



KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR HK.01.07/MENKES/1929/2024

TENTANG

KEMENTERIAN KESEHATAN *CORPORATE UNIVERSITY*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara, dilakukan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) sebagai upaya transformasi internal untuk mendukung peningkatan kinerja Kementerian Kesehatan dan tercapainya transformasi kesehatan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Kesehatan tentang Kementerian Kesehatan *Corporate University*;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)

- sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
 5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);
 8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);
 9. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes /6617/2021 tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Kesehatan;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN TENTANG KEMENTERIAN KESEHATAN *CORPORATE UNIVERSITY*.
- KESATU : Menetapkan Kementerian Kesehatan *Corporate University* yang selanjutnya disebut sebagai Kemenkes *Corporate University*, dengan kerangka tata kelola pengelolaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Kemenkes *Corporate University* sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan implementasi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi.
- KETIGA : Pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA merupakan kegiatan pembelajaran yang menerapkan berbagai metode dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Transformasi Kesehatan dan Transformasi Internal Kementerian Kesehatan.
- KEEMPAT : Sekretaris Jenderal melalui Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Kemenkes *Corporate University* sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- KELIMA : Segala pendanaan yang timbul dalam pelaksanaan Keputusan Menteri ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Kementerian Kesehatan dan/atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KEENAM : Keputusan Menteri Kesehatan ini mulai mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Desember 2024

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,

Indah Febrianti, S.H., M.H.
NIP 197802122003122003

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR HK.01.07/MENKES/1929/2024
TENTANG
KEMENTERIAN KESEHATAN CORPORATE
UNIVERSITY

KERANGKA TATA KELOLA KEMENKES CORPORATE UNIVERSITY

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

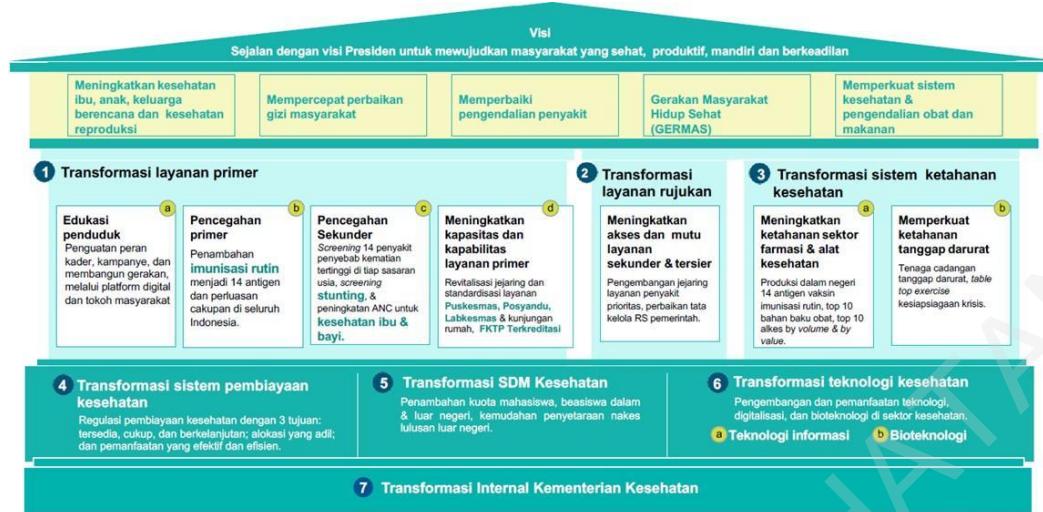
Pemerintah telah menetapkan Visi Indonesia 2045 sebagai langkah untuk membangun Indonesia menjadi negara maju yang sarat akan persaingan global. Untuk mewujudkannya, pemerintah membangun pilar Visi Indonesia 2045 sebagai acuan untuk merealisasikan cita-cita bangsa yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian. Pilar Visi Indonesia 2045 terdiri atas empat aspek utama: (1) pembangunan manusia dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, (2) pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, (3) pemerataan pembangunan, dan (4) pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan. Dalam pilar pembangunan manusia, terdapat fokus pada peningkatan derajat kesehatan dan kualitas hidup rakyat sebagai salah satu tujuan utama.

2. Transformasi Kementerian Kesehatan

Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, Kementerian Kesehatan mengimplementasikan program Transformasi Kesehatan yang mencakup 7 pilar seperti digambarkan dalam Gambar 1 dibawah ini, yang terdiri dari 7 transformasi, yaitu:

- a. transformasi layanan primer;
- b. transformasi layanan rujukan;
- c. transformasi sistem ketahanan kesehatan;
- d. transformasi pembiayaan kesehatan;
- e. transformasi sdm kesehatan;
- f. transformasi teknologi kesehatan; dan

g. transformasi internal.



Gambar 1 – Visi dan Pilar Transformasi Kesehatan

Pilar ketujuh, yaitu Transformasi Internal, dengan salah satu inisiatif kunci adalah peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan melalui pembentukan Kementerian Kesehatan *Corporate University* (Kemenkes *Corporate University*) yang telah dilakukan sejak tahun 2023.

3. Pembentukan Kemenkes *Corporate University*

Pembentukan Kemenkes *Corporate University* sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur bahwa setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi yang menempatkan proses pembelajaran pegawai ASN terintegrasi dengan pekerjaan, sebagai bagian penting dari manajemen ASN, dan terhubung dengan pegawai ASN lain secara lintas instansi pemerintah, maupun dengan pihak terkait.

Kemenkes *Corporate University* didefinisikan sebagai ekosistem pembelajaran terpadu yang dirancang untuk mengakselerasi pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan dan tenaga kesehatan, guna mendukung transformasi kesehatan nasional melalui pendekatan pembelajaran yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada masa depan.

Kemenkes *Corporate University* harus dapat mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis Kementerian Kesehatan, serta mendorong transformasi kesehatan nasional. Melalui pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan berkelanjutan, Kemenkes *Corporate University* akan mempersiapkan SDM kesehatan yang unggul dan siap menghadapi tantangan kesehatan di masa depan.

B. Fondasi dan Arah Strategis Kemenkes *Corporate University*

1. Tujuan Kemenkes *Corporate University*

Kemenkes *Corporate University* dibentuk sebagai respons strategis terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi yang dinamis dan terintegrasi di lingkungan Kementerian Kesehatan. Sebagai sebuah inisiatif transformatif, Kemenkes *Corporate University* dirancang untuk menjadi katalis perubahan dalam pengembangan sumber daya manusia kesehatan di Indonesia. Untuk memahami peran dan fungsi Kemenkes *Corporate University* secara komprehensif, penting untuk menguraikan tujuan utama, pendekatan strategis, dan karakteristik yang menjadi landasan operasionalnya.

