



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Jalan Hang Jebat 3 Blok F3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12120
Telepon : (021) 724 5517 - 7279 7302 Faksimile : (021) 7279 7508
Laman (Website) : www.bppsdmk.depkes.go.id



Nomor : DL.01.02/1/4665/2021
Lampiran : 3 Lembar
Hal : Permohonan Sebagai Narasumber

18 Oktober 2021

Yth. Dr. Gofur Ahmad, MM.

Bersama ini kami informasikan bahwa Pusat Pelatihan SDM Kesehatan sedang berproses dalam mendirikan Kemenkes Corporate University. Salah satu langkah yang dilakukan adalah penyusunan katalog kompetensi dan rumpun keahlian. Dalam rangka penyusunan tersebut, Puslat SDM Kesehatan bermaksud mengadakan Workshop Penyusunan Katalog Pengembangan Kompetensi dan Rumpun Keahlian. Untuk itu diperlukan SDM yang memahami metode pengembangan kompetensi melalui pelatihan klasikal dan nonklasikal serta berbagai kekhususan yang dimiliki satkernya.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Saudara dapat menjadi Narasumber pada workshop yang akan dilaksanakan pada:

hari, tanggal : Kamis-Jumat, 21-22 Oktober 2021

waktu : 08.00 – 16.00 WIB

tempat : Hotel Century Park Senayan
Jl. Pintu Satu Senayan, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota
Jakarta Pusat 10270

Dokumen Rumpun Keahlian dan Katalog Pengembangan Kompetensi serta informasi pendaftaran dapat dilihat pada <https://s.id/corpupuslat> Untuk kelengkapan administrasi mohon dapat membawa surat tugas. Informasi lebih lanjut dapat menghubungi R. R. Kuswardhani (081317978282) dan Sdri. Nia Fitriyanti (081327319214).

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Pelatihan Sumber
Daya Manusia Kesehatan,



Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes

**Jadwal Workshop Penyusunan Katalog Bangkom
Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2021**

Waktu	Materi	Fasilitator
Kamis, 21 Oktober 2021		
08.00 – 08.15	Registrasi	
08.15 – 08.45	Pembukaan	Kepala Puslat SDM Kesehatan
08.45 – 10.30	Kebijakan Pengembangan kompetensi	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi TSK LAN RI
10.30 – 12.00	Penyusunan Katalog Pengembangan Kompetensi	Dr. Gofur Ahmad, MM.
12.00 – 13.00	ISHOMA	Panitia
13.00 – 15.30	Diskusi kelompok Penyusunan Katalog Pengembangan Kompetensi	Dr. Gofur Ahmad, MM.
Jumat, 22 Oktober 2021		
08.30 – 10.00	Penyusunan rumpun keahlian	Dr. Gofur Ahmad, MM.
10.00 – 11.30	Diskusi penyusunan rumpun keahlian	Dr. Gofur Ahmad, MM.
11.30 – 13.00	ISHOMA	Panitia
13.00 – 15.15	Diskusi penyusunan rumpun keahlian	Dr. Gofur Ahmad, MM.
15.15 – 15.30	Penutupan	Kepala Pusat Pelatihan SDM Kesehatan



SURAT TUGAS
Nomor: /F.3-UMJ/X/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam dan do'a semoga kita senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan dapat menjalankan aktifitas sehari-hari, Aamiin.

Sesuai dengan surat undangan dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia No. DL.01.02/1/4665/2021 dengan ini Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, dengan ini menugaskan kepada :

Dr. Gofur Ahmad, S.T., M.M



Untuk menjadi narasumber Penyusunan Katalog Pengembangan Kompetensi dan Rumpun Keahlian di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang insyaAllah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Kamis-Jumat, 21-22 Oktober 2021
Waktu : 08.00 – 16.00 WIB
Tempat : Hotel Century Park Senayan
Jl. Pintu Satu Senayan, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10270

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sebagai Amanah.

Wabillahittaufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Jakarta, 20 Oktober 2021

Dekan,


Dr. Luqman Hakim, S.E., M.Si., Ak
NID. 20.931



KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA

SERTIFIKAT

DL.01.02/1/WS.151.25 /2021

DIBERIKAN KEPADA

Gofur Ahmad

PT. Madep

SEBAGAI NARASUMBER PADA KEGIATAN
Workshop Penyusunan Katalog Kompetensi dan Rumpun
Keahlian di Lingkungan Kementerian Kesehatan RI
21 - 22 Oktober 2021

Jakarta, 22 Oktober 2021

Kepala Pusat Pelatihan SDM Kesehatan

Dra. Gos Fatimah Rosyati, M.Kes

NIP. 196504181989032002



PENYUSUNAN CETAK BIRU DAN GRAND DESIGN SISTEM INFORMASI KEMENTERIAN KESEHATAN CORPORATE UNIVERSITY



Dr. GOFUR AHMAD, MM.

CETAK
BIRU
GRAND
DESIGN

ISU STRATEGIS PEMBANGUNAN SDM GLOBAL



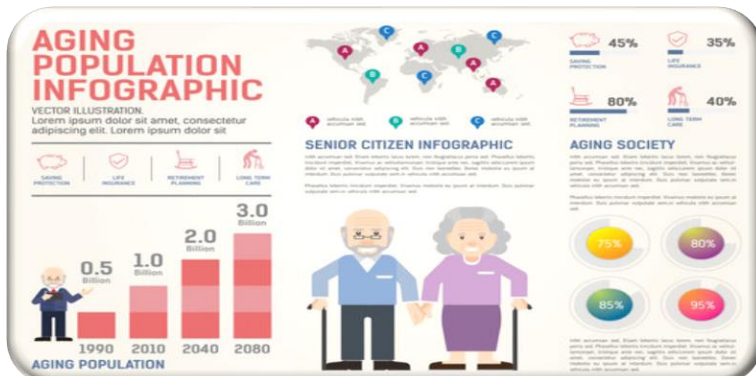
Hingga tahun 2030, diperkirakan akan terjadi peningkatan jumlah SDM yang memiliki keahlian yang relevan dengan pekerjaan yang layak dan kewirausahaan



Diperlukan tambahan sekitar 58 juta *Skilled Worker* untuk menjadikan ekonomi Indonesia peringkat 7 dunia pada tahun 2030



ASEAN Economic Community:
 ✓ 14 juta lapangan kerja terbuka sampai 2025
 ✓ 20 kompetensi keahlian: Industri Kreatif, Akutng, Pariwisata, Bisnis dan Perdagangan, Food & Beverages, dsb



GLOBAL:
 ✓ 23% penurunan penduduk usia kerja di Eropa dari 2010 ke 2050 akibat *ageing society*
 ✓ Peluang bagi SDM Indonesia



Momentum Bonus Demografi tahun 2040:
 ✓ >60% penduduk Indonesia usia muda
 ✓ 195 juta penduduk usia produktif pada 2040
 ✓ Harus dibekali dengan keterampilan abad 21 agar menjadi Generasi Emas 2045

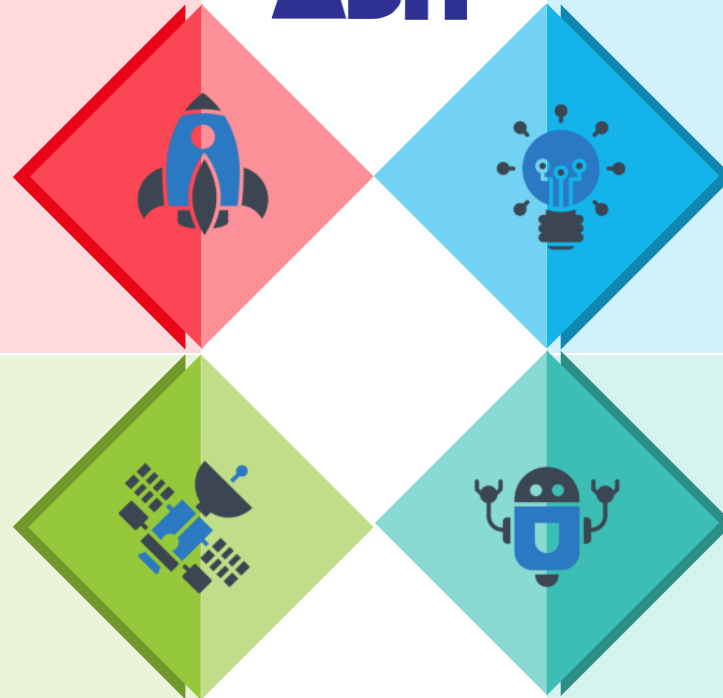


Momentum Wajib Belajar 12 Tahun:
 ✓ Pada tahun 2030 diperkirakan terjadi peningkatan lulusan S1/D4 menjadi sekitar 18,5%; Diploma menjadi sekitar 8,0%; SMK menjadi sekitar 22,8%; dan SMA sekitar 18,5%

LATAR BELAKANG

World Class[®]

ASN



Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan netral melalui: Penerapan manajemen talenta ASN, dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai prioritas pembangunan nasional

Pengembangan pola karier nasional, pelaksanaan *talent pool*, implementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP), **transformasi tata kelola lembaga Diklat menjadi ASN Corporate University**

Paradigma tata kelola pengembangan kompetensi PNS yang sebelumnya memfokuskan pada pendidikan dan pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, dirubah arah tata kelola pengembangan kompetensi PNS melalui model **pembelajaran terintegrasi**

Pasal 203 ayat 4 (a) PP No 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem **pembelajaran terintegrasi (Corporate University)**

ARAH PEMODELAN KEMENKES CORPU

UNSUR	PERGURUAN TINGGI	PUSDIKLAT	CORPORATE UNIVERSITY	KEMENKES CORPORATE UNIVERSITY
FOKUS	Pendidikan Tinggi	Kebutuhan Operasional	Kebutuhan Bisnis	Kebutuhan Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran dalam Menciptakan Manusia yang Sehat, Produktif, Mandiri, dan Berkeadilan
PELAYANAN	Reaktif dan Proaktif	Reaktif	Proaktif	Proaktif, Reaktif, dan Inisiatif
PROSES	Berfokus pada Dosen	Terfragmentasi per Program	Terintegrasi diikuti dengan tindakan berupa <i>on the job training</i>	Terintegrasi secara menyeluruh untuk mendukung Sistem Merit, Manajemen Talenta, Manajemen Karier, dan Rencana Sukses melalui Model Pengembangan Kompetensi Kerja (HCDP)
MATERI	Kemampuan Umum untuk Mencari Kerja	Kemampuan Teknikal Individu	Kemampuan Inti Organisasi	Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis Sesuai Tujuan Inti Mandat Urusan Kesehatan

ARAH PEMODELAN KEMENKES CORPU

UNSUR	PERGURUAN TINGGI	PUSDIKLAT	CORPORATE UNIVERSITY	KEMENKES CORPORATE UNIVERSITY
METODE	Program Pembelajaran disusun untuk diselesaikan dalam periode tertentu dengan mendukung kebijakan Merdeka Belajar	Terbatas pada Program Pelatihan yang sedang Berlangsung	<i>Blended Learning</i> , antara praktek dan belajar di kelas. Pemanfaatan Teknologi sebagai Media untuk Efektivitas Pembelajaran	<i>Hybrid Learning</i> , memadukan Sistem <i>Blended Learning</i> , Social 5.0, dan MOOCs (<i>Massive Open Online Courses</i>) yang menjadikan Infrastruktur Kecerdasan Buatan (AI) dan IoT sebagai Basis Utama Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna untuk Membantu Organisasi dan Individu Pembelajar Meraih Target Belajar Kompetensi Kerja
PERAN	Institusi Pendidikan	Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan	Bagian Tidak Terpisahkan dalam HCM dan Pencapaian Target Bisnis Organisasi	Pembelajaran Terintegrasi dengan Sistem Merit, Manajemen Talenta, Manajemen Karier, Rencana Suksesi dan Seluruh Ekosistem Pembangunan Manajemen ASN

Kepemimpinan

Dukungan kepemimpinan yang kuat dari seluruh anggota organisasi, keikutsertaan mereka secara partisipatif, termasuk kebijakan anggaran dan remunerasi

Jalur Karier dan Suksesi

Setiap pegawai pembelajar memiliki jalur karier yang jelas (struktural ataupun fungsional), yang terhubung dengan pengembangan kompetensi dan karier dalam rencana suksesi

Kurikulum dan Standardisasi

Kurikulum berbasis kompetensi (KKNI) dikembangkan, dan setiap program pengembangan kompetensi dalam bentuk dan jalur, harus terintegrasi secara holistik dengan kurikulum

Fakultas

Pilihan untuk membentuk unit organisasi pengelolaan kluster program, dapat dibentuk untuk memfasilitasi seluruh kegiatan pembelajaran *hybrid* dan *blended*

Kemenkes
CorpU

Merit dan Manajemen Talenta

Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan melalui Kemenkes CorpU harus terintegrasi secara holistik dengan Sistem Merit, Manajemen Talenta, dan Rencana Suksesi Kemenkes

Aliansi Strategis

Aliansi strategis diperkuat, termasuk standar akademik, konten pembelajaran berbasis kompetensi kerja dan tujuan organisasi, serta penyediaan sistem solusi, dan SPM

Teknologi

Implementasi pembelajaran model klasikal, *virtual learning*, serta AR, dengan mengkombinasikan dan memanfaatkan teknologi berbasis kecerdasan buatan (AI) dan IoT

Support & Fasilitas

Sarana dan prasarana dirancangkan dan dibangun untuk memenuhi kebutuhan kenyamanan belajar dalam interaksi berbagai model (klasikal, *virtual*, AR, *video online course*, *MOOCs*)

KARAKTERISTIK SASARAN PEMBELAJARAN KEMENKES CORPU



Menciptakan Manusia yang Sehat, Produktif, Mandiri, dan Berkeadilan

IKU BIDANG KESEHATAN
RPJMN 2020-2024

SMART ASN 2024

KEUNGGULAN KOMPETITIF
SISTEM CORPU

ARSITEKTUR SOLUSI PEMBELAJARAN

TARGET PESERTA

- Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- Koordinator dan Sub Koordinator;
- Pelaksana; dan
- Jabatan Fungsional.

MANAJEMEN KONTEN

- Kompetensi Manajerial;
- Kompetensi Teknis;
- Kompetensi Sosial Kultural;
- Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sesuai Jabatan Fungsional di Kementerian Kesehatan.

METODE PENYAMPAIAN

- Belajar Mandiri;
- E-Learning;
- Klasikal;
- Belajar dari Orang;
- Forum Dialog;
- Komunitas Online;
- MOOCs (*Massive Open Online Courses*);
- *Tacit Knowledge*.

TATA KELOLA

- *Chief Learning Officers* (Sekjen Kemenkes)
- Dekan (Kepala BPPSDM Kemenkes), Wakil Dekan (Kapus, Ka BPPK)
- Ketua Rumpun Urusan - SMOH (P2P, Kesmas, Yankes, Litbangka, PPSDM Kesehatan)
- Mentor/*Coach*;
- Widyaiswara;
- Narasumber Pakar, SME.

Sistem Manajemen Pengetahuan

Standardization & Accreditation

SISTEM PEMBELAJARAN

Sistem Merit

- ✓ Karier dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
- ✓ Manajemen Talenta;
- ✓ Manajemen Kinerja;
- ✓ Rencana Suksesi.

Smart Sistem Solusi


- ✓ *Learning Management System*;
- ✓ *Tacit Knowledge System*;
- ✓ Sistem Solusi Terintegrasi;
- ✓ *Experiences Conversion System*;
- ✓ *Channel Social Media & Learning Com Net*.

Penjaminan Mutu

- ✓ Penjaminan Mutu Internal;
- ✓ Penjaminan Mutu Eksternal;
- ✓ Standar Operasional Prosedur;
- ✓ Pedoman Mutu Pembelajaran Pelatihan Terintegrasi (*Corporate University*).

