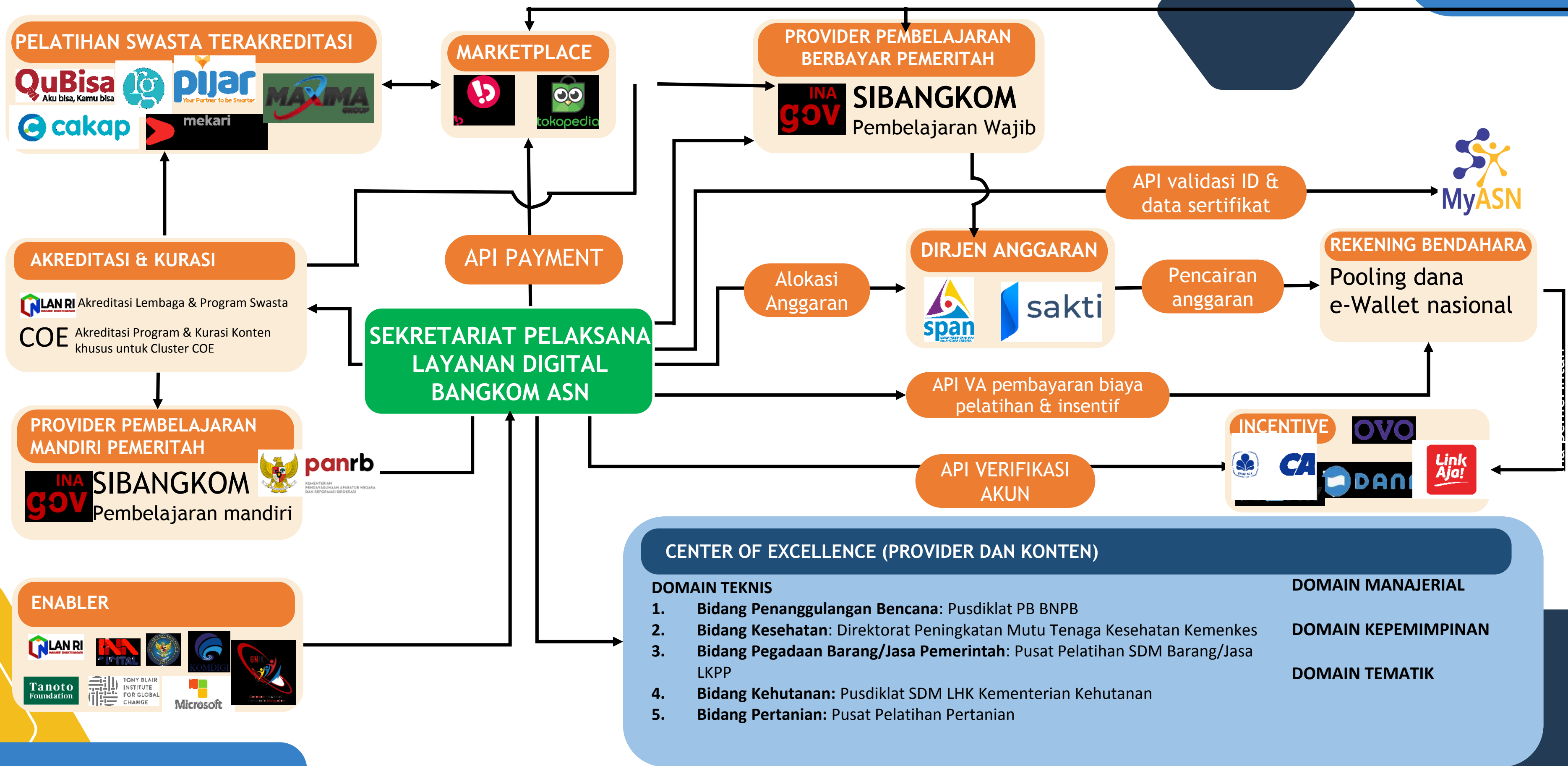
ASN Talent
Academy

Reformers
Academy

Kompetensi
Digital

Etc.

ECOSYSTEM DIGITAL BANGKOM ASN



“Marilah kita jujur, mengakui bahwa **birokrasi** di kita sangat terkenal, **sangat terkenal ribetnya, sangat terkenal lambatnya**. Bahkan ada pembicaraan oleh rakyat kita, bahwa birokrasi pemerintah kita sering mempersulit, bukan mempermudah keperluan rakyat. Bahkan ada yang mengatakan, kalau bisa dibikin sulit kenapa dibikin mudah. Ini saya minta menteri-menteri sekarang mari kita lebih berani, **mari kita lebih tidak ragu-ragu, untuk memberi pelayanan yang terbaik kepada rakyat kita.**

<https://setkab.go.id/>

Prabowo Subianto
Presiden Republik Indonesia



TERIMA KASIH