Tujuan utama Kemenkes *Corporate University* adalah:

- a. menjadi katalis transformasi SDM kesehatan Indonesia menuju era kesehatan digital dan pelayanan kesehatan berkualitas tinggi; dan
- b. menjadi pusat keunggulan dalam pengembangan talenta kesehatan yang menghasilkan pemimpin transformatif dan inovatif untuk mewujudkan Indonesia Sehat.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Kemenkes *Corporate University* menerapkan beberapa pendekatan strategis, di antaranya meliputi:

- a. integrasi kegiatan Kemenkes *Corporate University* dengan manajemen talenta Kementerian Kesehatan, khususnya dalam aspek pengembangan kompetensi talenta;
- b. pengembangan kompetensi bagi jajaran pimpinan dan pegawai yang menekankan aspek teknis, non-teknis, pola pikir, serta budaya kerja secara komprehensif;

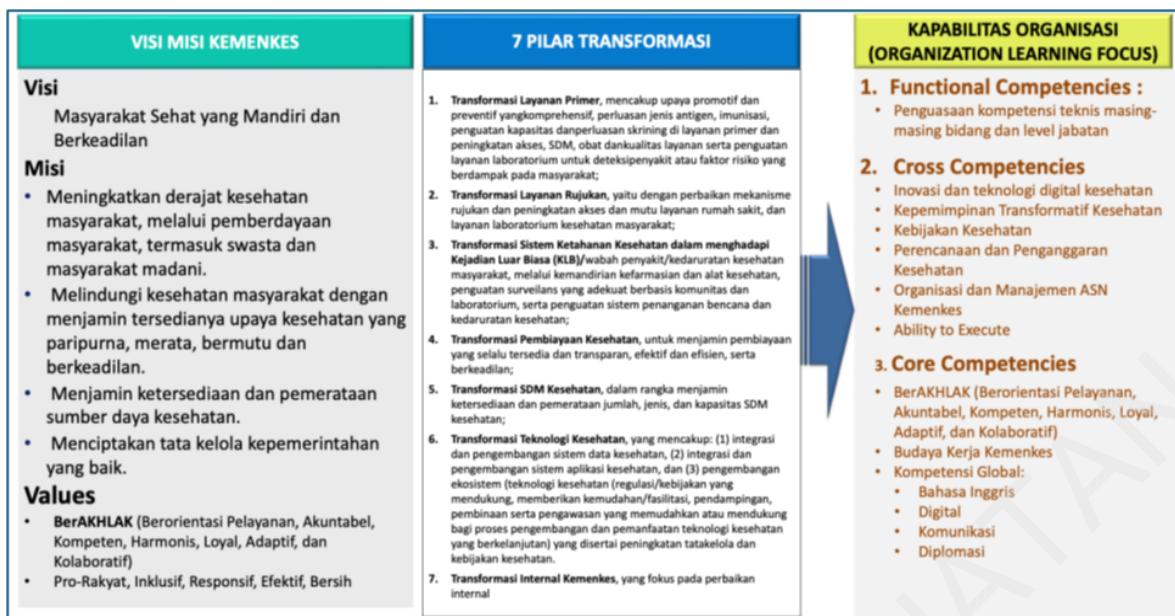
- c. pemanfaatan modul terkini transformasi, seperti keterampilan berpikir strategis, efektivitas diri, pemecahan masalah, inovasi, dan manajemen program; dan
- d. pengembangan praktik pembelajaran berkelanjutan melalui kolaborasi dan jejaring di dalam dan di luar lingkungan Kementerian Kesehatan.

Untuk mewujudkan tujuan dan menerapkan pendekatan strategis di atas, Kemenkes *Corporate University* dikembangkan dengan memperhatikan karakteristik yang mendukung efektivitas dan keberlanjutan pembelajaran. Karakteristik utama Kemenkes *Corporate University*, meliputi:

- a. tata kelola pembelajaran yang profesional dan proaktif;
- b. terintegrasi dengan kebijakan manajemen ASN dan mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Kesehatan;
- c. mengakomodasi praktik pembelajaran sesuai kebutuhan organisasi dan model pengembangan kompetensi ASN berdasarkan sistem merit;
- d. memanfaatkan teknologi informasi terkini sebagai platform utama pembelajaran;
- e. menjalin kolaborasi strategis dengan berbagai pengelola *corporate university* dan organisasi pendidikan tinggi terkemuka; dan
- f. menjadi wadah utama dalam pengembangan dan retensi talenta Kementerian Kesehatan.

2. Arah Strategis Kemenkes *Corporate University*

Penyusunan arah strategis Kemenkes *Corporate University* merupakan proses yang sistematis dan terarah, yang dimulai dengan penetapan fokus pembelajaran (*learning focus*). Langkah ini diawali dengan menurunkan elemen-elemen kunci dari visi dan misi Kementerian Kesehatan, yang kemudian dijabarkan menjadi 7 Pilar Strategis. Keseluruhan konsep ini tergambar secara komprehensif dalam Gambar 2, yang mengilustrasikan Fokus Pembelajaran Kemenkes *Corporate University*.



Gambar 2 – Kapabilitas Organisasi

Fokus pembelajaran sendiri merupakan sebuah proses krusial dalam mendefinisikan peta kompetensi strategis. Peta ini nantinya akan berfungsi sebagai panduan operasional pembelajaran di Kemenkes *Corporate University*. Dalam prosesnya, fokus pembelajaran ini dielaborasi secara mendalam, mengintegrasikan esensi dari visi, misi, serta 7 pilar strategis Kemenkes yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penyusunan fokus pembelajaran ini adalah sebuah peta kompetensi strategis yang komprehensif. Peta ini dirancang untuk menyasar tiga area kompetensi utama yang saling berkaitan, yaitu:

- Functional Competencies:* *Functional Competencies* merupakan seperangkat keterampilan dan pengetahuan teknis yang spesifik dan mendalam, yang harus dikuasai oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan sesuai dengan bidang, fungsi, dan level jabatannya masing-masing. Kompetensi ini mencakup keahlian khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas operasional dan manajerial secara efektif dan efisien dalam berbagai area kesehatan. *Functional Competencies* berperan penting dalam memastikan bahwa setiap ASN memiliki kapabilitas teknis yang mumpuni untuk menjalankan perannya secara optimal. Kompetensi ini mencakup penguasaan atas prosedur, regulasi, teknologi, dan

praktik terbaik yang relevan dengan bidang kerja masing-masing.

- b. *Cross Competencies*: merupakan seperangkat kemampuan lintas fungsi yang esensial bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Kesehatan. Kompetensi ini bersifat fundamental dan kritis, menjembatani berbagai bidang dan tingkatan jabatan dalam organisasi. *Cross Competencies* mencakup keterampilan dan pengetahuan yang memungkinkan ASN untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi secara efektif dalam konteks kesehatan yang dinamis dan kompleks. Kompetensi ini menjadi landasan penting dalam mendukung transformasi dan pencapaian visi Kemenkes, memungkinkan ASN untuk menghadapi tantangan lintas sektoral dan mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.yang terdiri dari:
- 1) inovasi dan teknologi digital kesehatan;
 - 2) kepemimpinan transformatif kesehatan;
 - 3) kebijakan kesehatan;
 - 4) perencanaan dan penganggaran kesehatan;
 - 5) organisasi dan manajemen ASN Kemenkes; dan
 - 6) kemampuan mengeksekusi (execution skill).
- c. *Core Competencies*: merupakan kompetensi inti yang menjadi fondasi karakter dan kinerja seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Kesehatan. Kompetensi ini mencerminkan nilai-nilai fundamental, budaya organisasi, dan keterampilan global yang esensial dalam menjalankan tugas dan fungsi Kemenkes di era modern. *Core Competencies* terdiri dari tiga elemen utama:
- 1) BerAKHLAK, yang merangkum prinsip-prinsip perilaku dan etos kerja ideal (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif);
 - 2) budaya kerja Kemenkes, yang mewujudkan identitas dan semangat organisasi; dan
 - 3) kompetensi global, meliputi kemampuan berbahasa Inggris, literasi digital, komunikasi efektif, dan kecakapan berdiplomasi.