INFRASTRUKTUR PELATIHAN TERINTEGRASI (KEMENKES CORPU)

KARAKTERISTIK PEMBELAJARAN KEMENKES CORPU UNTUK MENDUKUNG ASN BERKINERJA TINGGI



RELEVAN (RELEVANT)



MUDAH DIAPLIKASIKAN



BERDAMPAK (IMPACTFUL)



MUDAH DIAKSES (ACCESIBLE)

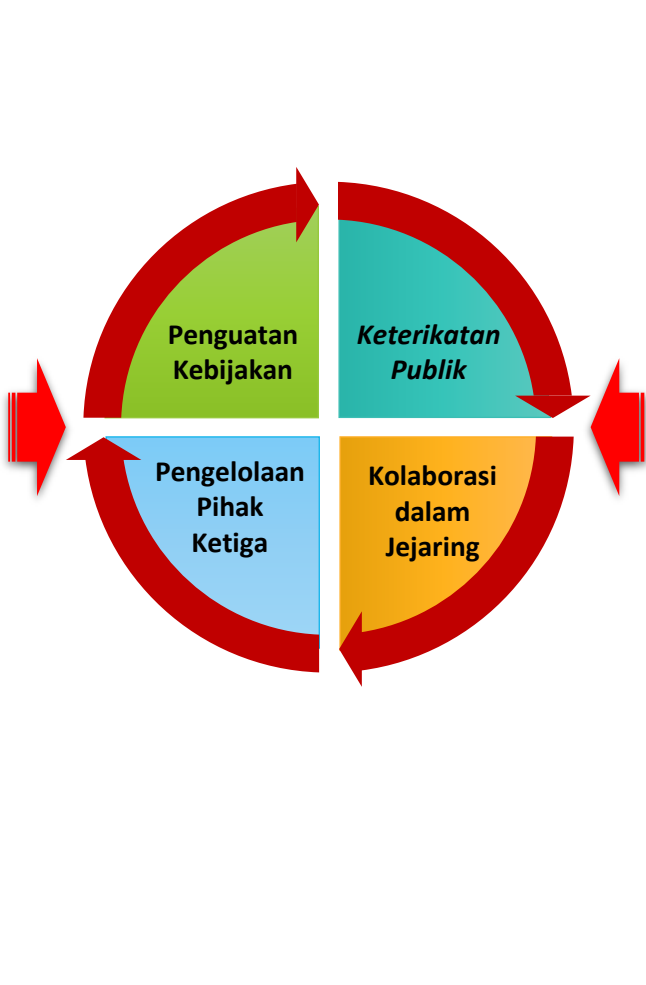
ASN yang

- Profesional**
- *Qualified*
 - *Independen*
 - *Pendorong Nilai Etis*

- Strategic**
- *Berorientasi Hasil*
 - *Pengalaman Praktek*
 - *Orientasi Masa Depan*
 - *Proaktif*
 - *Jaringan*

- Innovative**
- *Orientasi Kebaruan*
 - *Selalu Ingin Tahu*
 - *Kreatif*
 - *Out of the Box*

ASN Berkinerja Tinggi (Profesional, Strategic, Innovative)

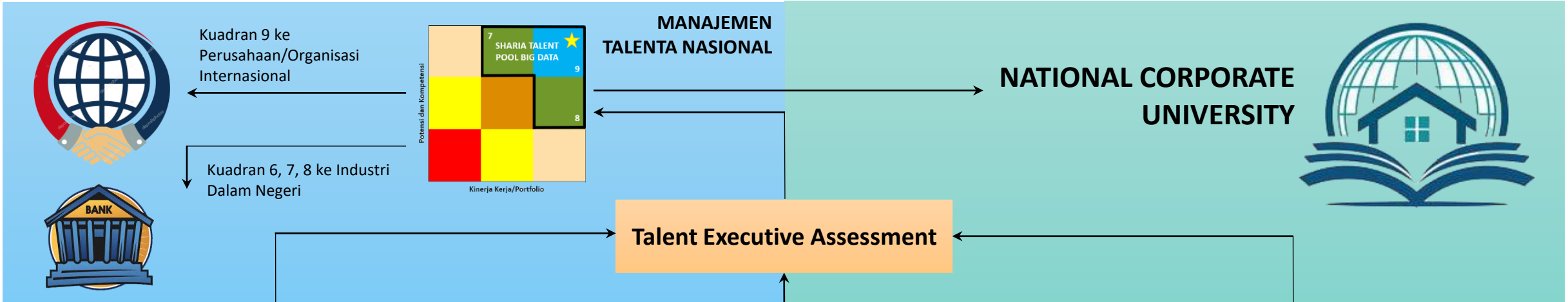


Pejabat ASN Senior yang

- Profesional**
- Perumus Kebijakan terpercaya dan Kepemimpinan Masa depan*

- Strategic**
- Pimpinan Transformatif dan Role Model Perubahan*

- Innovative**
- Pemimpin Kolaboratif dan Adaptif*



AKUISISI TALENTA

Akuisisi Talenta meliputi tahapan: identifikasi dan penetapan jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, dan pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme sesuai ketentuan masing-masing korporasi syariah.

PENGEMBANGAN TALENTA (HCDP)

Dilaksanakan melalui: akselerasi karier (sekolah kader eksekutif syariah), pengembangan kompetensi (Sharia HC Corporate University), dan peningkatan kualifikasi.

RETENSI TALENTA

Bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi Talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (job enrichment), perluasan jabatan (job enlargement), dan penghargaan.

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

- ✓ Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan;
- ✓ Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan;
- ✓ Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.



PENEMPATAN TALENTA

- ✓ Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumponan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang;
- ✓ Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas korporasi pada kelompok ekosistem Ekonomi dan Keuangan Syariah;
- ✓ Talenta yang termasuk dalam kotak 9, dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target

AKUISISI TALENTA

Akuisisi Talenta meliputi tahapan: identifikasi dan penetapan jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, dan pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme sesuai ketentuan masing-masing korporasi syariah.

PENGEMBANGAN TALENTA (HCDP)

Dilaksanakan melalui: akselerasi karier (sekolah kader eksekutif syariah), pengembangan kompetensi (Sharia HC Corporate University), dan peningkatan kualifikasi.

RETENSI TALENTA

Bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi Talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (job enrichment), perluasan jabatan (job enlargement), dan penghargaan.

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

- ✓ Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan;
- ✓ Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan;
- ✓ Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.



PENEMPATAN TALENTA

- ✓ Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumponan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang;
- ✓ Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas korporasi pada kelompok ekosistem Ekonomi dan Keuangan Syariah;
- ✓ Talenta yang termasuk dalam kotak 9, dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target

AKUISISI TALENTA

Akuisisi Talenta meliputi tahapan: identifikasi dan penetapan jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, dan pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme sesuai ketentuan masing-masing korporasi syariah.

PENGEMBANGAN TALENTA (HCDP)

Dilaksanakan melalui: akselerasi karier (sekolah kader eksekutif syariah), pengembangan kompetensi (Sharia HC Corporate University), dan peningkatan kualifikasi.

RETENSI TALENTA

Bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi Talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (job enrichment), perluasan jabatan (job enlargement), dan penghargaan.

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

- ✓ Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan;
- ✓ Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan;
- ✓ Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.



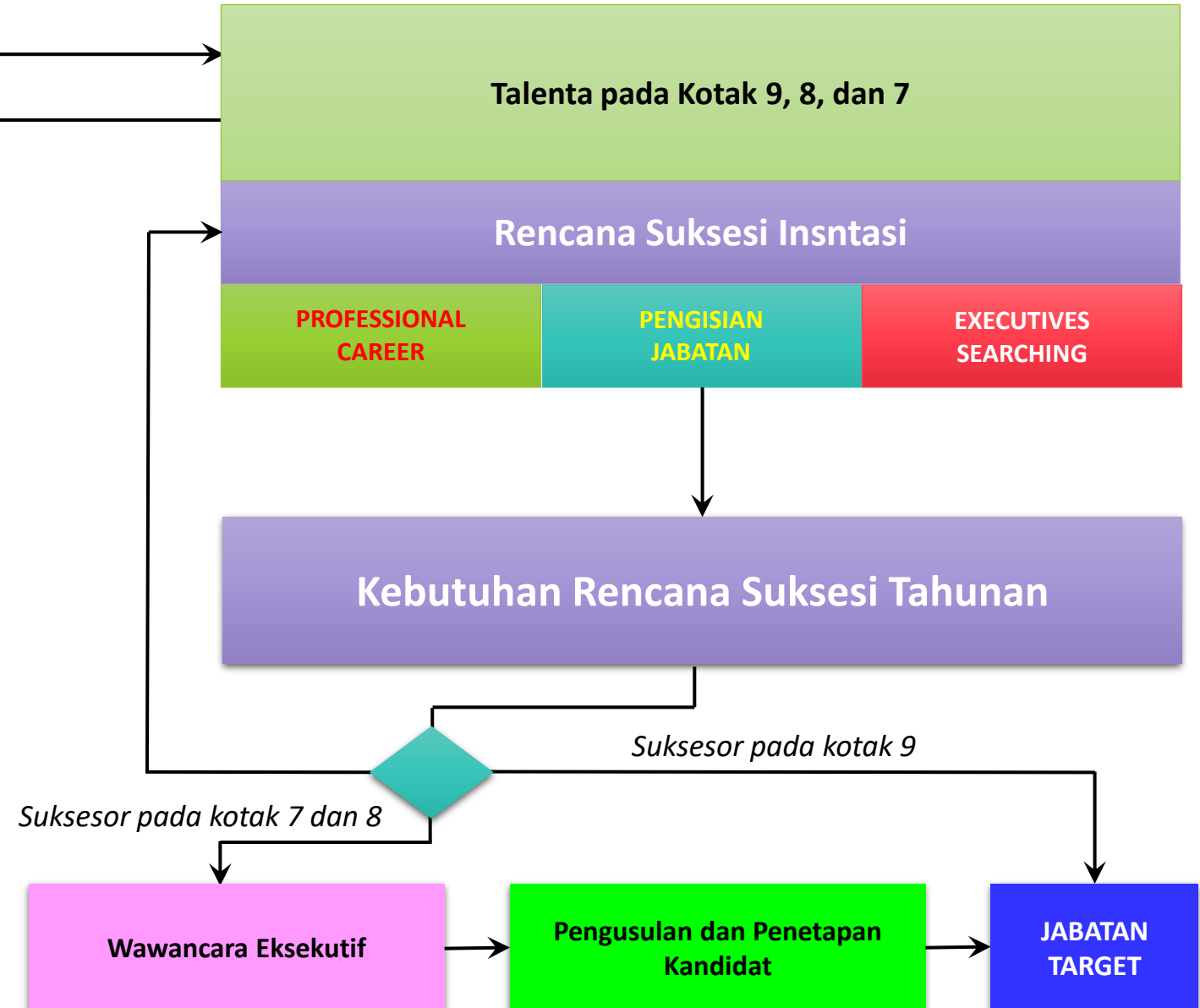
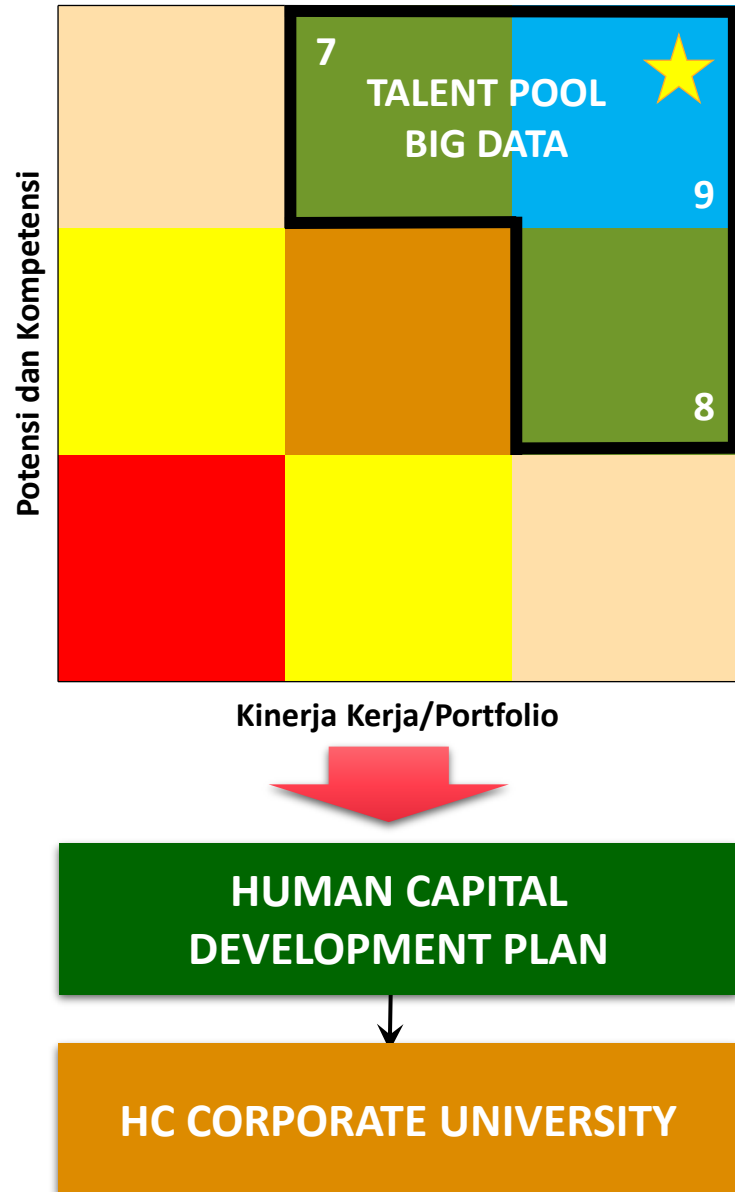
PENEMPATAN TALENTA

- ✓ Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumponan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang;
- ✓ Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas korporasi pada kelompok ekosistem Ekonomi dan Keuangan Syariah;
- ✓ Talenta yang termasuk dalam kotak 9, dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target

PEMANFAATAN SISTEM MANAJEMEN TALENTA

SHARIA HC ASSESSMENT CENTER

- ONLINE TEST
- Psikotest
- Critical Incident
- Q Komp
- DRH
- Simulasi
- Asesmen Mandiri Komp
- Portfolio Teknis
- Kinerja
- SELF ASSESSMENT



KARAKTERISTIK KEMENKES CORPORATE UNIVERSITY

- ✓ **Proaktif** menelusuri, menggali, mencari solusi, dan **menyelesaikan masalah** yang terkait dengan kesenjangan kompetensi dan upaya pengembangannya;
- ✓ **Konsisten** dan **komitmen** terhadap transformasi nilai dan penguatan budaya organisasi;
- ✓ **Mengakselerasi** perubahan **sistem pembelajaran** yang sesuai kebutuhan organisasi dan mandat model pengembangan kompetensi ASN berdasarkan **Sistem Merit**;
- ✓ Memfasilitasi **orientasi, induksi, pengembangan kompetensi**, dan **edukasi** dengan menggunakan teknologi mutakhir kepada pegawai dan pemangku kepentingan lainnya;
- ✓ Terintegrasi secara Holistik dengan **Learning Management System** (LMS) dan **Knowledge Management System** (KMS);
- ✓ Menjalin **kerjasama** dan **aliansi strategis** dengan pengelola **ASN Corporate University** tingkat Nasional dan Lembaga Pendidikan Tinggi Dalam dan Luar Negeri untuk **Pengembangan SDM dan Sistem**;
- ✓ Menjadi **Role Model** dalam pengelolaan **Kelompok Talenta**, terutama dalam Tahapan Pengembangan Talenta (HCDP) dan Retensi Talenta;
- ✓ Sebagai **Platform Penyokong Utama** (*Endorse*) dalam Penerapan **Knowledge Management System**;
- ✓ **Terintegrasi** secara menyeluruh dan mendukung seluruh **penerapan kebijakan Manajemen ASN**;
- ✓ Diselenggarakan dan dikelola secara **Profesional**.