Dengan adanya fokus pembelajaran ini, Kemenkes *Corporate University* dapat mengembangkan program pembelajaran yang komprehensif dan terarah, selaras dengan visi, misi, dan strategi transformasi Kementerian Kesehatan. Hal ini akan memastikan bahwa SDM Kemenkes memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kesehatan di masa depan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Strategi Pembelajaran Kemenkes *Corporate University*

Kemenkes *Corporate University* menerapkan strategi pembelajaran komprehensif yang sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Strategi ini mencakup pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Kesehatan. Kedua strategi ini, meskipun saling terkait, memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan:

a. Pendidikan:

- 1) berfokus pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan mendalam;
- 2) umumnya bersifat jangka panjang dan formal, seperti program gelar akademik;
- 3) bertujuan untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan analitis secara umum; dan
- 4) sering kali dilakukan melalui tugas belajar di institusi pendidikan

b. Pelatihan:

- 1) berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi spesifik yang terkait langsung dengan pekerjaan;
- 2) umumnya bersifat jangka pendek dan lebih intensif;
- 3) bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam tugas-tugas tertentu; dan
- 4) dapat dilakukan melalui berbagai metode, baik klasikal maupun non klasikal.

Dalam aspek pendidikan, strategi pembelajaran berfokus pada:

- a. pemberian tugas belajar kepada ASN untuk menempuh pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. penyesuaian program tugas belajar dengan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Penyelenggaraan tugas belajar dilaksanakan melalui serangkaian tahapan sistematis, meliputi perencanaan kebutuhan, seleksi penerimaan peserta (administrasi dan akademik), penetapan peserta, pelaksanaan pendidikan, monitoring dan evaluasi, serta pendayagunaan pascapendidikan.

Dalam aspek pelatihan, Kemenkes *Corporate University* menerapkan strategi pembelajaran yang komprehensif, mengintegrasikan berbagai metode untuk memaksimalkan pengembangan kompetensi ASN. Strategi ini terdiri dari dua kategori utama pembelajaran:

- a. Pembelajaran Klasikal (*Formal Learning*): merupakan pembelajaran terstruktur dengan skenario dan pola interaksi yang telah dirancang, mencakup tetapi tidak terbatas pada:
 - 1) pelatihan klasikal;
 - 2) seminar;
 - 3) bimbingan teknis;
 - 4) penataran;
 - 5) *e-learning*; dan
 - 6) pembelajaran jarak jauh.
- b. Pembelajaran non klasikal: merupakan pembelajaran yang lebih kontekstual, dengan berfokus pada pengalaman dan interaksi sosial dalam lingkungan kerja. Metode ini terdiri dari dua pendekatan utama:
 - 1) Pembelajaran Berbasis Lingkungan Sosial (*Social Learning*): Belajar melalui interaksi dengan orang lain yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Bentuk pembelajaran ini meliputi:
 - a) *coaching*;
 - b) *mentoring*;

- c) diskusi kelompok; dan
 - d) berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*)
- 2) Pembelajaran Berbasis Pengalaman (*Experiential Learning*): Belajar melalui pengalaman dan praktik yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Metode ini mencakup:
- a) Detasering (penugasan sementara);
 - b) *On the Job Learning*; dan
 - c) *Action Learning Project*.

Kedua metode pembelajaran ini, klasikal dan non klasikal, dirancang untuk saling melengkapi dan memberikan pengalaman belajar yang komprehensif bagi ASN Kemenkes. Pembelajaran klasikal menyediakan landasan pengetahuan dan keterampilan yang terstruktur, sementara pembelajaran non klasikal memungkinkan penerapan dan pengembangan kompetensi dalam konteks kerja nyata. Kombinasi ini memastikan bahwa ASN tidak hanya memperoleh pengetahuan teoretis, tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis dan *soft skills* yang esensial untuk kinerja optimal dalam peran mereka di Kementerian Kesehatan.

C. *Grand Strategy Kemenkes Corporate University*

Untuk memastikan implementasi yang efektif dan terarah, disusun *Grand Design* Kemenkes *Corporate University*. *Grand Design* ini berfungsi sebagai cetak biru komprehensif yang mengarahkan pengembangan dan operasionalisasi Kemenkes *Corporate University* dalam mendukung peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Kesehatan. *Grand Design* Kemenkes *Corporate University* terdiri dari empat elemen kunci yang saling terkait dan mendukung:

1. Rumah Kemenkes *Corporate University*: Merupakan kerangka konseptual yang menggambarkan arsitektur pembelajaran komprehensif Kemenkes *Corporate University*.
2. Identitas Kemenkes *Corporate University* dalam bentuk Logo: Menciptakan identitas visual yang merepresentasikan nilai-nilai dan aspirasi Kemenkes *Corporate University*, memperkuat rasa kesatuan dan motivasi di antara pemangku kepentingan.
3. Tata Kelola: Mengatur sistem dan mekanisme pengelolaan Kemenkes *Corporate University*, meliputi struktur organisasi, proses

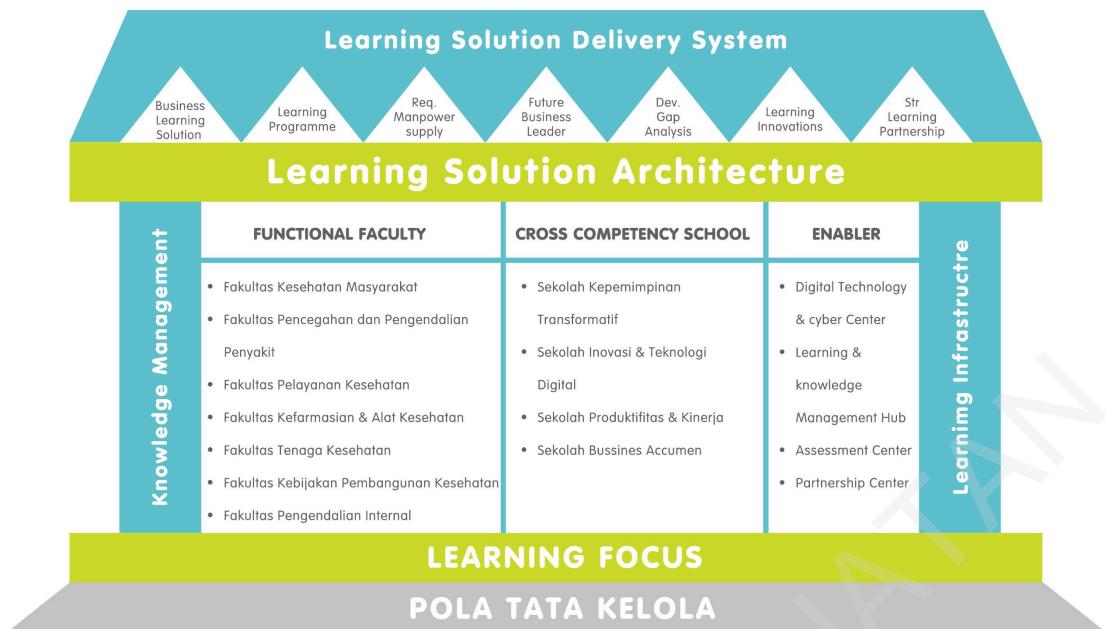
pengambilan keputusan, dan alur kerja untuk memastikan efektivitas operasional.

4. *Learning Council Meeting*: Membentuk forum strategis yang terdiri dari para pemimpin untuk mengarahkan dan mengevaluasi strategi pembelajaran *corporate university*, memastikan keselarasan dengan kebutuhan organisasi.

Melalui integrasi keempat elemen ini, *Grand Design* Kemenkes *Corporate University* bertujuan menciptakan ekosistem pembelajaran yang adaptif dan berorientasi pada peningkatan kinerja Kementerian Kesehatan secara keseluruhan.

1. Rumah Kemenkes *Corporate University*

Rumah Kemenkes *Corporate University* adalah konsep yang menggambarkan keseluruhan ekosistem atau struktur pembelajaran di dalam Kemenkes *Corporate University*, sehingga pembelajarannya memiliki pendekatan yang sistematis dan terstruktur dalam mengembangkan SDM kesehatan. Dengan adanya pilar-pilar di dalamnya, Kemenkes *Corporate University* dapat memastikan bahwa pegawai tidak hanya mendapatkan pelatihan yang tepat di bidang kesehatan, tetapi juga mendapatkan dukungan untuk terus berkembang, berinovasi, dan berkontribusi lebih baik terhadap tujuan strategis peningkatan kualitas kesehatan masyarakat Indonesia. Struktur ini mencakup berbagai fakultas fungsional kesehatan, sekolah kompetensi lintas bidang, serta elemen pendukung yang memungkinkan pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan kapabilitas dalam konteks sistem kesehatan nasional. Rumah Kemenkes *Corporate University* digambarkan dalam Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3 – Rumah Kemenkes *Corporate University*

Penjelasan dari masing-masing komponen dalam Rumah Kemenkes *Corporate University* adalah sebagai berikut:

a. Pola Tata Kelola

Sebagai landasan paling dasar yang mengatur seluruh operasional dan strategi Kemenkes *Corporate University*, pola tata kelola merujuk pada kerangka dan proses yang digunakan untuk mengelola, mengarahkan, dan memastikan bahwa strategi pembelajaran di dalam organisasi selaras dengan tujuan strategis Kemenkes. Pola Tata Kelola memainkan peran penting dalam menjamin bahwa semua inisiatif pembelajaran, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia diorganisir, dilaksanakan, dan dievaluasi secara efektif dan efisien.

b. *Learning Focus*

Learning Focus merujuk pada area pembelajaran utama yang menjadi prioritas untuk dikembangkan guna mendukung kebutuhan strategis perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia. *Learning Focus* mengidentifikasi kapabilitas Kemenkes yang memuat tentang *Functional Competency*, *Cross Competency*, dan *Core Competency*. *Learning Focus* Kemenkes dijelaskan dalam poin B terkait dengan Fondasi dan Arah Strategis Kemenkes *Corporate University*.

c. *Knowledge Management*

Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) sebagai salah satu pilar dalam Kemenkes *Corporate University*, menjadi pusat pengetahuan yang melibatkan proses pengumpulan, penyimpanan, dan distribusi pengetahuan di seluruh organisasi agar dapat dimanfaatkan oleh semua ASN Kementerian Kesehatan.

d. *Learning Infrastructure*

Learning Infrastructure adalah pilar yang menentukan terselenggaranya pembelajaran dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, yang merupakan sarana dan prasarana yang tersedia. Mulai dari gedung, ruang kelas, perlengkapan pembantu pembelajaran, sampai dengan teknologi pendukung pembelajaran, seperti misalnya *learning management system* (LMS), studio pembuatan konten digital dan lain-lain. Infrastruktur pembelajaran ini memastikan bahwa semua program pelatihan dapat dijalankan dengan lancar, efektif, dan terukur, serta memungkinkan semua ASN Kementerian Kesehatan dapat mengakses pembelajaran kapan saja dan di mana saja.

e. *Functional Faculty*

Functional Faculty adalah komponen yang fokus pada pengembangan keahlian dan pengetahuan yang berkaitan langsung dengan fungsi/kedeputian dari Kementerian Kesehatan. *Functional Faculty* terdiri dari:

- 1) Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- 2) Fakultas Pencegahan dan Pengendalian Penyakit.
- 3) Fakultas Pelayanan Kesehatan.
- 4) Fakultas Kefarmasian dan Alat Kesehatan.
- 5) Fakultas Tenaga Kesehatan.
- 6) Fakultas Kebijakan Pembangunan Kesehatan.
- 7) Fakultas Pengendalian Internal.

f. *Cross Competency School*

Cross Competency School adalah komponen yang fokus pada pengembangan kompetensi lintas bidang dan keterampilan

yang penting untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. *Competency School* terdiri dari empat sekolah khusus, yaitu:

- 1) Sekolah Kepemimpinan Transformatif.
- 2) Sekolah Inovasi dan Teknologi Digital.
- 3) Sekolah Produktifitas dan Kinerja.
- 4) Sekolah *Business Acumen*.

g. *Enabler*

Enabler adalah komponen pendorong dalam keberhasilan sistem pembelajaran, yang terdiri dari pendukung atau fasilitator dalam sistem pembelajaran. Komponen *Enabler* terdiri dari empat komponen, yaitu:

- 1) *Digital Technology and Cyber Center*.
- 2) *Learning and Knowledge Management Hub*.
- 3) *Assessment Center*.
- 4) *Partnership Center*.

h. *Learning Solution Architecture*

Learning Solution Architecture merujuk pada kerangka dan struktur yang dirancang untuk mendukung, menyusun, serta menyampaikan solusi pembelajaran yang efektif dan terintegrasi di seluruh organisasi. Hal ini menggabungkan berbagai elemen pembelajaran seperti teknologi, metodologi, konten, dan proses untuk menciptakan sistem pembelajaran yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan/organisasi.

i. *Learning Solution Delivery System*

Learning Solution Delivery System merujuk pada kerangka proses penyampaian dan implementasi solusi pembelajaran kepada seluruh ASN Kementerian Kesehatan. Ini mencakup semua metode, teknologi, dan platform yang digunakan untuk memastikan bahwa program pembelajaran sampai kepada target peserta secara efektif dan efisien. Fokus utama dari *Learning Solution Delivery System* adalah memastikan bahwa setiap solusi pembelajaran dapat diakses, dipahami, dan diterapkan oleh ASN sesuai dengan tujuan pengembangan kompetensi dan kapabilitas organisasi.