KOMPONEN STRATEGIS KEMENKES CORPORATE UNIVERSITY

Ekosistem



1. *Corporate University* sebagai kegiatan yang **menyenangkan**;
2. Pimpinan memberikan **pelayanan**;
3. **Sistem terbuka** (berbagai pemangku kepentingan berkolaborasi);
4. Lebih banyak **sumber daya** didedikasikan untuk **ASN Kemenkes yang agile**, responsif, dan agen perubahan;
5. **Infrastruktur CorpU yang memadai dan mendukung** pembelajaran tanpa batas;
6. **Manajemen CorpU yang kolaboratif dan kompeten.**

Pedagogi



1. Pendekatan **hybrid** dan **heterogen**;
2. Peserta **ikut menentukan** kegiatan belajar;
3. Pembelajaran **berorientasi pada peserta** (*student centered learning*);
4. Pembelajaran memanfaatkan **teknologi, teknologi informasi** dan **komunikasi berbasis kecerdasan buatan**;
5. Penggunaan **kegiatan kelompok** dalam pengajaran;
6. Pengajaran berdasarkan level kemampuan peserta pengembangan kompetensi.

Widyaiswara, SMOH, SME



1. Widyaiswara, SME, Narasumber Pakar, SMOH sebagai **pemilik dan pembuat kurikulum**;
2. Widyaiswara, SME, Narasumber Pakar, SMOH sebagai **fasilitator** dari **berbagai sumber pengetahuan**;
3. **Kompetensi dan tujuan** sebagai **penentu kualitas** pengajaran dan pembelajaran;
4. Pengembangan SMOH berdasarkan **praktek**;
5. **Kinerja** Widyaiswara, SMOH, dan SME dinilai secara **holistik.**

Kurikulum



1. Perkembangan **fleksibel** dan **hybrid**;
2. Kurikulum berdasarkan **kompetensi kerja dan KKNI**;
3. Kurikulum sebagai **kerangka/menu kompetensi kerja**;
4. Fokus kepada kompetensi kerja, keterampilan lunak (**soft skill**) dan **pengembangan karakter**;
5. **Bangkom** berdasarkan Kerangka Kualifikasi.

Sistem Penilaian



1. Penilaian bersifat **formatif/mendukung**;
2. Penilaian berdasarkan **portfolio**;
3. Uji Kompetensi dan Sertifikasi

INTEGRASI MODEL PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

KONDISI SAAT INI

Supply-Driven

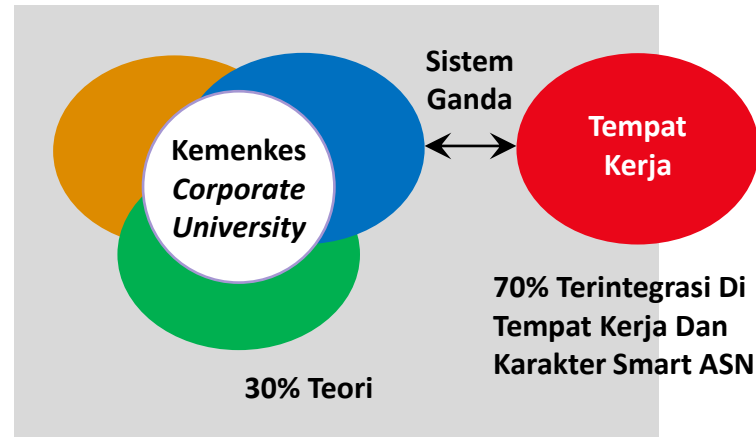
Pelatihan SDM Kesehatan Sebagai Penghela



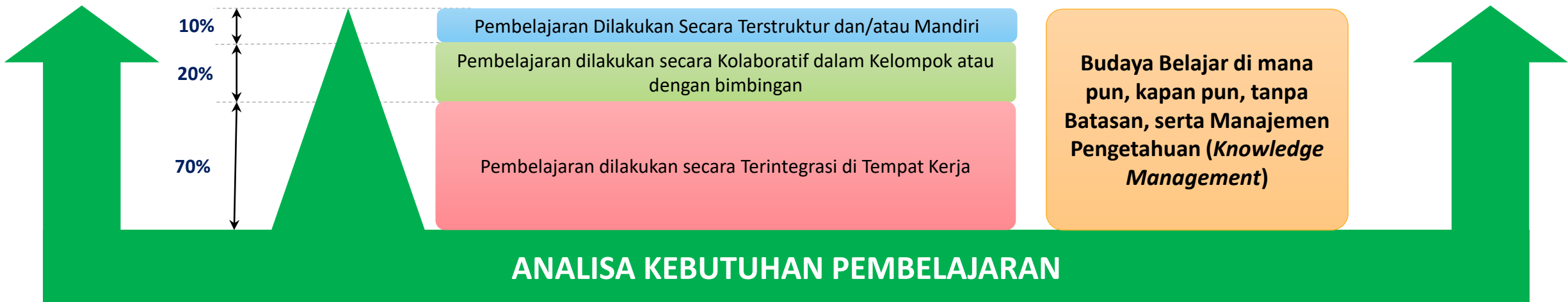
KE DEPAN

Demand-Driven

Kemenkes CorpU, Kompetensi, dan Kerangka Kualifikasi Menyatukan, Unor Sebagai Penghela



NO	KURIKULUM CORPU	PORSI	SISTEM GANDA
1	Kurikulum Terstruktur	10%	Terstruktur atau Mandiri
2	Literasi Digital	10%	Kolaboratif
3	Bahasa Asing	10%	
4	Praktek dan Portfolio Kompetensi Manajerial	70%	Pembelajaran Terintegrasi di Tempat Kerja dengan SIM Kemenkes CorpU
5	Praktek dan Portfolio Kompetensi Perekat Bangsa		
6	Praktek dan Portfolio Kompetensi Teknis		



ANALISA KEBUTUHAN PEMBELAJARAN

PETA JALAN PEMBANGUNAN KEMENKES CORPU

DESKRIPSI	TARGET	2021	2022	2023	2024	2025
Penyusunan Cetak Biru Kemenkes CorpU	Cetak Biru Kemenkes CorpU	Perencanaan	Penyusunan Penetapan	Penyebarluasan	Monitoring Impementasi	
Penyusunan Grand Design Sistem Informasi Kemenkes CorpU	Grand Design Sistem Informasi Kemenkes CorpU		Penyusunan Penetapan	Penyebarluasan	Evaluasi	Evaluasi
Penggalangan Dukungan Transformasi Menuju CorpU di Level Pimpinan Tinggi	Adanya Komitmen Bersama dalam Bentuk Pakta Integritas	Arahan Kebijakan Strategis	High Level Meeting Proses Mendapat Persetujuan Menkes	Penandatanganan Pakta Integritas	Proses Mendapat Dukungan Untuk Akreditasi Nasional dan Internasional	Komitmen dan Pemberian Dukungan Masing-masing Pimpinan Unit Pembina Rumpun Keahlian dan Chief Officer dalam Meraih Akreditasi Nasional dan Internasional
Pemetaan dan Asesmen Lapangan Disparitas Transformasi Pelatihan Menuju CorpU	Laporan Analisa Kesenjangan dan Rekomendasi Kebutuhan Pemenuhan Infrastruktur CorpU		Penyebaran Instrumen Pemetaan Asesmen Lapangan Inventarisasi Sarpras dan SI	Laporan Kebutuhan Sarpras CorpU dan Rekomendasi Pemanfaatan Sarpras BPK untuk Mendukung CorpU Usulan Rencana Pengadaan Infrastruktur Kemenkes CorpU (Fisik dan SI)		
Penyiapan Infrastruktur Utama Pendirian dan Peluncuran Kemenkes CorpU	SK Menteri, SOTK, Rumpun Keahlian dan Program Keahlian, Learning Management System	Drafting SK Menteri	PELUNCURAN KEMENKES CORPU	Pembangunan Platform LMS dan KMS Kemenkes Corporate University	Monitoring dan Evaluasi Platform LMS dan KMS Kemenkes <i>Corporate University</i>	
		Perumusan Rumpun Keahlian	Perumusan dan FGD Rumpun Keahlian dan Program Keahlian	Perumusan dan FGD Kurikulum Program Keahlian dan Program Pembelajaran Keahlian dan Kepemimpinan	Monitoring dan Evaluasi Kurikulum Program Keahlian dan Program Pembelajaran Keahlian dan Kepemimpinan	
Akreditasi Kemenkes <i>Corporate University</i>	Terakreditasi Nasional dan Internasional		Penyiapan Borang Akreditasi, Pemenuhan Standar Akreditasi Nasional dan Internasional, Penyiapan Visitasi		Pengusulan, Penilaian, dan Penetapan Akreditasi Nasional	Pengusulan, Penilaian, dan Penetapan Akreditasi Internasional
Monitoring Impementasi Pencapaian Dampak Program Pembelajaran Terintegrasi dan Penjaminan Mutu						

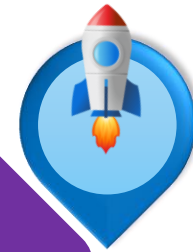
KELUARAN DALAM PETA JALAN PEMBANGUNAN KEMENKES CORPU

TARGET KELUARAN				
2021	2022	2023	2024	2025
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cetak Biru Kemenkes CorpU 2. Grand Design SIM Kemenkes CorpU 3. Draft Permenkes tentang Kemenkes CorpU 4. Arahan Persetujuan Menteri terkait Transformasi Menuju Kemenkes CorpU 5. Laporan Tingkat Kesiapan Transformasi 6. Draft Tugas Kemenkes CorpU 7. Draft Rumpun Keahlian 8. Draft Bentuk Pengembangan Kompetensi 9. Draft Katalog Pengembangan Kompetensi 10. Konsep Pemanfaatan Sarpras Balai Pelatihan SDM untuk Kemenkes CorpU 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peluncuran Kemenkes CorpU 2. Permenkes tentang Rumpun Keahlian 3. Permenkes tentang Bentuk Pengembangan Kompetensi 4. Permenkes tentang Katalog Pengembangan Kompetensi 5. Permenkes tentang Metode Pembelajaran 6. Pakta Integritas Dukungan Transformasi Menuju Kemenkes CorpU 7. Konsep Integrasi Ekosistem Manajemen ASN dengan Kemenkes CorpU 8. Aplikasi LMS terintegrasi berbagi Pakai 9. Aplikasi KMS terintegrasi berbagi Pakai 10. Aplikasi Sistem Konversi 11. Integrasi LMS dan KMS ke dalam Satu Data Kepegawaian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Hasil Ujicoba, Monitoring, dan Evaluasi Implementasi Kemenkes CorpU 2. Ujicoba Penggunaan LMS 3. Ujicoba Penggunaan KMS 4. Ujicoba Pelaksanaan Integrasi Aplikasi Kemenkes CorpU dengan Ekosistem Manajemen ASN 5. Ujicoba Konversi Pengembangan Kompetensi ke dalam Laporan Individu Hasil Penilaian Kompetensi 6. Penyusunan Bahan Ajar 7. Borang Akreditasi Nasional 8. Pemenuhan Seluruh Persyaratan Pengajuan Akreditasi Nasional 9. Pengusulan Akreditasi Nasional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Hasil Ujicoba, Monitoring, dan Evaluasi Implementasi Kemenkes CorpU 2. Evaluasi Hasil Belajar dan Pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan 3. Evaluasi Kurikulum, Rumpun Keahlian, Metode Pembelajaran, Bahan Ajar 4. Borang Akreditasi Internasional 5. Pemenuhan Seluruh Persyaratan Pengajuan Akreditasi Internasional 6. Pengusulan Akreditasi Internasional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Hasil Ujicoba, Monitoring, dan Evaluasi Implementasi Kemenkes CorpU 2. Evaluasi Hasil Belajar dan Pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan 3. Evaluasi Kurikulum, Rumpun Keahlian, Metode Pembelajaran, Bahan Ajar 4. Visitasi Akreditasi Internasional 5. Akreditasi Internasional

MILE STONE PEMBANGUNAN KEMENKES CORPU

2023

Implementasi Infrastruktur Kemenkes *Corporate University* menuju Terciptanya SDM Kesehatan yang SMART dan Berkualitas Kelas Dunia, penyiapan Akreditasi Internasional



2024

Kemenkes *Corporate University* yang Profesional, Kelas Dunia, dan Terakreditasi Internasional

2021

Cetak Biru dan *Grand Design* IT Kemenkes *Corporate University*, Diseminasi dan Internalisasi, dan *Launching* Kemenkes CorpU



2022

Transformasi dan Integrasi PPSDM Kesehatan dengan Kemenkes *Corporate University*, Pembangunan SMART *Solution System* (*Hybrid Learning Management System, Knowledge Management, Experience Conversion System, MOOCs, dsb*), Harmonisasi SOTK, Penyusunan Standardisasi Penyelenggaraan dan Pengelolaan Kemenkes CorpU



Program Keahlian Utama

- Manajemen Pelayanan Kesehatan
- Kedokteran
- Keperawatan
- Farmasi
- Pengujian dan Kalibrasi
- Manajemen Laboratorium
- Pengamanan Fasilitas

- Kesehatan Keluarga
- Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Kesehatan Lingkungan
- Promosi Kesehatan
- Gizi
- Kesehatan Tradisional

- Manajemen Pencegahan dan Pengendalian
- Cegah Tangkal
- Epidemiologi
- Pengendalian Risiko Kesehatan
- Pembinaan dan Pelayanan Kesehatan Kekarantinaan

Rumpun Keahlian Utama



- Pendidikan SDM Kesehatan
- Manajemen Mutu
- Pelatihan SDM Kesehatan
- Sistem Informasi Manajemen

Penelitian,
Pengembangan,
dan Kajian
Kesehatan

- Metodologi Penelitian dan Pengembangan Kesehatan
- Manajemen Publikasi Ilmiah

Rumpun Keahlian Pendukung

- Generik Pusat (21 kompetensi)
- Generik UPT (4 kompetensi)
- Kesekretariatan (22 kompetensi)
- Pengawasan Internal (2 kompetensi)
- Manajerial (8 kompetensi)
- Sosial Kultutal (1 kompetensi)

Program Keahlian Pendukung

Program Keahlian

- Manajemen Pelayanan Kesehatan
- Kedokteran
- Keperawatan
- Farmasi
- Pengujian dan Kalibrasi
- Manajemen Laboratorium
- Pengamanan Fasilitas

- Kesehatan Keluarga
- Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Kesehatan Lingkungan
- Promosi Kesehatan
- Gizi
- Kesehatan Tradisional

- Manajemen Pencegahan dan Pengendalian
- Cegah Tangkal
- Epidemiologi
- Pengendalian Risiko Kesehatan
- Pembinaan dan Pelayanan Kesehatan Kekarantinaan

Rumpun Keahlian

Pelayanan Kesehatan

Kesehatan Masyarakat

Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

KESEHATAN

Pengembangan SDM Kesehatan

Farmakes

Kebijakan Pembangunan Kesehatan

- Kebijakan Pembangunan Kesehatan
- Manajemen Publikasi Ilmiah

- Pendidikan SDM Kesehatan
- Manajemen Mutu
- Pelatihan SDM Kesehatan
- Sistem Informasi Manajemen

- Farmasi
- Manajemen Logistik Perbekalan Obat dan Alat Kesehatan

Rumpun Keahlian

Program Keahlian

DISAIN PROGRAM PEMBELAJARAN KEMENKES CORPU

PROGRAM PEMENUHAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN



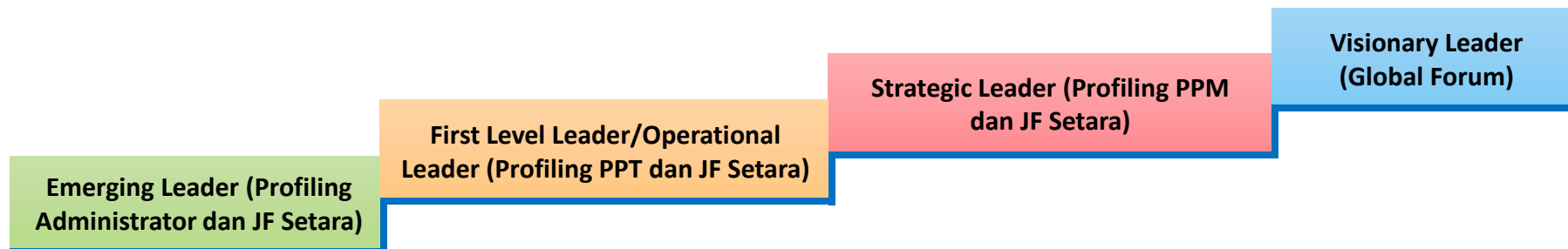
PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI BERKELANJUTAN