2. Identitas Kemenkes *Corporate University*

Identitas Kemenkes *Corporate University* tercermin dalam nama resmi dan logonya, yang menjadi visual dari komitmen Kementerian Kesehatan dalam mengembangkan sumber daya manusia kesehatan melalui pembelajaran berkelanjutan dan inovasi. Nama dan logo ini dirancang untuk mencerminkan visi, misi, dan nilai-nilai inti dari institusi pembelajaran Kementerian Kesehatan.

Berikut adalah gambar Logo Kemenkes *Corporate University*:



Gambar 4 – Logo Kemenkes *Corporate University*

Identitas Kemenkes Logo terdiri dari:

- a. Nama yang digunakan adalah Kemenkes *Corporate University*. Frasa Kemenkes pada nama adalah akronim dari Kementerian Kesehatan.
- b. Bentuk logo Kemenkes *Corporate University* sesuai dengan turunan konfigurasi logo Kementerian Kesehatan sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK. 01.07/Menkes/5/2024 tentang Pedoman Identitas Kementerian Kesehatan.
- c. Makna logo Kemenkes *Corporate University*, yaitu Warna *turquoise* gelap melambangkan kepercayaan, warna hijau kuning melambangkan efek ramah, hangat, dan semangat melayani, warna *turquoise* medium melambangkan keterbukaan dan modern, dan warna abu-abu melambangkan profesionalitas dan intelektualitas.

Selain nama, logo dan makna logo tersebut, dilakukan pula *rebranding* Kemenkes *Corporate University* dalam rangka meningkatkan peran Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) dan

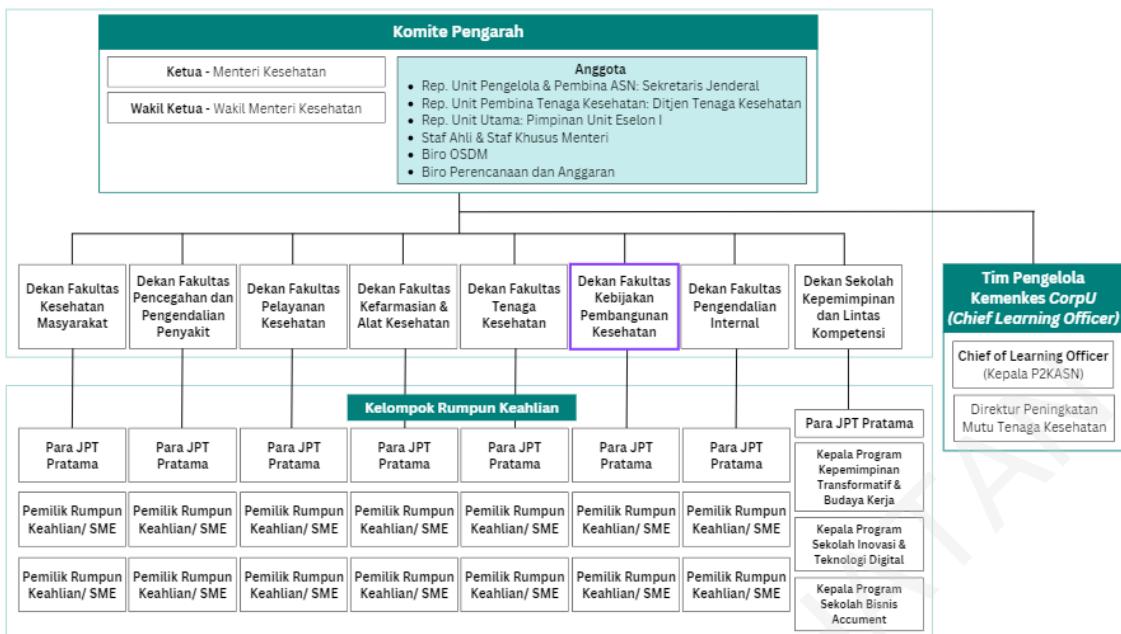
Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) dalam membangkitkan kesadaran pegawai terhadap pelaksanaan pembelajaran terintegrasi melalui Kemenkes *Corporate University*. *Rebranding* bertujuan untuk memperkuat peran dan fungsi BBPK dan Bapelkes dalam strategi pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, pembaruan citra, logo, dan aspek pembelajaran. Dengan demikian, BBPK dan Bapelkes ditransformasikan menjadi kampus pembelajaran yang terintegrasi sebagai bagian dari Kemenkes *Corporate University*. Panduan logo Kemenkes *Corporate University* akan diatur terpisah di luar dari KMK ini.

3. Tata Kelola

Tata Kelola Kemenkes *Corporate University* memainkan peran krusial dalam menjamin efektivitas dan efisiensi seluruh operasional dan strategi organisasi. Sebagai landasan fundamental, pola tata kelola ini mengatur kerangka dan proses yang digunakan untuk mengelola, mengarahkan, dan memastikan bahwa strategi pembelajaran di dalam organisasi selaras dengan tujuan strategis Kemenkes. Tata Kelola berperan penting dalam menjamin bahwa semua inisiatif pembelajaran, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia diorganisir, dilaksanakan, dan dievaluasi secara optimal.

Seperti digambarkan dalam Gambar 5 di bawah ini, struktur organisasi dalam pola tata kelola Kemenkes *Corporate University* terdiri atas tiga unsur utama:

- a. Komite Pengarah;
- b. Kelompok Rumpun Keahlian; dan
- c. Pengelola Kemenkes *Corporate University*.



Gambar 5 Struktur Tata Kelola

a. Komite Pengarah

Untuk memastikan Kemenkes *Corporate University* memiliki peran strategis dan dapat mengintegrasikan pembelajaran ke tingkat tertinggi organisasi, Komite Pengarah dibentuk dengan melibatkan unsur pimpinan tertinggi Kementerian Kesehatan. Struktur ini memungkinkan adanya penyelarasan langsung antara inisiatif pembelajaran dan pengembangan kompetensi dengan arah strategis kementerian. Komite Pengarah memiliki struktur sebagai berikut:

- 1) Ketua: Menteri Kesehatan.
- 2) Wakil Ketua: Wakil Menteri Kesehatan.
- 3) Anggota:
 - a) Sekretaris Jenderal (representasi unit pengelola dan pembina ASN).
 - b) Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan (representasi unit pembina Tenaga Kesehatan).
 - c) Para pimpinan unit eselon I (Representasi Unit Utama).
 - d) Para Staf Ahli dan Staf Khusus Menteri.
 - e) Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia.
 - f) Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran.

Secara umum, Komite Pengarah memiliki tugas-tugas yang sifatnya strategis, termasuk memberikan arahan strategis, merumuskan kebijakan, mengawasi implementasi, dan

mengevaluasi program pengembangan kompetensi di Kementerian Kesehatan. Secara khusus, Komite Pengarah memiliki tugas:

- 1) Menteri Kesehatan, memberikan arahan dan menyetujui kebijakan strategis dan prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kementerian Kesehatan dan manajemen ASN Kementerian Kesehatan.
- 2) Wakil Menteri Kesehatan, memberikan masukan mengenai arahan strategis dan prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan.
- 3) Sekretaris Jenderal:
 - a) merumuskan kebijakan strategis pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan sesuai dengan arah kebijakan/ rencana strategis Kementerian Kesehatan dan manajemen ASN Kementerian Kesehatan, serta arahan dari Menteri dan Wakil Menteri;
 - b) merumuskan kebutuhan kompetensi dan prioritas pengembangan kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan/ rencana strategis Kementerian Kesehatan dan manajemen ASN Kementerian Kesehatan;
 - c) merumuskan kebijakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan manajemen pengetahuan di Kementerian Kesehatan, termasuk pertimbangan anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dan manajemen pengetahuan; dan
 - d) mengawasi pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Kemenkes *Corporate University*.
- 4) Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan:
 - a) merumuskan kebijakan strategis pengembangan kompetensi terkait kompetensi teknis kesehatan sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kementerian Kesehatan, serta arahan dari Menteri dan Wakil Menteri;

- b) merumuskan kebutuhan kompetensi dan prioritas pengembangan kompetensi terkait kompetensi teknis kesehatan sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kementerian Kesehatan;
 - c) merumuskan kebijakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi terkait kompetensi teknis kesehatan, termasuk pertimbangan anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis kesehatan; dan
 - d) mengawasi pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis kesehatan di Kemenkes *Corporate University*;
- 5) Para pimpinan unit eselon I:
- a) memberikan masukan terkait kebutuhan kompetensi dan prioritas pengembangan kompetensi yang dibutuhkan pada masing-masing unit utama di Kementerian Kesehatan; dan
 - b) melakukan pengawasan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi di unit utama masing-masing.
- 6) Para Staf Ahli dan Staf Khusus Menteri, memberikan masukan terkait strategi pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan serta prioritas pengembangan kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kementerian Kesehatan.
- 7) Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia:
- a) menyediakan informasi yang relevan untuk kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan yang sesuai dengan hasil pengelolaan Sumber Daya Manusia dan kinerja;
 - b) memberikan masukan terhadap penyusunan rancangan kebijakan strategis dan prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan agar sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kementerian Kesehatan dan manajemen ASN Kementerian Kesehatan;

- c) memberikan masukan terhadap penyusunan rancangan kebijakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Kementerian Kesehatan, termasuk rancangan anggaran yang diperlukan; dan
 - d) menyediakan informasi mengenai data pegawai untuk kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan (termasuk Talenta) kepada Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University*.
- 8) Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran:
- a) menyediakan informasi yang relevan mengenai arahan strategis Kementerian Kesehatan, baik jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek, kepada Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University*;
 - b) memberikan masukan terhadap penyusunan rencana, program, dan anggaran program pengembangan kompetensi agar selaras dengan kebutuhan dan prioritas Kementerian Kesehatan; dan
 - c) mengarahkan pemantauan dan evaluasi terhadap implementasi program pengembangan kompetensi ASN di Kementerian Kesehatan.
- b. Kelompok Rumpun Keahlian
- Agar Kemenkes *Corporate University* dapat beroperasi secara efektif di tingkat unit kerja, keterlibatan level berikutnya dalam struktur organisasi menjadi sangat krusial. Kelompok Rumpun Keahlian merupakan elemen penting yang menjembatani antara strategi tingkat atas dan implementasi di tingkat operasional. Dengan melibatkan pimpinan unit utama, sekretaris, dan para ahli di bidangnya, Kelompok Rumpun Keahlian memastikan bahwa program pengembangan kompetensi selaras dengan kebutuhan spesifik setiap unit kerja dan bidang keahlian di Kementerian Kesehatan. Pemilik Kelompok Keahlian di masing-masing fakultas dan sekolah terdiri atas:
- 1) pimpinan masing-masing unit utama atau pejabat yang ditunjuk, berperan sebagai Dekan Kelompok Keahlian;

- 2) sekretaris masing-masing unit utama, berperan sebagai Koordinator Kelompok Keahlian; dan
- 3) pejabat pimpinan tinggi pratama, *subject matter experts*, atau tenaga ahli dari masing-masing unit utama, berperan sebagai anggota.

Tugas Pemilik Kelompok Keahlian:

- 1) pimpinan masing-masing unit utama atau pejabat yang ditunjuk:
 - a) menyampaikan masukan terkait prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan fakultas dan sekolah masing-masing;
 - b) memberikan arahan dan menyetujui usulan konsep program pembelajaran dalam bentuk kurikulum/desain program di lingkungan fakultas dan sekolah masing-masing; dan
 - c) memastikan pemantauan implementasi kebijakan strategis dan prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kementerian Kesehatan dan manajemen ASN Kementerian Kesehatan di lingkungan fakultas dan sekolah masing-masing.
- 2) Sekretaris masing-masing unit utama:
 - a) mengoordinasikan dan mengonsolidasikan usulan serta prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan fakultas dan sekolah masing-masing;
 - b) menyusun usulan konsep program pembelajaran dalam bentuk kurikulum di lingkungan fakultas dan sekolah masing-masing kepada Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University*; dan
 - c) mengoordinasikan dokumentasi dokumen pengetahuan di lingkungan fakultas dan sekolah masing-masing.
- 3) Pejabat pimpinan tinggi pratama, *subject matter experts*, atau tenaga ahli:

- a) mengidentifikasi usulan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di masing-masing unit kerja sesuai dengan wawasan di bidang keahlian masing-masing;
 - b) menyampaikan usulan konsep program pembelajaran dalam bentuk kurikulum;
 - c) membantu dan memberikan masukan kepada Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University* dalam pengembangan modul pembelajaran sesuai bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki; dan
 - d) membantu Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University* dalam pendokumentasian dokumen pengetahuan sesuai bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki.
- c. Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University*

Kemenkes *Corporate University* memiliki keunikan dalam struktur pengelolaannya, yang mencerminkan kompleksitas dan cakupan luas dari tugas Kementerian Kesehatan. Berbeda dengan *Corporate University* pada umumnya, Kemenkes *Corporate University* dikelola oleh dua entitas utama yang saling melengkapi: Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan yang berperan sebagai *Chief Learning Officer*, dan Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan. Struktur ini memungkinkan Kemenkes *Corporate University* untuk secara efektif menangani pengembangan kompetensi baik untuk ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan maupun untuk tenaga kesehatan di seluruh Indonesia.