PROGRAM PENGAYAAN JABATAN



PROGRAM PENGEMBANGAN PIMPINAN TINGGI



BENTUK DAN JALUR PROGRAM PEMBELAJARAN KEMENKES CORPU

KEMENKES CORPU	<i>Struktural Kepemimpinan, manajerial, sosial kultural, teknis, fungsional, kepribadian dan aspek potensi ASN, Seminar/Konferensi/Sarasehan, Workshop/Lokakarya, Kursus Singkat, Bimbingan Teknis, Sosialisasi, Penataran</i>	<i>Mentoring, Coaching, Conseling, Detasering, Pembelajaran Alam Terbuka (Outbound), Patok Banding (Benchmarking), Pertukaran Pegawai, Belajar Mandiri, Komunitas Belajar, Bimbingan di Tempat Kerja, Magang/Praktik Kerja</i>	<i>E-Learning, E-Mentoring Couching & Counseling, MOOCs (Massive Open Online Course), Virtual Class, Virtual Modul, Video Tutorial, Self Learning, AR Learning</i>	Sistem Konversi
LAN/LEMHANAS	<i>Diklat PIM 1, Struktural Kepemimpinan Utama, Struktural Kepemimpinan Madya, Struktural Kepemimpinan Pratama, Manajerial, Sosial Kultural, Kursus Singkat, Penataran</i>			Sistem Konversi
PIHAK KETIGA	<i>Seminar/Konferensi/Sarasehan, Workshop/Lokakarya, Kursus, Sosialisasi</i>	<i>Pembelajaran Alam Terbuka (Outbound), Patok Banding (Benchmarking), Pertukaran Pegawai, Komunitas Belajar, Bimbingan di Tempat Kerja, Magang/Praktik Kerja</i>	<i>E-Learning, MOOCs (Massive Open Online Course), Virtual Class, Virtual Modul, Video Tutorial, AR Learning</i>	Sistem Konversi
KLASIKAL		NON-KLASIKAL		DARING

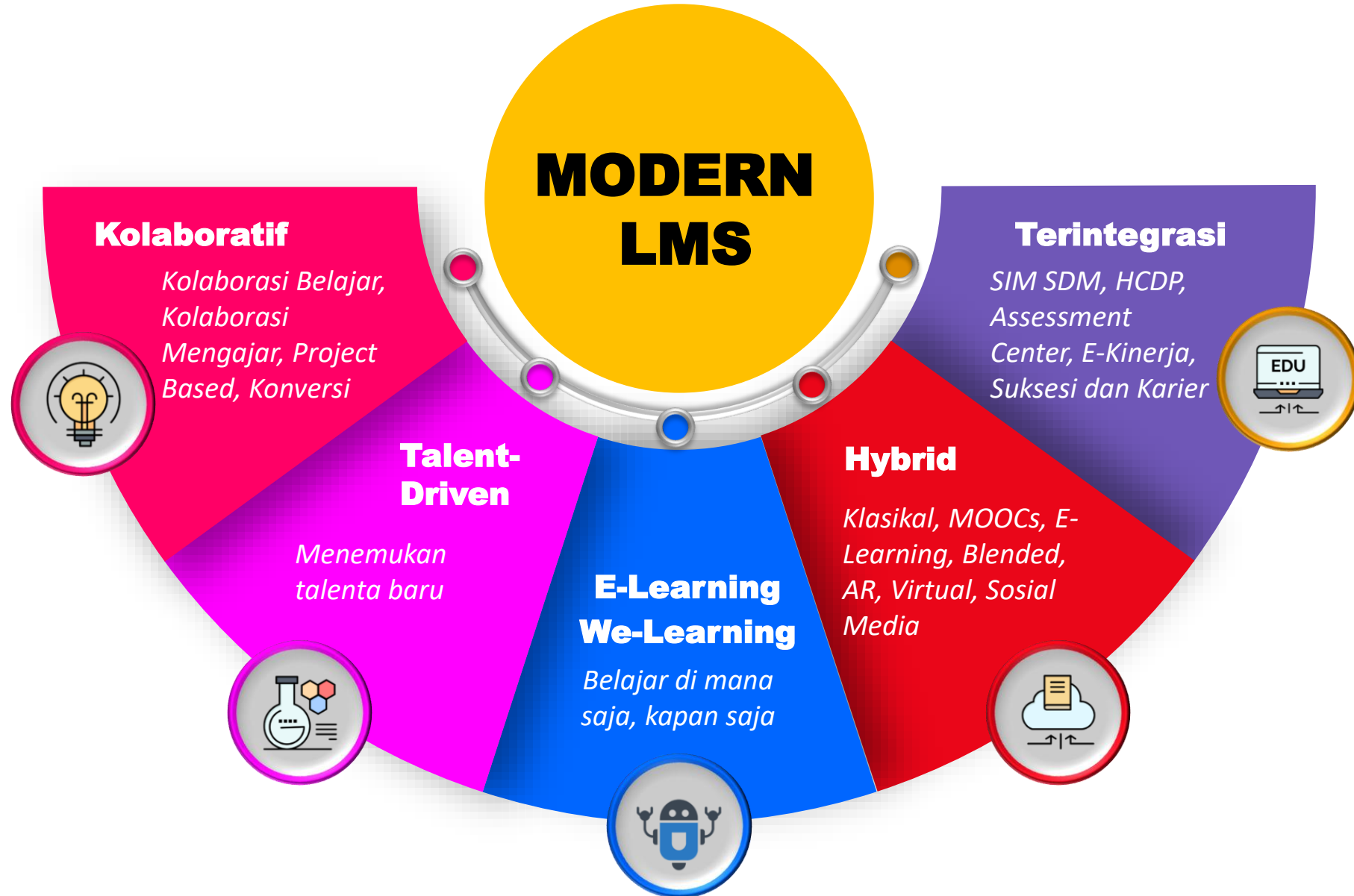
01

Learning Design



**KATALOG
PENGEMBANGA
N KOMPETENSI**

MODERNISASI LMS UNTUK KEMENKES CORPU SKALA ENTERPRISES



ARSITEKTUR SISTEM INFORMASI KEMENKES CORPU

- Portal Kemenkes Corpu

- Dashboard Executives Management

- Mobile & Smart AI (Android, iOS, Web)

Pengembangan Aplikasi

- ✓ Project Management
- ✓ Development Framework
- ✓ Design & Modelling
- ✓ Bug Tracker
- ✓ Development Tools
- ✓ Team Collaboration

SIM Assessment Center

- ✓ Alat Ukur Psikologi dan Psikiater
- ✓ Psikotes Online
- ✓ Simulasi Online
- ✓ CI, QK, DRH Online
- ✓ Asesmen Mandiri Manajerial dan Soskul
- ✓ Laporan Individu

SIM Human Capital Development Plan

- ✓ Kuisisioner Analisis Kebutuhan Pengembangan
- ✓ Rekapitulasi Pengembangan Kompetensi
- ✓ Individual Development Plan

SIM Manajemen Talenta

- ✓ Grafik Nine Box Talent (Potensi – Kompetensi)
- ✓ Grafik Nine Box Talent (Potensi + Kompetensi – Kinerja)
- ✓ Rencana Suksesi

SIM Katalog Bentuk Pengembangan Kompetensi

- ✓ Katalog Bangkom Manajerial
- ✓ Katalog Bangkom Sosial Kultural
- ✓ Katalog Bangkom Kompetensi Teknis

Komponen Keamanan

- ✓ Single Sign On
- ✓ Directory Service
- ✓ Firewall
- ✓ AAA Services
- ✓ Security Policy

BIG DATA PEGAWAI

Kebijakan Operasional

- ✓ SOP
- ✓ ISO 27001
- ✓ Dokumentasi

SIM Learning Management System

- ✓ Rencana Pembelajaran: Kalender Akademik, Jadwal Pengembangan Kompetensi (filter berdasarkan bentuk dan jalur), Kurikulum, Rencana Pembelajaran Tahunan (RPT), dst
- ✓ Pendaftaran Pengembangan Kompetensi
- ✓ Daftar Mata Pembelajaran
- ✓ Virtual Class, Virtual Modul, Video Tutorial, *Self Learning*, *AR Learning*, *Task Management* (studi kasus, proyek, *role play*, dst)
- ✓ Absensi
- ✓ Penilaian (Formatif yang inline dengan Gap Kompetensi sesuai IDP dan Katalog Bangkom, Kuisisioner, Kuis, *Multiple Choice*, *Essay*, *Portfolio*)
- ✓ Bahan Pembelajaran
- ✓ Laporan Hasil Belajar, Mekanisme Umpan Balik, dan Sistem Konversi (Anjungan Layanan Mandiri – Cetak, Barcode, dst)
- ✓ Layanan Informasi (*chat*, *instant messaging*, *learning information*, dst)

SIM Knowledge Management System

- ✓ Daftar *Knowledge* (filter berdasarkan Program Keahlian, Pengetahuan Baru, dsb)
- ✓ Berbagi Pengalaman (*Sharing Experience*)
- ✓ Berbagi Pengetahuan (*Sharing Knowledge*)
- ✓ Berbagi Model Peran (*Sharing Role Model*)
- ✓ Penelusuran Pengetahuan (*Knowledge Tracking*)
- ✓ Komunitas Keahlian dan Profesi Kesehatan (Berbagi Ide, Berbagi Contoh Terbaik, dsb)
- ✓ Berbagi Praktek Terbaik dan Solusi (filter berdasarkan tingkatan masalah, bidang tugas, dsb)
- ✓ Riset Pengetahuan (kuisisioner, evaluasi dampak pengembangan kompetensi, hasil-hasil riset bidang Kesehatan, dsb)
- ✓ Laporan Pengelolaan Pengetahuan

Manajemen Layanan

- ✓ IT Help Desk
- ✓ Monitoring Utilisasi Jaringan

- Network (Wired, Wireless) - Data Center - Grid Computing - Virtualisasi - Multimedia - Mobile Support - Cloud Computing - Network Service - DRC

CORE SOLUTION ARCHITECTURE KEMENKES CORPORATE UNIVERSITY

PORTAL KEMENKES CORPU SMART SYSTEM

- Dashboard Executives Management
- Dashboard Partipant Management
- Dashboard Reviewer Management
- Command Center

SMART ADMISION

- Smart Participant Admission
- Dashboard Information Management
- Virtual CAT Assessment

i-Learn

i-Know

i-Share

SMART LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

- LMS by Majoring in Yankes
- LMS by Majoring in P2P
- LMS by Majoring in Kesmas
- LMS by Majoring in Litbangka
- LMS by Majoring in PPSDM Kesehatan
- LMS by Block System Online, Interactive PBL, etc
- Smart Class Room & Attendance Management
- Webex Cisco/Jitsi/Zoom Virtual Courses, Knowledge Sharing
- Curricula Learning Management
- Courses Management & Academic Calender Management
- Widyaiswara & Tutor Assignment Management
- E Book, Virtual Module, T-VOD (Tutorial Video On Demand)
- Experiental Learning Management
- MOOCs (*Massive Open Online Course*)
- Content Management
- Channel, Video Streaming Kemenkes CorpU

EXPERIENCE CONVERTION SMART SYSTEM

SMART SERVICE CENTER

- Automatic Printing Certificate
- Layanan Info Capaian Belajar
- E Academic Document

SMART ADMINISTRATION SYSTEM

- Human Capital Information System
- Finance & Investment Management
- Assets Management
- E Kinerja

SMART SMOH SERVICE CENTER

- Widyaiswara
- Notification
- SME, Narasumber Pakar

SMART LIBRARY & JOURNAL

- Digital & Virtual Library
- E Bibliografi (OPAC)
- E Journal
- Repositori
- Co Working Space

SMART INOVATION SYSTEM

- brain.kemkescorpu

SMART INTERNATIONAL RELATIONSHIP

SMART BARCODE SYSTEM

SMART ASSESSMENT

- AR & Virtual Assessment, Online COD/TOD

SISTEM INFORMASI KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI



Pegawai Mengikuti Pemetaan Kompetensi Jabatan Online/Offline Setiap 2 Tahun



Laporan Hasil Asesmen dan Laporan Individual Development Plan



Nilai \leq SKJ

Nilai \geq SKJ



Lihat Katalog Pengembangan Kompetensi



Self Development



Belajar Mandiri



Verifikasi Atasan



KLASIKAL



NON-KLASIKAL



DARING



Pemeliharaan Kompetensi Kerja di Tempat Tugas (Retensi Talenta)

Kuadran 7, 8, dan 9



Bentuk dan Jalur	Konversi JP
Pendidikan Tinggi	20 JP/semester
Struktural Kepemimpinan	Sesuai JP
Manajerial	20% dari JP
Teknis	20% dari JP
Fungsional	20% dari JP
Seminar/Konferensi/Sarasehan/Sosialisasi	4 JP/hari
Workshop/Lokakarya	5 JP/hari
Kursus/Penataran/Bimtek	Sesuai JP
Pertukaran	20 JP
Magang/Praktek Kerja	20 JP

02

Readiness



**TINGKAT
KESIAPAN
TRANSFORMASI**

ASESMEN TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

PARAMETER UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	SKORING*		REKOMENDASI
(1)	(2)	(3)		(4)
Kepemimpinan	Adanya dukungan kepemimpinan yang kuat dari segenap pimpinan dan seluruh anggota organisasi serta keikutsertaan mereka secara partisipatif dalam melakukan transformasi model pembelajaran	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 3 <input checked="" type="checkbox"/> 4	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan berdasarkan hasil penilaian untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi dari segenap pimpinan dan seluruh anggota organisasi
Kapasitas dan Kapabilitas Manajemen	Pengetahuan, komitmen, kesungguhan, dan keyakinan dari pengelola pengembangan kompetensi ASN mengenai Pembelajaran Terintegrasi melalui Kemenkes <i>Corporate University</i>	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input checked="" type="checkbox"/> 4	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan berdasarkan hasil penilaian untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pengelola berdasarkan pemetaan
Media Baru Pembentukan Pengetahuan dan <i>Knowledge Sharing</i>	Media komunikasi sosial berbasis digital yang memanfaatkan teknologi pembelajaran terkini: <i>e-learning, i-know, i-share, e-journal, e-book, video tutorial</i> , dll	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input checked="" type="checkbox"/> 4	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan berdasarkan hasil penilaian untuk melakukan integrasi dalam <i>knowledge management system</i>

Skoring Penilaian:

*0 = Tidak Tersedia, 1 = Tersedia dalam Jumlah Terbatas, 2 = Tersedia Namun Tidak Lengkap, 3 = Tersedia Seluruhnya Namun Kurang Operasional, 4 = Tersedia Seluruhnya dan Berjalan Dengan Baik

ASESMEN TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

PARAMETER UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	SKORING*		REKOMENDASI
(1)	(2)	(3)		(4)
Infrastruktur untuk mengetahui kebutuhan pembelajaran terintegrasi dan penyediaan kurikulum berbasis kompetensi tugas jabatan	Kegiatan pemetaan terhadap kompetensi ASN yang memberikan profil kebutuhan dan kesenjangan potensi dan kompetensi pendukung tugas dan fungsi jabatan, sebagai referensi perancangan kurikulum	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 3 <input checked="" type="checkbox"/> 4	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan untuk mengetahui rekomendasi pengembangan kompetensi yang menjadi dasar pembuatan kurikulum sesuai bentuk dan jenis pengembangan kompetens dan sertifikasi yang sesuai
Kerjasama dan jaringan dengan pemangku kepentingan	Para pemilik keahlian pada rumpun kesehatan (<i>skill major owner</i>) yang menjadi sumber pengetahuan dan pertukaran pengalaman keahlian dengan spesifikasi keahlian sebagai pakar (<i>subject matter experts</i>)	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input checked="" type="checkbox"/> 4	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan wawasan pemateri dan pengalaman instruktur melalui pertukaran pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>)
Teknologi Pembelajaran	Sarpras yang mendukung pembelajaran berbasis teknologi, sistem digital, serta ekosistem sosial media untuk metode pembelajaran inovatif dan kreatif yang integratif	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input checked="" type="checkbox"/> 4	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan untuk meningkatkan kapasitas, kualitas, dan kemutakhiran teknologi pembelajaran yang harus digunakan