Secara umum, Tim Pengelola bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, menyusun rancangan kebijakan, mengelola kurikulum dan program pembelajaran, serta mengelola infrastruktur pembelajaran. Secara khusus, Tim Pengelola memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara:

- a) mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan dan manajemen pengetahuan, termasuk melakukan koordinasi dengan Pemilik Kelompok Keahlian;
 - b) menyampaikan usulan kebutuhan, prioritas, dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan kepada Komite Pengarah;
 - c) menyusun rancangan kebijakan strategis pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kemenkes dan manajemen ASN Kementerian Kesehatan, serta arahan Menteri dan Wakil Menteri;
 - d) mengelola kurikulum, program, dan konten pembelajaran yang sesuai dengan arahan strategis dan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, termasuk melakukan koordinasi dengan Pemilik Kelompok Keahlian;
 - e) mengelola pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pembelajaran klasikal dan non klasikal, termasuk melakukan koordinasi lintas fungsi dalam pelaksanaan teknis pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan;
 - f) mengelola evaluasi penyelenggaraan program pembelajaran, peningkatan kompetensi peserta, dan dampak peningkatan kompetensi dalam pelaksanaan tugas; dan
 - g) mengelola infrastruktur pembelajaran, termasuk sarana dan prasarana, sistem informasi pembelajaran, dan sistem informasi manajemen pengetahuan.
- 2) Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan:
- a) mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Tenaga Kesehatan;

- b) menyampaikan usulan kebutuhan, prioritas, dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan kepada Komite Pengarah;
- c) menyusun rancangan kebijakan strategis pengembangan kompetensi tenaga kesehatan sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Kementerian Kesehatan, serta arahan Menteri dan Wakil Menteri;
- d) mengelola kurikulum, program, dan konten pembelajaran yang sesuai dengan arahan strategis dan kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan, termasuk melakukan koordinasi dengan Pemilik Kelompok Keahlian;
- e) mengelola pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pembelajaran klasikal dan non klasikal, termasuk melakukan koordinasi lintas fungsi dalam pelaksanaan teknis pengembangan kompetensi tenaga kesehatan;
- f) mengelola evaluasi penyelenggaraan program pembelajaran, peningkatan kompetensi peserta, dan dampak peningkatan kompetensi dalam pelaksanaan tugas; dan
- g) mengelola infrastruktur pembelajaran, termasuk sarana dan prasarana, dan sistem informasi pembelajaran.

Mengingat pengelolaan pembelajaran di Kemenkes *Corporate University* secara garis besar dilakukan oleh dua unit utama, maka perlu dibuatkan peta peran sehingga kedua unit ini memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas, namun saling melengkapi dalam pengelolaan Kemenkes *Corporate University*.

Berikut adalah peta peran dari masing-masing unit:

1) Proses identifikasi kebutuhan pembelajaran

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab untuk melakukan analisis kebutuhan pengembangan (DNA) dan analisis kebutuhan pelatihan (TNA) untuk seluruh ASN Kementerian Kesehatan. Sementara itu, Direktorat Peningkatan Mutu

Tenaga Kesehatan fokus pada analisis kebutuhan untuk Tenaga Kesehatan di seluruh Indonesia. Pembagian ini memastikan bahwa kebutuhan pengembangan kompetensi baik untuk ASN Kementerian Kesehatan maupun tenaga kesehatan dapat diidentifikasi secara menyeluruh dan spesifik.

2) Penyusunan Materi Pembelajaran

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab untuk menyusun materi pembelajaran yang berfokus pada program kepemimpinan, sekolah kompetensi, dan materi umum untuk ASN Kementerian Kesehatan. Di sisi lain, Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan fokus pada penyusunan materi teknis untuk Tenaga Kesehatan. Pembagian ini memastikan bahwa materi pembelajaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing kelompok sasaran.

3) Pengukuran Dampak Pelatihan

Kedua unit memiliki tanggung jawab untuk mengukur dampak pelatihan sesuai dengan fokus masing-masing. Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara mengukur dampak pembelajaran untuk ASN Kementerian Kesehatan, sementara Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan mengukur dampak pembelajaran untuk materi teknis tenaga kesehatan. Hal ini memungkinkan evaluasi yang lebih akurat dan relevan untuk setiap kelompok sasaran.

4) Penggunaan LMS

Kedua unit menggunakan platform yang sama, yaitu Pelataran Sehat, sebagai *Learning Management System* (LMS). Penggunaan platform yang sama memungkinkan integrasi dan standardisasi dalam pengelolaan pembelajaran di Kemenkes *Corporate University*.

5) Standard Format *Learning Value Chain*

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab untuk menyusun Pedoman

Learning Value Chain, sementara Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan berperan dalam mengusulkan dan mereview pedoman tersebut. Kolaborasi ini memastikan bahwa pedoman yang disusun mempertimbangkan kebutuhan dan perspektif dari kedua unit.

6) Kegiatan *Learning Council Meeting* (LCM)

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab untuk menyelenggarakan LCM, sementara Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan berpartisipasi dengan mengikuti LCM. Hal ini memungkinkan koordinasi dan sinkronisasi yang efektif antara kedua unit dalam pengelolaan Kemenkes *Corporate University*.

Tabel 1 – Peta Peran Pengelola *Corporate University*

PERAN	P2KASN	Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan
Penyusunan Learning Need Diagnosis - DNA (Developmental Need Analysis) - TNA (Training Need Analysis)	Fokus pada seluruh ASN Kemenkes	Fokus pada Tenaga Kesehatan (NaKes) seluruh Indonesia
Penyusunan Materi Pembelajaran	Fokus pada - Leadership Program - Competency School - Materi Pembelajaran ASN Kemenkes	Fokus pada Materi Teknis untuk Tenaga Kesehatan seluruh Indonesia
Pengukuran Dampak Pelatihan	Fokus pada Pembelajaran yang dilaksanakan untuk seluruh ASN Kemenkes	Fokus pada Materi Teknis untuk Tenaga Kesehatan seluruh Indonesia
Penggunaan LMS	Pelataran Sehat	Pelataran Sehat
Standard Format Learning Value Chain	Menyusun Pedoman Learning Value Chain	Mengusulkan dan Mereview Pedoman Learning Value Chain
Kegiatan Learning Council Meeting	Menyelenggarakan LCM	Mengikuti LCM

Pembagian peran dan tanggung jawab ini mencerminkan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi dalam pengelolaan Kemenkes *Corporate University*. Dengan adanya fokus yang berbeda namun saling melengkapi, kedua unit dapat memastikan bahwa pengembangan kompetensi baik untuk ASN Kemenkes maupun tenaga kesehatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing kelompok sasaran.

Tata Kelola ini memastikan adanya koordinasi yang efektif antara berbagai unsur dalam Kemenkes *Corporate University*, mulai dari tingkat strategis hingga operasional. Dengan struktur yang jelas dan pembagian tugas yang terperinci, Kemenkes *Corporate University* dapat menjalankan fungsinya dalam mengembangkan kompetensi ASN dan Tenaga Kesehatan secara terarah dan selaras dengan tujuan strategis Kementerian Kesehatan.