Skoring Penilaian:

*0 = Tidak Tersedia, 1 = Tersedia dalam Jumlah Terbatas, 2 = Tersedia Namun Tidak Lengkap, 3 = Tersedia Seluruhnya Namun Kurang Operasional, 4 = Tersedia Seluruhnya dan Berjalan Dengan Baik

ASESMEN TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

PARAMETER UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	SKORING*		REKOMENDASI
(1)	(2)	(3)		(4)
Inovasi dalam metode asesmen	Pemanfaatan teknik mutakhir dalam pelaksanaan asesmen pra dan pasca pembelajaran untuk mencapai target dan sasaran pembelajaran, seperti misalkan: work assesment, peer review, AR assesment, virtual assessment, dsb)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 3	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan untuk meningkatkan memperbaiki teknik dan metode asesmen pembelajaran dengan melakukan patok banding di CorpU dan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan asesmen mutakhir
		<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 4	
		<input type="checkbox"/> 2		
Atmosfer pembelajaran yang memberdayakan, menyenangkan, dan mencerdaskan	Keragaman dan inovasi dalam model dan sistem pembelajaran bersama untuk memperkuat aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 3	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan untuk membangun dan mengembangkan model dan sistem pembelajaran yang mampu mengungkit aspek kompetensi kerja
		<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 4	
		<input type="checkbox"/> 2		
Organisasi dan Individu Pembelajar	Kesatuan fokus pada kekuatan organisasi dan individu, sinergi dan keterpaduan pada aspek sistem dan kebijakan yang mengutamakan kepentingan organisasi	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 3	Diisi rekomendasi yang harus dilakukan untuk meningkatkan komponen Learning Organization yang tersedia dan yang menjadi target serta harapan ke depan
		<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 4	
		<input type="checkbox"/> 2		

Skoring Penilaian:

*0 = Tidak Tersedia, 1 = Tersedia dalam Jumlah Terbatas, 2 = Tersedia Namun Tidak Lengkap, 3 = Tersedia Seluruhnya Namun Kurang Operasional, 4 = Tersedia Seluruhnya dan Berjalan Dengan Baik

HASIL ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

NO	PARAMETER TINGKAT KESIAPAN	NILAI	$N \geq 8$	$4 \leq N \leq 7$	$N \leq 3$
1	Kinerja Pembelajaran	0,54	27%	49%	24%
2	Rantai Nilai Pembelajaran	0,48	20%	45%	35%
3	Komitmen Manajemen dan Kesesuaian Strategik	0,54	25%	45%	30%
4	Organisasi/Fungsi Pembelajaran	0,60	33%	49%	19%
5	Fasilitas dan Infrastruktur	0,59	36%	43%	21%
6	Solusi Pembelajaran	0,56	25%	54%	21%
7	Teknologi Pembelajaran	0,55	29%	48%	24%
8	Pembelajaran	0,57	25%	55%	20%
9	Budaya Pembelajaran	0,54	25%	50%	25%
10	Umpan Balik	0,56	33%	43%	24%
11	Dukungan Pimpinan Tinggi	0,49	23%	45%	32%
12	Chief Learning Officer (CLO)	0,55	29%	47%	24%
	Rata-rata	0,55			

Sumber: Grand Pengembangan Corporate University Kementerian Kesehatan, Tahun 2020

0 = belum ada; 1-2 = sudah ada tapi perkasus; 3-4 = dapat berulang tapi masih intuitif; 5-6 = proses sudah terdefinisi dan terdokumentasi;

7-8 = sudah dikelola dengan baik dan terukur; 9-10 = sudah optimal

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

SASARAN SURVEI



First Media x Olle BAGI – BAGI VOUCHER

Plt Kepala Biro Kepegawaian; Direktur Poltekkes; Kepala BBPK UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan; Kepala Bapelkes UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan

Koordinator dan Subkoordinator; Kepala Subbagian Administrasi Umum; Pengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi; Pemangku Jabatan Fungsional Dosen; dan Pemangku Jabatan Fungsional Widyaiswara

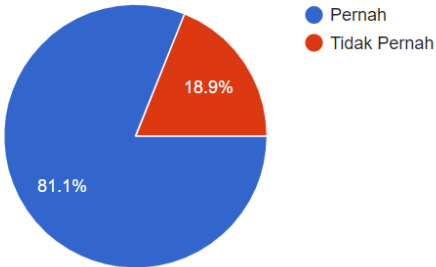
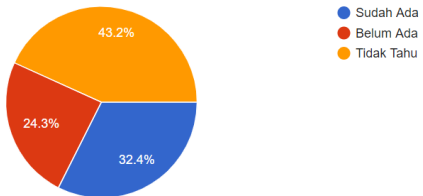
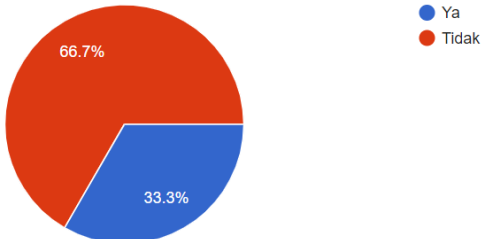
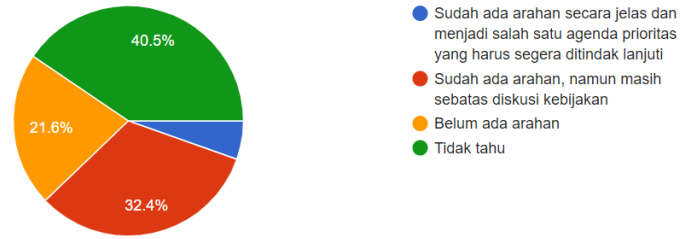
Pengelola Sistem Informasi Pelatihan Pusat dan UPT



PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

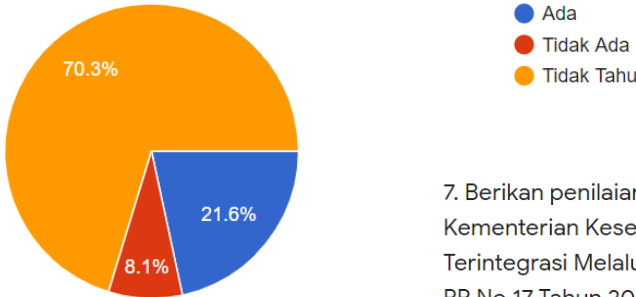
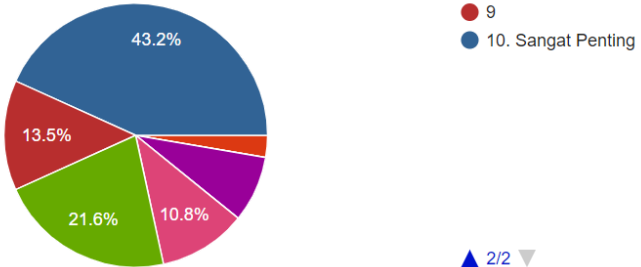
Responses : 37 pegawai (Plt Kepala Biro Kepegawaian; Direktur Poltekkes; Kepala BBPK UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan; Kepala Bapelkes UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA																															
Kepemimpinan	<p>1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar istilah Corporate University? 37 responses</p>  <table border="1"> <caption>Data for Question 1</caption> <thead> <tr> <th>Jawab</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pernah</td> <td>81.1%</td> </tr> <tr> <td>Tidak Pernah</td> <td>18.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. Untuk menjalankan Mandat sebagaimana diatur di dalam Pasal 203 ayat 4 (a) PP No 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (lihat penjelasan di atas), apakah sudah ada arahan kebijakan operasional untuk menjalankan mandat tersebut melalui proses pembentukan Kementerian Kesehatan Corporate University secara terencana? 37 responses</p>  <table border="1"> <caption>Data for Question 3</caption> <thead> <tr> <th>Jawab</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sudah Ada</td> <td>32.4%</td> </tr> <tr> <td>Belum Ada</td> <td>43.2%</td> </tr> <tr> <td>Tidak Tahu</td> <td>24.3%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawab	Persentase	Pernah	81.1%	Tidak Pernah	18.9%	Jawab	Persentase	Sudah Ada	32.4%	Belum Ada	43.2%	Tidak Tahu	24.3%	<p>4. Jika "Sudah Ada", apakah arahan kebijakan operasional tersebut masuk ke dalam salah satu agenda rapat-rapat tingkat pimpinan tinggi yang diselenggarakan secara rutin? 21 responses</p>  <table border="1"> <caption>Data for Question 4</caption> <thead> <tr> <th>Jawab</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>66.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>5. Apakah Bapak Menteri memberikan arahan strategis tentang gambaran visi pengembangan kompetensi pegawai melalui Kementerian Kesehatan Corporate University? 37 responses</p>  <table border="1"> <caption>Data for Question 5</caption> <thead> <tr> <th>Jawab</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sudah ada arahan secara jelas dan menjadi salah satu agenda prioritas yang harus segera ditindak lanjuti</td> <td>~1.6%</td> </tr> <tr> <td>Sudah ada arahan, namun masih sebatas diskusi kebijakan</td> <td>32.4%</td> </tr> <tr> <td>Belum ada arahan</td> <td>21.6%</td> </tr> <tr> <td>Tidak tahu</td> <td>40.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawab	Persentase	Ya	33.3%	Tidak	66.7%	Jawab	Persentase	Sudah ada arahan secara jelas dan menjadi salah satu agenda prioritas yang harus segera ditindak lanjuti	~1.6%	Sudah ada arahan, namun masih sebatas diskusi kebijakan	32.4%	Belum ada arahan	21.6%	Tidak tahu	40.5%
Jawab	Persentase																															
Pernah	81.1%																															
Tidak Pernah	18.9%																															
Jawab	Persentase																															
Sudah Ada	32.4%																															
Belum Ada	43.2%																															
Tidak Tahu	24.3%																															
Jawab	Persentase																															
Ya	33.3%																															
Tidak	66.7%																															
Jawab	Persentase																															
Sudah ada arahan secara jelas dan menjadi salah satu agenda prioritas yang harus segera ditindak lanjuti	~1.6%																															
Sudah ada arahan, namun masih sebatas diskusi kebijakan	32.4%																															
Belum ada arahan	21.6%																															
Tidak tahu	40.5%																															

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

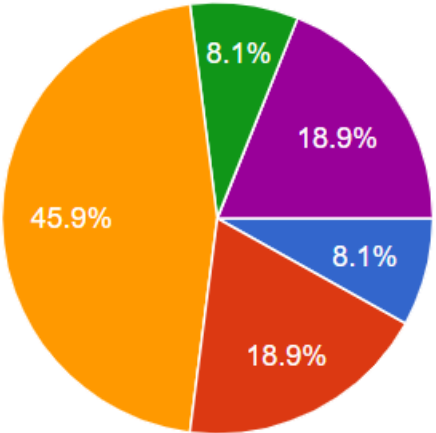
Responses : 37 pegawai (Plt Kepala Biro Kepegawaian; Direktur Poltekkes; Kepala BBPK UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan; Kepala Bapelkes UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA																				
Kepemimpinan	<p>6. Apakah terdapat dokumen kebijakan (policy paper) terkait arahan kebijakan strategis Menteri tentang pembangunan sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University)?</p> <p>37 responses</p>  <table border="1"> <caption>Data for Question 6</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ada</td> <td>21.6%</td> </tr> <tr> <td>Tidak Ada</td> <td>8.1%</td> </tr> <tr> <td>Tidak Tahu</td> <td>70.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>7. Berikan penilaian Bapak/Ibu, terkait komitmen yang harus segera dijalankan oleh Kementerian Kesehatan untuk menjalankan Mandat Transformasi Sistem Pembelajaran Terintegrasi Melalui Corporate University, sebagaimana diatur di dalam Pasal 203 ayat 4 (a) PP No 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS?</p> <p>37 responses</p>  <table border="1"> <caption>Data for Question 7</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>10. Sangat Penting</td> <td>43.2%</td> </tr> <tr> <td>21.6%</td> <td>21.6%</td> </tr> <tr> <td>13.5%</td> <td>13.5%</td> </tr> <tr> <td>10.8%</td> <td>10.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>▲ 2/2 ▼</p>	Response	Percentage	Ada	21.6%	Tidak Ada	8.1%	Tidak Tahu	70.3%	Response	Percentage	9	9%	10. Sangat Penting	43.2%	21.6%	21.6%	13.5%	13.5%	10.8%	10.8%
Response	Percentage																				
Ada	21.6%																				
Tidak Ada	8.1%																				
Tidak Tahu	70.3%																				
Response	Percentage																				
9	9%																				
10. Sangat Penting	43.2%																				
21.6%	21.6%																				
13.5%	13.5%																				
10.8%	10.8%																				

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

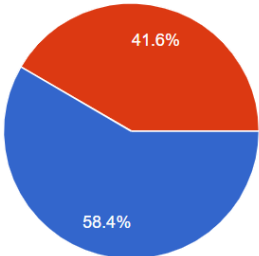
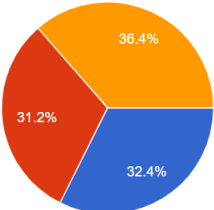
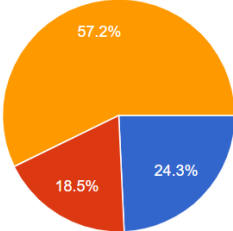
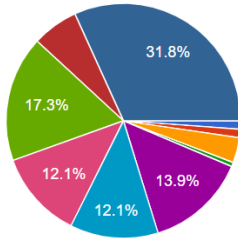
Responses : 37 pegawai (Plt Kepala Biro Kepegawaian; Direktur Poltekkes; Kepala BBPK UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan; Kepala Bapelkes UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA
Konten Pembelajaran	<p>8. Menurut Pandangan Bapak/Ibu, secara umum apakah Infrastruktur Pembelajaran (Metode, Proses, Tata Kelola, Sarana dan Prasaran) yang dimiliki Kementerian Kesehatan saat ini sudah siap untuk melakukan transformasi menuju Kementerian Kesehatan Corporate University?</p> <p>37 responses</p>  <ul data-bbox="1811 796 2364 1206" style="list-style-type: none">0 = Belum Siap1 - 2 = Sudah Siap Namun Masih Terbatas3 - 4 = Sudah Siap Dengan Beberapa Penambahan dan Peningkatan Kualitas5 - 6 = Sudah Terdefinisi dan Terdokumentasi Secara Baik7 - 8 = Sudah Terkelola dengan Baik dan Terukur9 - 10 = Sudah Optimal

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

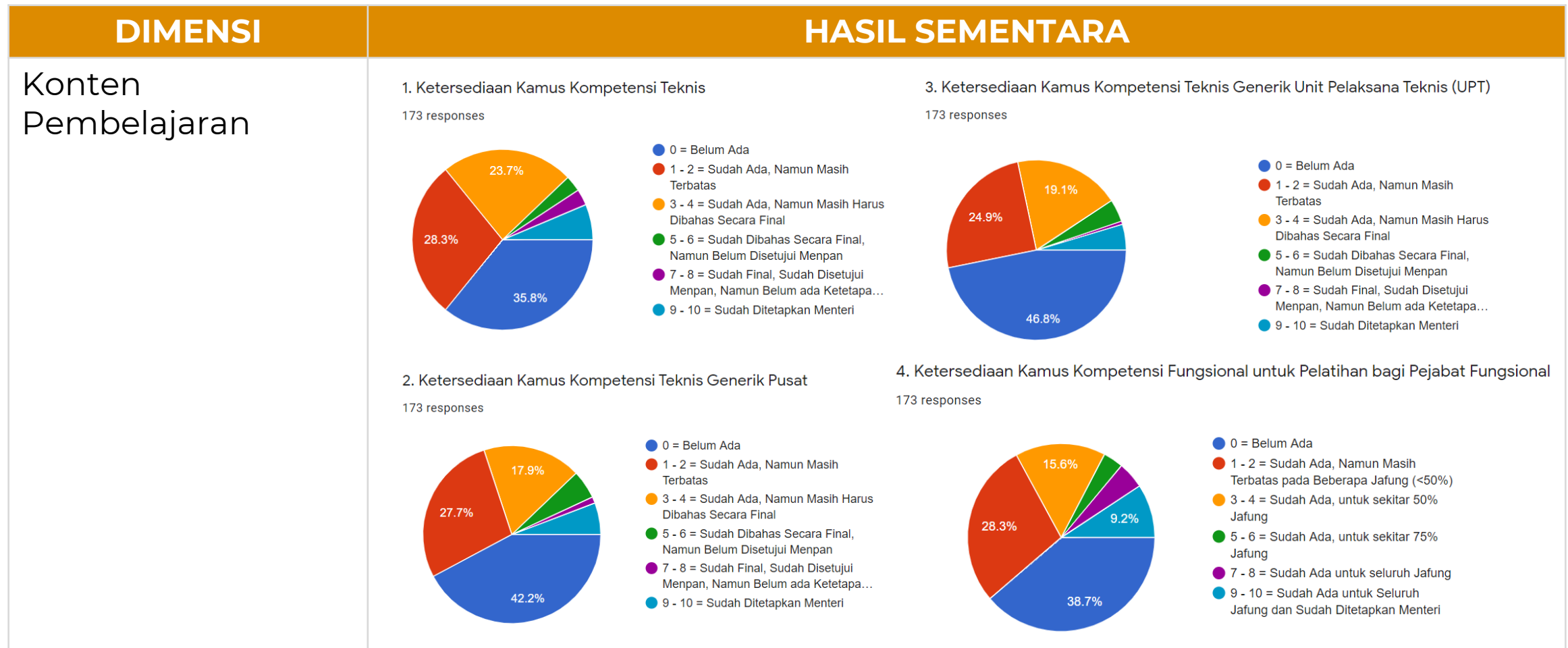
Responses : 37 pegawai (Plt Kepala Biro Kepegawaian; Direktur Poltekkes; Kepala BBPK UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan; Kepala Bapelkes UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA																																					
Kepemimpinan	<p>1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar istilah Corporate University? 173 responses</p>  <table border="1"> <tr><th>Kategori</th><th>Persentase</th></tr> <tr><td>Pernah</td><td>58.4%</td></tr> <tr><td>Tidak Pernah</td><td>41.6%</td></tr> </table> <p>3. Untuk menjalankan Mandat sebagaimana diatur di dalam Pasal 203 ayat 4 (a) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (lihat penjelasan di atas), apakah sudah ada arahan kebijakan operasional untuk menjalankan mandat tersebut melalui proses pembentukan Kementerian Kesehatan Corporate University secara terencana? 173 responses</p>  <table border="1"> <tr><th>Kategori</th><th>Persentase</th></tr> <tr><td>Sudah ada</td><td>32.4%</td></tr> <tr><td>Belum ada</td><td>31.2%</td></tr> <tr><td>Tidak Tahu</td><td>36.4%</td></tr> </table>	Kategori	Persentase	Pernah	58.4%	Tidak Pernah	41.6%	Kategori	Persentase	Sudah ada	32.4%	Belum ada	31.2%	Tidak Tahu	36.4%	<p>4. Apakah terdapat dokumen kebijakan (policy paper) terkait arahan pembentukan Kementerian Kesehatan Corporate University? 173 responses</p>  <table border="1"> <tr><th>Kategori</th><th>Persentase</th></tr> <tr><td>Ada</td><td>24.3%</td></tr> <tr><td>Tidak Ada</td><td>18.5%</td></tr> <tr><td>Tidak Tahu</td><td>57.2%</td></tr> </table> <p>5. Berikan penilaian Bapak/Ibu, sejauh mana komitmen pimpinan dalam mendorong terbentuknya Kementerian Kesehatan Corporate University 173 responses</p>  <table border="1"> <tr><th>Nilai</th><th>Persentase</th></tr> <tr><td>10. Sangat Mendukung</td><td>31.8%</td></tr> <tr><td>9</td><td>17.3%</td></tr> <tr><td>10</td><td>13.9%</td></tr> <tr><td>10</td><td>12.1%</td></tr> <tr><td>10</td><td>12.1%</td></tr> <tr><td>10</td><td>9</td></tr> </table>	Kategori	Persentase	Ada	24.3%	Tidak Ada	18.5%	Tidak Tahu	57.2%	Nilai	Persentase	10. Sangat Mendukung	31.8%	9	17.3%	10	13.9%	10	12.1%	10	12.1%	10	9
Kategori	Persentase																																					
Pernah	58.4%																																					
Tidak Pernah	41.6%																																					
Kategori	Persentase																																					
Sudah ada	32.4%																																					
Belum ada	31.2%																																					
Tidak Tahu	36.4%																																					
Kategori	Persentase																																					
Ada	24.3%																																					
Tidak Ada	18.5%																																					
Tidak Tahu	57.2%																																					
Nilai	Persentase																																					
10. Sangat Mendukung	31.8%																																					
9	17.3%																																					
10	13.9%																																					
10	12.1%																																					
10	12.1%																																					
10	9																																					

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

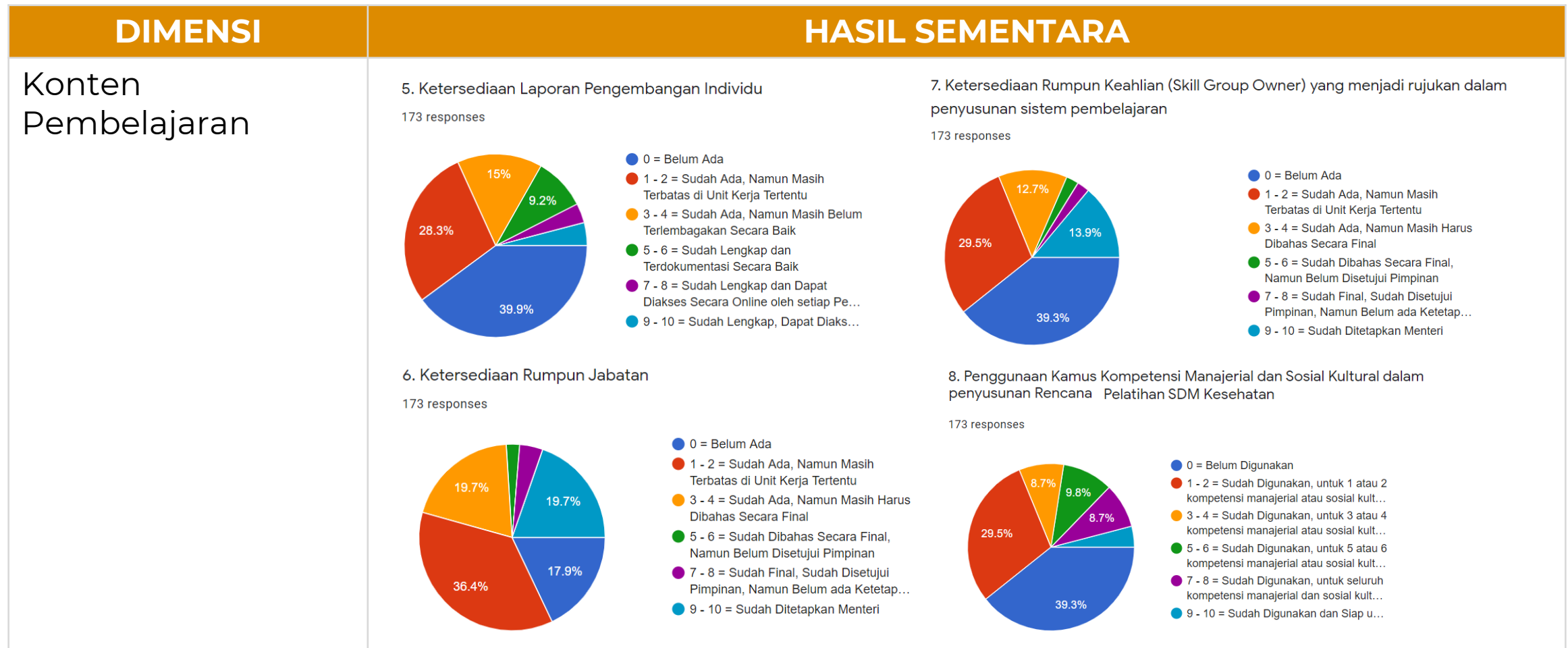
Responses : 37 pegawai (Plt Kepala Biro Kepegawaian; Direktur Poltekkes; Kepala BBPK UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan; Kepala Bapelkes UPT Pelatihan Badan PPSDM Kesehatan)



PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

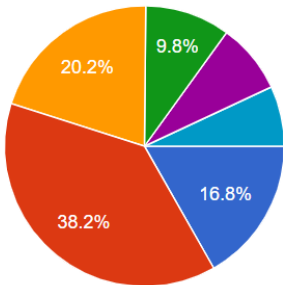
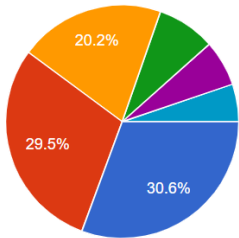
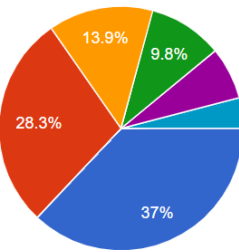
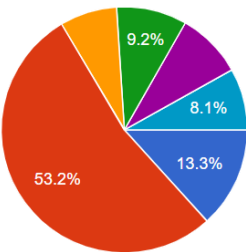
Responses : 173 pegawai (Koordinator dan Subkoordinator; Kepala Subbagian Administrasi Umum; Pengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi; Pemangku Jabatan Fungsional Dosen; dan Pemangku Jabatan Fungsional Widyaiswara)



PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

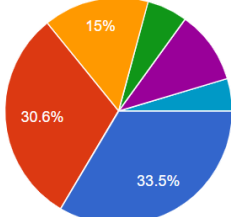
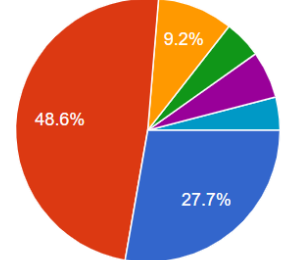
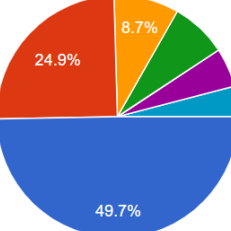
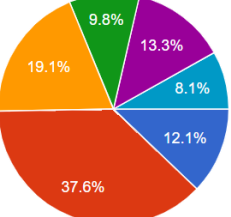
Responses : 173 pegawai (Koordinator dan Subkoordinator; Kepala Subbagian Administrasi Umum; Pengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi; Pemangku Jabatan Fungsional Dosen; dan Pemangku Jabatan Fungsional Widyaiswara)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA	
<p>Metode Penyampaian Pembelajaran</p>	<p>10. Bentuk pelatihan kompetensi yang dilakukan secara daring (online)</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada, namun saat ini dilakukan karena situasi pandemi ● 3 - 4 = Sudah Ada pada beberapa materi pelatihan tertentu secara terbat... ● 5 - 6 = Sudah Ada pada sekitar 50% materi pelatihan yang harus dilakukan... ● 7 - 8 = Sudah Ada pada sekitar 75% materi pelatihan yang harus dilakukan... ● 9 - 10 = Sudah Ada pada seluruh mat... 	<p>12. Bentuk Pengembangan Kompetensi yang mengadaptasi sistem belajar mandiri, kapan saja, dan di mana saja yang dapat dikonversi ke dalam Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Tahunan Pegawai</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada Rencana untuk Mengembangkan Bentuk Pengemban... ● 3 - 4 = Sudah Ada Namun Masih Terbatas (sekitar 1 - 3 bentuk, misal S... ● 5 - 6 = Sudah Ada sekitar 4 - 5 bentuk pengembangan kompetensi ● 7 - 8 = Sudah Ada untuk seluruh Bentuk Pengembangan Kompetensi yang dap... ● 9 - 10 = Sudah Ada untuk seluruh Ben...
	<p>11. Konversi hasil pengembangan kompetensi melalui bentuk pengembangan kompetensi klasikal dan non klasikal ke Dalam Pemenuhan Nilai Kesenjangan Kompetensi Jabatan</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada Rencana untuk Melakukan Sistem Konversi Hasil Pen... ● 3 - 4 = Sudah Ada Sistem Konversi, namun masih terbatas pada unit kerja... ● 5 - 6 = Sudah Ada Sistem Konversi, terbatas pada unit kerja tertentu dan h... ● 7 - 8 = Sudah Ada Sistem Konversi pada Bentuk Pengembangan Kompet... ● 9 - 10 = Sudah Ada Sistem Konversi,... 	<p>15. Ketersediaan bahan ajar yang mendukung pembelajaran online dan/atau jarak jauh (seperti: video tutorial, e-book, e-modul, dsb) dalam pelaksanaan pelatihan SDM Kesehatan</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada, Namun Masih Terbatas jumlahnya ● 3 - 4 = Sudah Ada pada jumlah yang cukup memadai, namun hanya di unit... ● 5 - 6 = Sudah Ada pada jumlah yang memadai, pada sekitar 50% unit pelak... ● 7 - 8 = Sudah Ada pada jumlah yang memadai, pada sekitar 75% unit pelak... ● 9 - 10 = Sudah Ada pada jumlah yang...

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

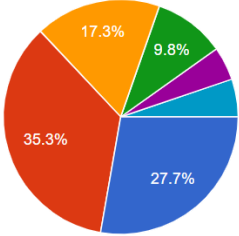
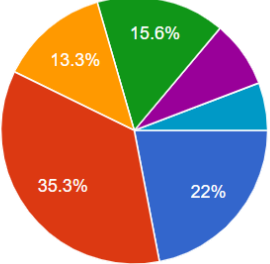
Responses : 173 pegawai (Koordinator dan Subkoordinator; Kepala Subbagian Administrasi Umum; Pengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi; Pemangku Jabatan Fungsional Dosen; dan Pemangku Jabatan Fungsional Widyaiswara)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA	
Infrastruktur Teknologi Informasi	<p>13. Bentuk Pengembangan Kompetensi yang mengadaptasi sistem pembelajaran jarak jauh (modular) yang dapat dikonversi ke dalam Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Tahunan Pegawai</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada Rencana untuk Mengembangkan Bentuk Pengemb... ● 3 - 4 = Sudah Ada Namun Masih Terbatas pada Lokasi Tertentu ● 5 - 6 = Sudah Ada sekitar 50% dari Sarana Pelatihan yang dimiliki ● 7 - 8 = Sudah Ada untuk seluruh sarana Pelatihan yang dimiliki, namun belum... ● 9 - 10 = Sudah Ada untuk seluruh sar... 	<p>16. Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran Terintegrasi melalui Corporate University</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada Sarana dan Prasarana untuk Mendukung Pembelajaran Terin... ● 1 - 2 = Sudah Ada, Namun Belum ditentukan lokasi mana saja yang dap... ● 3 - 4 = Sudah Ada, Sudah Ditentukan Beberapa Lokasi yang dapat digunakan ● 5 - 6 = Sudah Ada dan Sudah Ditentukan Beberapa Lokasi yang me... ● 7 - 8 = Sudah Ada dan Sudah Ditemu... ● 9 - 10 = Sudah Ada, Sudah Ditemuka...
	<p>14. Integrasi pengembangan kompetensi pegawai melalui Pelatihan SDM Kesehatan dengan Manajemen Talenta</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada Konsep Pengintegrasian Hasil Pelatihan SDM... ● 3 - 4 = Sudah Ada Implementasi Kebijakan Pelatihan SDM kesehatan... ● 5 - 6 = Sudah Ada Implementasi Kebijakan Pelatihan SDM kesehatan... ● 7 - 8 = Sudah Ada Implementasi Kebijakan Pelatihan SDM kesehatan... ● 9 - 10 = Sudah Ada Implementasi Keb... 	<p>17. Ketersediaan saluran media sosial yang mendukung pembelajaran online dan/atau jarak jauh (seperti: Instagram, Youtube, Streaming, Facebook, dsb) dalam pelaksanaan pelatihan SDM Kesehatan</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada, Namun Masih Terbatas jumlahnya ● 3 - 4 = Sudah Ada pada jumlah yang cukup memadai, namun hanya di unit... ● 5 - 6 = Sudah Ada pada jumlah yang memadai, pada sekitar 50% unit pelak... ● 7 - 8 = Sudah Ada pada jumlah yang memadai, pada sekitar 75% unit pelak... ● 9 - 10 = Sudah Ada pada jumlah yang...

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

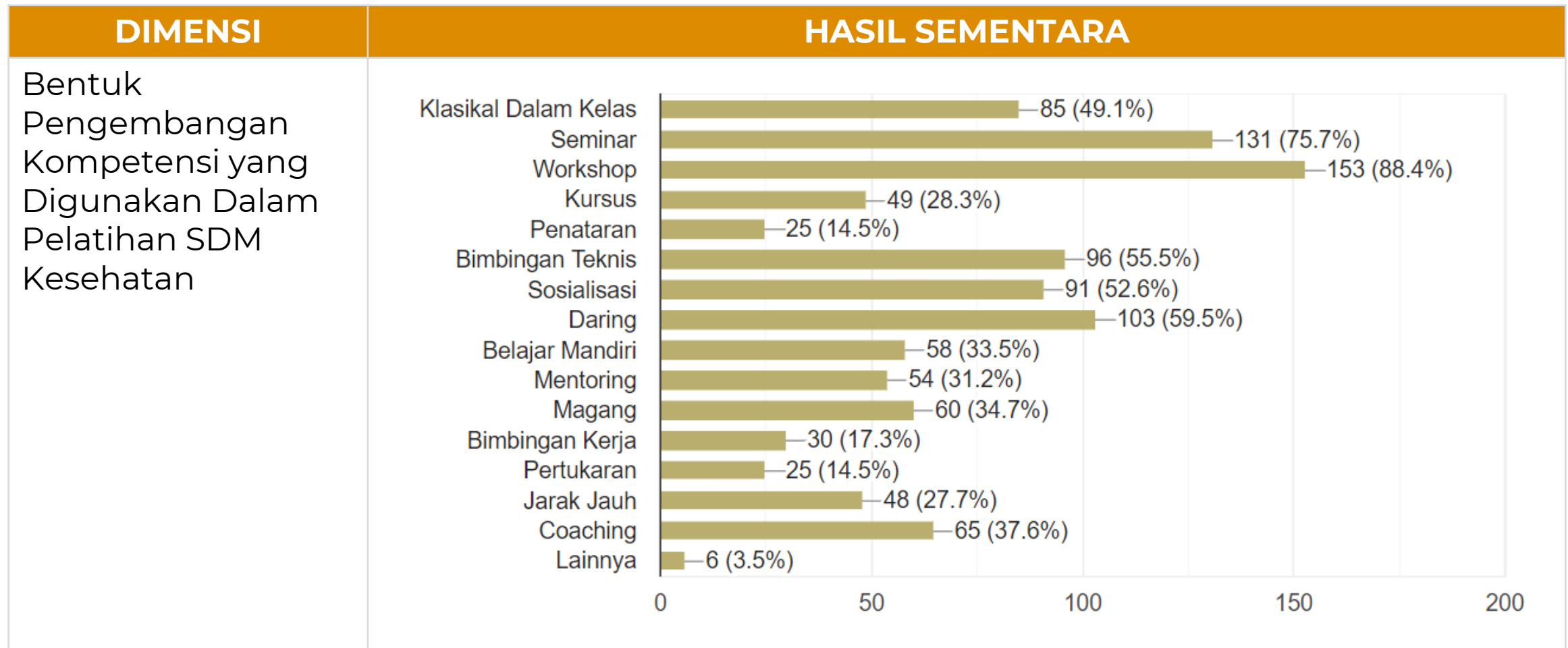
Responses : 173 pegawai (Koordinator dan Subkoordinator; Kepala Subbagian Administrasi Umum; Pengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi; Pemangku Jabatan Fungsional Dosen; dan Pemangku Jabatan Fungsional Widyaiswara)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA
<p>Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>)</p>	<p>18. Pengelolaan Hasil Inovasi/Pemikiran Strategis Tata Kelola Urusan Kesehatan/Pengalaman Pemecahan Masalah-masalah Kesehatan yang didokumentasikan, Kreasi Teknologi Kesehatan dan bentuk Pengelolaan Pengetahuan (Knowledge Management) Lain</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada Pengelolaan ● 1 - 2 = Sudah Ada Pendokumentasian Namun Masih terbatas, dan sulit ditelu... ● 3 - 4 = Sudah Ada, Didokumentasikan, Namun Belum Seluruhnya dikelola de... ● 5 - 6 = Sudah Ada, Didokumentasikan secara baik, Dikelola masing-masing... ● 7 - 8 = Sudah Ada, terdokumentasi secara baik, dikelola dalam satu siste... ● 9 - 10 = Sudah Ada, terdokumentasi s... <p>20. Dukungan aplikasi pengelolaan pengetahuan (knowledge management system)</p> <p>173 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 0 = Belum Ada ● 1 - 2 = Sudah Ada, menggunakan aplikasi tidak berbayar, dan masih dik... ● 3 - 4 = Sudah Ada, menggunakan aplikasi tidak berbayar, dan sudah dik... ● 5 - 6 = Sudah Ada, membangun aplikasi pengelolaan pengetahuan secara ma... ● 7 - 8 = Sudah Ada, membangun aplikasi pengelolaan pengetahuan secara ma... ● 9 - 10 = Sudah Ada, membangun apli...

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

Responses : 173 pegawai (Koordinator dan Subkoordinator; Kepala Subbagian Administrasi Umum; Pengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi; Pemangku Jabatan Fungsional Dosen; dan Pemangku Jabatan Fungsional Widyaiswara)



PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

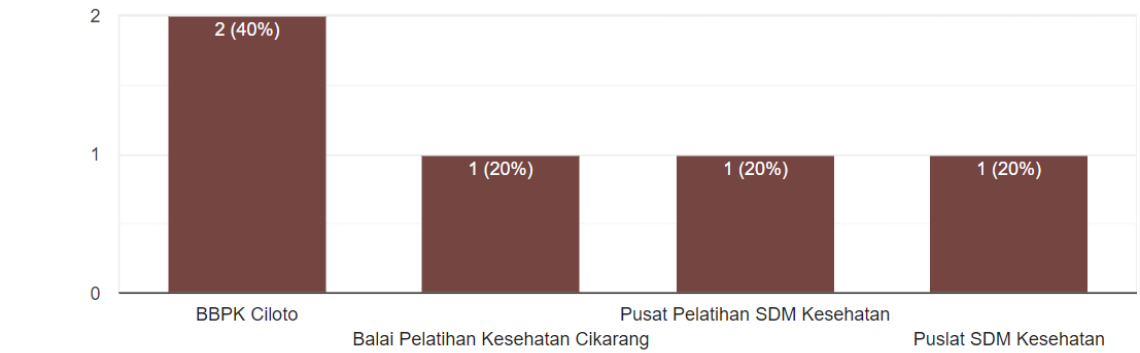

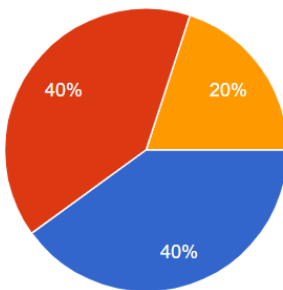
Responses : 173 pegawai (Koordinator dan Subkoordinator; Kepala Subbagian Administrasi Umum; Pengelola Teknologi Informasi dan Komunikasi; Pemangku Jabatan Fungsional Dosen; dan Pemangku Jabatan Fungsional Widyaiswara)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA
Saran dan Masukan	<ol style="list-style-type: none">1. Perlu pembentukan tim/gugus tugas yang melibatkan unsur pusat dan UPT agar lebih fokus;2. Perlu kejelasan dan sosialisasi yang lebih luas terkait arah kebijakan pembentukan Kementerian Kesehatan Corporate University;3. Kiranya pembangunan infrastruktur segera dimulai;4. Siapkan master plan Kemenkes Corpu;5. Tolong terus disosialisasikan dan pemberian berbagai workshop kepada seluruh kalangan di UPT Poltekkes Kemenkes mengenai hal-hal penting dalam persiapannya sehingga dalam pembentukan Kementerian Kesehatan <i>Corporate University</i> dapat berjalan lancar, meningkat signifikan dan mudah insyaallah;6. Kesiapan daya dukung pengelolaan pelatihan perlu menjadi perhatian (menyesuaian perkembangan IT) untuk mencapai output yg diharapkan;7. Perlu sosialisasi yang lebih intensif;8. Harus difinalisasi;9. Lebih intens utk menyusun persiapan dalam menuju CorpU.

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021



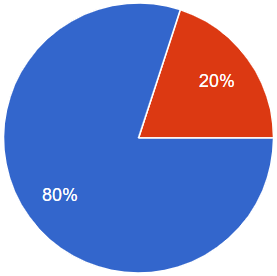
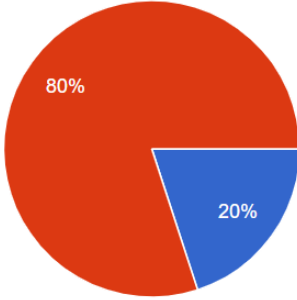
Responses : 5 pegawai (Pengelola IT Pusat dan UPT)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA															
<p>Kesiapan Infrastruktur TIK</p>	<p>Unit Kerja 5 responses</p>  <table border="1"> <caption>Data for Bar Chart: Infrastructure Readiness by Unit</caption> <thead> <tr> <th>Unit Kerja</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BBPK Ciloto</td> <td>2</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang</td> <td>1</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Pusat Pelatihan SDM Kesehatan</td> <td>1</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Puslat SDM Kesehatan</td> <td>1</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. Apakah di tempat Bapak/Ibu, menggunakan Sistem Informasi/Aplikasi Pelatihan yang berfungsi mengadministrasi Pelaksanaan Pelatihan (pendaftaran, pengelolaan pelaksanaan, evaluasi, dst) 5 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● Ada ● Tidak Ada ● Sedang Dibangun <p>Nama Aplikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ SIMPLE IT ✓ LJJ Kesehatan 2 ✓ SI Diklat ✓ E-Sertifikat <p>3. Apakah aplikasi tersebut sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Pelatihan yang ada di Kantor Pusat? 5 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● Sudah Terintegrasi ● Belum Terintegrasi ● Sedang Dalam Tahap Integrasi ● Baru Direncanakan untuk Diintegrasikan 	Unit Kerja	Count	Percentage	BBPK Ciloto	2	40%	Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang	1	20%	Pusat Pelatihan SDM Kesehatan	1	20%	Puslat SDM Kesehatan	1	20%
Unit Kerja	Count	Percentage														
BBPK Ciloto	2	40%														
Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang	1	20%														
Pusat Pelatihan SDM Kesehatan	1	20%														
Puslat SDM Kesehatan	1	20%														

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

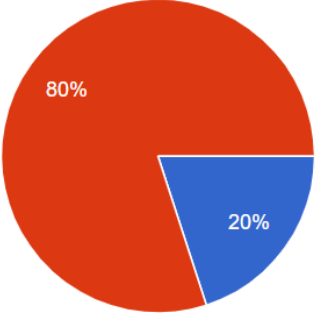
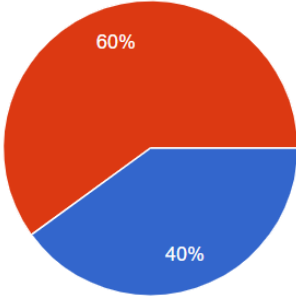
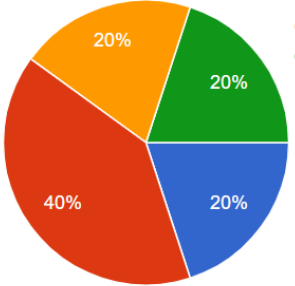
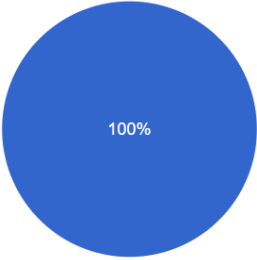
Responses : 5 pegawai (Pengelola IT Pusat dan UPT)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA	
Kesiapan Infrastruktur TIK	<p>5. Sebutkan proses pembangunan aplikasi tersebut?</p> <p>5 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> Dibangun Sendiri Dari Awal Beli Aplikasi yang Sudah Jadi 	<p>22. Apakah di tempat Bapak/Ibu, menggunakan Sistem Informasi/Aplikasi Learning Management System?</p> <p>5 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> Ada Tidak Ada Sedang Dibangun <p>Nama Aplikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ LMS Kesehatan ✓ Ciloto Learning Center ✓ LLJ-Kesehatan ✓ SITANGKAS
	<p>6. Untuk dapat mengakses aplikasi tersebut, peserta harus mendaftar dan memiliki akun peserta pelatihan?</p> <p>5 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> Ya Tidak 	<p>24. Sebutkan proses pembangunan aplikasi tersebut?</p> <p>5 responses</p>  <ul style="list-style-type: none"> Dibangun Sendiri Dari Awal tanpa menggunakan Platform LMS Modifikasi dengan Menggunakan Platform LMS Open License Sewa LMS

PROGRES ASESMEN READINESS TRANSFORMASI MENUJU KEMENKES CORPU

HASIL SURVEI – 1 SEPTEMBER 2021

Responses : 5 pegawai (Pengelola IT Pusat dan UPT)

DIMENSI	HASIL SEMENTARA														
Kesiapan Infrastruktur TIK	<p>24. Sebutkan proses pembangunan aplikasi tersebut?</p> <p>5 responses</p> <ul style="list-style-type: none"> Dibangun Sendiri Dari Awal tanpa menggunakan Platform LMS Modifikasi dengan Menggunakan Platform LMS Open License Sewa LMS  <table border="1"> <caption>Data for Question 24</caption> <thead> <tr> <th>Proses</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dibangun Sendiri Dari Awal tanpa menggunakan Platform LMS</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Modifikasi dengan Menggunakan Platform LMS Open License</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Proses	Persentase	Dibangun Sendiri Dari Awal tanpa menggunakan Platform LMS	20%	Modifikasi dengan Menggunakan Platform LMS Open License	80%	<p>32. Apakah terdapat server data penyimpanan?</p> <p>5 responses</p> <ul style="list-style-type: none"> Ada, dan dikelola sendiri pada data center di UPT/Pusat Ada, dan sewa ke pihak ketiga secara Bulanan/Tahunan Tidak Ada  <table border="1"> <caption>Data for Question 32</caption> <thead> <tr> <th>Server Status</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ada, dan dikelola sendiri pada data center di UPT/Pusat</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Ada, dan sewa ke pihak ketiga secara Bulanan/Tahunan</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table>	Server Status	Persentase	Ada, dan dikelola sendiri pada data center di UPT/Pusat	40%	Ada, dan sewa ke pihak ketiga secara Bulanan/Tahunan	60%	
	Proses	Persentase													
	Dibangun Sendiri Dari Awal tanpa menggunakan Platform LMS	20%													
	Modifikasi dengan Menggunakan Platform LMS Open License	80%													
Server Status	Persentase														
Ada, dan dikelola sendiri pada data center di UPT/Pusat	40%														
Ada, dan sewa ke pihak ketiga secara Bulanan/Tahunan	60%														
<p>25. Apakah aplikasi tersebut sudah terintegrasi dengan Aplikasi LMS yang ada di Kantor Pusat?</p> <p>5 responses</p> <ul style="list-style-type: none"> Sudah Terintegrasi Belum Terintegrasi Sedang Dalam Tahap Integrasi Baru Direncanakan untuk Diintegrasikan  <table border="1"> <caption>Data for Question 25</caption> <thead> <tr> <th>Status Integrasi</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sudah Terintegrasi</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Belum Terintegrasi</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Sedang Dalam Tahap Integrasi</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Baru Direncanakan untuk Diintegrasikan</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Status Integrasi	Persentase	Sudah Terintegrasi	20%	Belum Terintegrasi	40%	Sedang Dalam Tahap Integrasi	20%	Baru Direncanakan untuk Diintegrasikan	20%	<p>35. Apakah Bapak/Ibu setuju jika aplikasi pengelolaan pelatihan SDM Kesehatan maupun LMS disatukan untuk mendukung kebijakan Pembangunan Kemenkes Corporate University?</p> <p>5 responses</p> <ul style="list-style-type: none"> Setuju Tidak Setuju  <table border="1"> <caption>Data for Question 35</caption> <thead> <tr> <th>Setuju</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Setuju</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Setuju	Persentase	Setuju	100%
Status Integrasi	Persentase														
Sudah Terintegrasi	20%														
Belum Terintegrasi	40%														
Sedang Dalam Tahap Integrasi	20%														
Baru Direncanakan untuk Diintegrasikan	20%														
Setuju	Persentase														
Setuju	100%														

REKOMENDASI SEMENTARA TERKAIT SISTEM INFORMASI

BERDASARKAN HASIL SURVEI DAN WAWANCARA

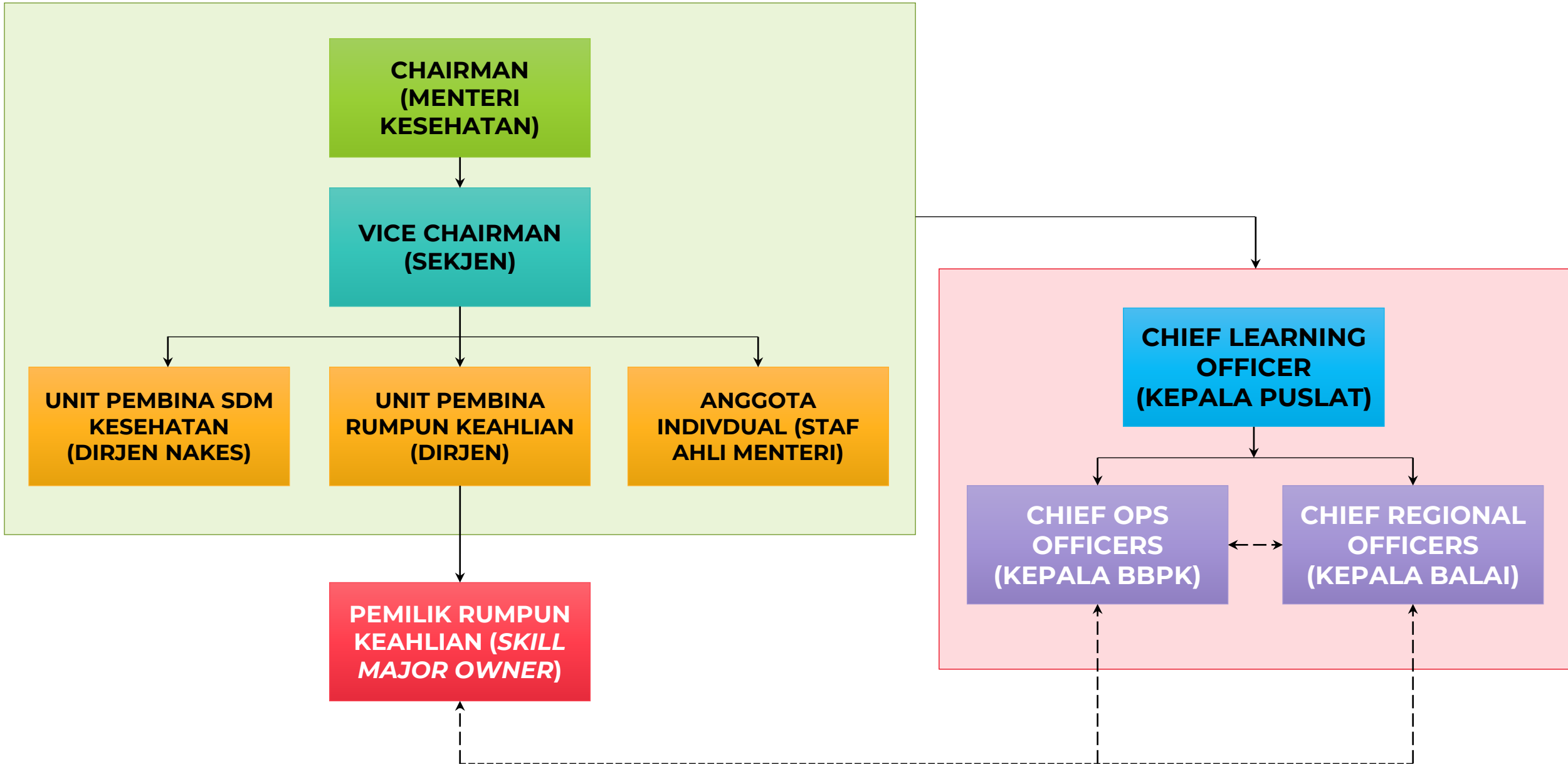
1. Belum semua UPT Pelatihan SDM Kesehatan memiliki LMS. Beberapa UPT yang telah memiliki LMS dibangun dengan menggunakan Platform *Moodle* dengan fitur dan karakteristik yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing UPT, sesuai dengan keunggulan materi pelatihan yang ada di UPT. Dengan mempertimbangkan kearifan lokal masing-masing UPT serta melihat pada sisi kelebihan dan tantangannya, untuk LMS sebaiknya menggunakan skema sebagai berikut:
 - a. Bagi UPT Pelatihan SDM Kesehatan yang telah memiliki LMS dapat menggunakan LMS yang telah dibangun sendiri dengan keharusan mengintegrasikan LMS tersebut ke dalam LMS terpusat. Namun demikian, jika terdapat UPT yang telah memiliki LMS namun ingin menggunakan LMS terpusat, maka sangat dimungkinkan bagi UPT tersebut untuk menggunakan LMS terpusat dan memigrasikan seluruh datanya ke LMS terpusat;
 - b. Bagi UPT Pelatihan SDM Kesehatan yang belum memiliki atau saat ini sedang membangun LMS, maka langsung menggunakan LMS terpusat yang dibangun oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan sebagai bagian dari Sistem Informasi Kementerian Kesehatan Corporate University.
2. Sama halnya juga dengan Sistem Informasi Pelatihan, yang dapat menggunakan skema sebagaimana point 1.a dan 1.b diatas;
3. SDM Pranata Komputer yang saat ini menangani tugas-tugas pengembangan dan pengelolaan sistem informasi di UPT Pelatihan, agar tetap dapat mengumpulkan butir kegiatan untuk angka kredit, maka perlu dirancang formula pembagian tugas Pengelola IT Kantor Pusat dengan UPT Pelatihan, dengan tetap memperhatikan Integrasi Sistem;

REKOMENDASI SEMENTARA TERKAIT SISTEM INFORMASI

BERDASARKAN HASIL SURVEI DAN WAWANCARA

4. Untuk mendukung kebijakan Sistem Merit, maka Sistem Informasi Kemenkes Corporate University perlu diintegrasikan dengan ekosistem Sistem Informasi ASN lainnya (Assessment Center, Manajemen Talenta, Rencana Suksesi, Manajemen Kinerja, dsb), sehingga diperlukan koordinasi untuk pengintegrasian sistem;
5. Modul Aplikasi yang perlu dibangun untuk mendukung Kementerian Kesehatan Corporate University di antaranya:
 - a. *Knowledge Management System*;
 - b. Sistem Konversi Pengembangan Kompetensi;
 - c. Katalog Pengembangan Kompetensi;
 - d. Manajemen Akun;
 - e. Portal Kemenkes *Corporate University*;
 - f. Individual Development Plan;
 - g. Pengelolaan Kepustakaan Virtual dan Sumber Belajar;
 - h. *User Interface* Pegawai;
 - i. *User Interface* Widyaiswara;
 - j. Mobile Apps Kemenkes *Coporate University*;
 - k. Layanan mandiri pengelolaan dokumen capaian dan hasil belajar;
 - l. Manajemen Konten Pembelajaran (*Content Management*);
 - m. Layanan Belajar Mandiri (dari mulai daftar, ikuti pembelajaran sesuai program, hingga mendapatkan bukti pelatihan/sertifikasi);
 - n. Disain Kurikulum Terintegrasi.

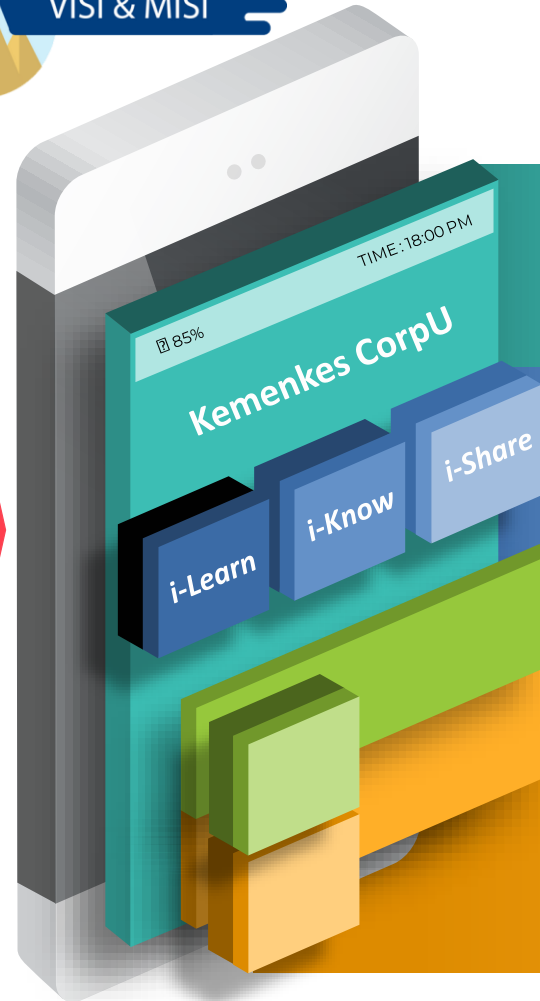
POLA TATA KELOLA DAN HUBUNGAN KERJA KEMENKES CORPU



PROSES KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM KEMENKES CORPU

- ✓ Menggali untuk Menemukan Pengetahuan Baru dalam Organisasi
- ✓ Mempelajari Pengetahuan dari Sumber Eksternal
- ✓ Menyatukan pengetahuan di dalam dokumen, database, sistem solusi, dsb
- ✓ Menanamkan pengetahuan ke dalam proses, keluaran, ataupun pelayanan
- ✓ Mentransfer pengetahuan yang ada di sekitar organisasi saat ini dan memberikan ruang untuk generasi pengetahuan berikutnya
- ✓ Menggunakan manajemen pengetahuan dalam pengambilan keputusan dan formulasi kebijakan
- ✓ Memfasilitasi pertumbuhan pengetahuan melalui budaya, penghargaan, dan insentif
- ✓ Mengukur nilai aset pengetahuan dan dampak manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi

Leader & Expert Panel Discussion & Forum
(Pimpinan Tinggi, SMOH, SME, Widyaiswara, dsb)



SDM



PROSES



TEKNOLOGI

01

Keunggulan Komparatif Kemenkes dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan Semesta Melalui Budaya PIREB (Pro-Rakyat, Inklusif, Responsif, Efektif, dan Bersih)

02

Budaya *i-Share for HEALTH* (Hearer, Emphaty, Assurance, Trusty, Literacy of Digital, Hospitallity)

03

Keunggulan, keunikan, kekhasan program pembelajaran dan internaslisasi pengetahuan dan berbagi pengalaman

04

Pengelolaan ASN berdasarkan Sistem Merit yang Menjadikan SDM sebagai Modal Utama Pencapaian Keberhasilan (*Human Capital Management*)

SISTEMATIKA CETAK BIRU KEMENKES *CORPORATE UNIVERSITY*



BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan
- C. Pendekatan
- D. Dasar Hukum

BAB II : GAMBARAN KONDISI SAAT INI

- A. Profil ASN Kementerian Kesehatan
- B. Pelatihan SDM Kesehatan
 1. Bentuk dan Jenis Pelatihan
 2. Capaian Kinerja Pelatihan SDM Kesehatan
 3. Sistem Pembelajaran Pelatihan SDM Kesehatan
- C. Asesmen Pelatihan SDM Kesehatan Menuju *Corporate University*

BAB III : ISU STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

- A. Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN
- B. Kebijakan ASN *Corporate University*
- C. Kebijakan Pembangunan ASN Kemenkes
- D. Transformasi Pelatihan SDM Kesehatan Menuju *Corporate University*
- E. Isu Strategis Pembangunan *Corporate University*
- F. Peluang dan Tantangan *Corporate University*

BAB IV : CETAK BIRU KEMENKES CORPU

- A. *Mile Stone* Pembangunan *Corporate University*
- B. Kerangka Strategis *Corporate University* (Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, IKU)
- C. Infrastruktur *Corporate University*
- D. Karakteristik dan Standar Capaian Pembelajaran *Corporate University*
- E. Sistem Pembelajaran *Corporate University*
- F. Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) *Corporate University*
- G. Sistem Penjaminan Mutu Pembelajaran *Corporate University*
- H. Organisasi, Pola Hubungan, dan Tata Kelola Sistem Pelatihan Terintegrasi (*Corporate University*)
- I. Standardisasi dan Skema Sertifikasi

BAB V : STRATEGI IMPLEMENTASI

- A. Pendekatan Transformasi dan Transisi Menuju *Corporate University*
- B. Tahapan, Program Kerja, dan Kegiatan
- C. Kerangka Kelembagaan dan Kebijakan
- D. Kerangka Pendanaan

SISTEMATIKA GRAND DESIGN SI KEMENKES *CORPORATE UNIVERSITY*



BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan
- C. Pendekatan
- D. Dasar Hukum

BAB II : GAMBARAN KONDISI SAAT INI

- A. Sistem Informasi Pelatihan SDM Kesehatan
- B. Infrastruktur Sistem Informasi Manajemen Pelatihan SDM Kesehatan
- C. Asesmen Sistem Informasi Manajemen Pelatihan SDM Kesehatan
- D. Analisa Kesenjangan Sistem Informasi Manajemen Pelatihan SDM Kesehatan

BAB III : ISU STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

- A. Kebijakan SIM Manajemen ASN
- B. Kebijakan ASN *Corporate University*
- C. Transformasi SIM Pelatihan SDM Kesehatan Menuju SIM Kemenkes CorpU
- D. Isu Strategis Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Kemenkes CorpU
- E. Peluang dan Tantangan SIM CorpU

BAB IV : GRAND DESIGN SIM KEMENKES CORPU

- A. *Mile Stone* Pembangunan SIM Kemenkes CorpU
- B. Kerangka Strategis SIM Kemenkes CorpU (Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, IKU)
- C. Arsitektur Sistem Solusi Kemenkes CorpU (Aplikasi, Perangkat Keras, Channel, Pemanfaatan Kecerdasan Buatan, Teknologi Pembelajaran, LMS, dst)
- D. Arsitektur dan Topologi Jaringan SIM Kemenkes CorpU
- E. Infrastruktur Teknologi Terapan Kemenkes CorpU
- F. Organisasi dan Tata Kelola SIM Kemenkes CorpU

BAB V : STRATEGI IMPLEMENTASI

- A. Pendekatan Transformasi dan Transisi SIM Kemenkes CorpU
- B. Tahapan, Program Kerja, dan Kegiatan
- C. Kerangka Kelembagaan dan Kebijakan
- D. Kerangka Pendanaan