2. Rapat Dewan Pembelajar (*Learning Council Meeting*)

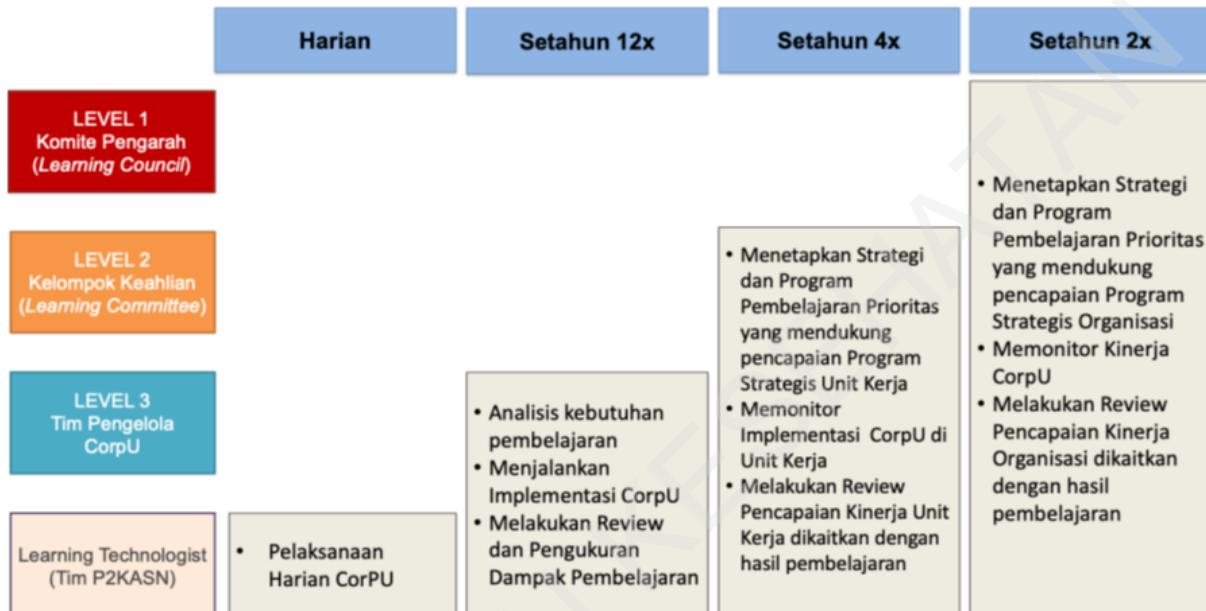
Rapat Dewan Pembelajar (*Learning Council Meeting*) merupakan mekanisme koordinasi kunci dalam implementasi Kemenkes *Corporate University*. Forum ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh aspek pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan dapat dibahas, dikoordinasikan, dan diimplementasikan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan ini, Rapat Dewan Pembelajar harus dilaksanakan secara rutin dan terarah, dengan struktur yang jelas dan tujuan yang terdefinisi dengan baik. Rapat Dewan Pembelajar dibagi menjadi tiga tingkatan, masing-masing dengan fokus dan peserta yang berbeda:

- a. Level 1: Forum Pembelajar Level Strategis
 - 1) Peserta: Komite Pengarah, Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University*, dan Pemilik Kelompok Keahlian.
 - 2) Tujuan: Mendiskusikan dan menetapkan arah strategis pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan.
 - 3) Frekuensi: Minimal setiap enam bulan sekali (2 x setahun).
- b. Level 2: Forum Pembelajar Level Teknis
 - 1) Peserta: Pemilik Kelompok Keahlian.
 - 2) Tujuan: Mengoordinasi dan mengonsolidasi usulan serta prioritas kebutuhan di lingkungan fakultas dan sekolah masing-masing, sesuai dengan arahan strategis serta bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki.
 - 3) Frekuensi: Minimal setiap tiga bulan sekali (4 x setahun).
- c. Level 3: Forum Pembelajar Level Operasional
 - 1) Peserta: Tim Pengelola Kemenkes *Corporate University* dan Pemilik Kelompok Keahlian.

- 2) Tujuan: Menyusun strategi dan tindakan operasional pengembangan kompetensi ASN, sesuai dengan arahan strategis yang telah ditetapkan.

- 3) Frekuensi: Minimal setiap bulan sekali (12 x setahun).

Gambar 6 dibawah ini menggambarkan rangkuman dari Rapat Dewan Pembelajar (*Learning Council Meeting*).



Gambar 6 – Mekanisme *Learning Council Meeting* (LCM)

Pelaksanaan Rapat Dewan Pembelajar (*Learning Council Meeting*) secara rutin dan terarah memastikan adanya aliran informasi yang konsisten antara level strategis, teknis dan operasional. Hal ini memungkinkan Kemenkes *Corporate University* untuk secara cepat merespon perubahan kebutuhan, menyelaraskan program pengembangan kompetensi dengan strategi organisasi, dan memastikan efektivitas implementasi di tingkat operasional dan teknis. *Learning Council Meeting* menjadi katalis transformasi budaya belajar di Kementerian Kesehatan, mendorong kolaborasi lintas direktorat, dan memastikan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia memberikan nilai tambah yang optimal bagi pelayanan kesehatan masyarakat Indonesia. Sebagai rangkuman, berikut adalah hal-hal yang dibahas dalam *Learning Council Meeting* antara lain:

- a. Menetapkan arah strategis pembelajaran yang selaras dengan tujuan Kementerian Kesehatan. *Learning Council Meeting* menjadi forum untuk menentukan dan menyelaraskan strategi

pembelajaran dengan visi, misi, dan tujuan strategis Kementerian Kesehatan, termasuk Program Transformasi Kesehatan.

- b. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi prioritas. *Learning Council Meeting* menjadi forun untuk membahas dan menetapkan prioritas pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kebutuhan organisasi, baik untuk ASN Kementerian Kesehatan maupun tenaga kesehatan.
- c. Mengevaluasi efektivitas program pembelajaran yang sedang berjalan. *Learning Council Meeting* menjadi wadah untuk melakukan reviu dan evaluasi terhadap program-program pembelajaran yang telah dilaksanakan, mengidentifikasi keberhasilan, tantangan, dan area perbaikan.
- d. Merumuskan inisiatif pembelajaran inovatif untuk mendukung pencapaian program strategis organisasi. Forum ini juga digunakan untuk mengembangkan dan menyetujui inisiatif-inisiatif pembelajaran baru yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan di sektor kesehatan.
- e. Memantau dan mengkaji dampak pembelajaran terhadap kinerja unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. *Learning Council Meeting* membahas hasil pengukuran dampak pembelajaran terhadap peningkatan kinerja individu, unit kerja, dan organisasi, serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan intervensi lebih lanjut.

Learning Council Meeting menjadi instrumen penting dalam mewujudkan visi Kemenkes *Corporate University* sebagai pusat keunggulan dalam pengembangan talenta kesehatan. Setiap level *Learning Council Meeting* harus memiliki agenda yang jelas, dokumentasi yang baik, dan mekanisme tindak lanjut untuk memastikan bahwa keputusan dan rekomendasi yang dihasilkan dapat diimplementasikan dengan efektif. Melalui *Learning Council Meeting* ini, Kementerian Kesehatan dapat memastikan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan dampak nyata

terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan transformasi kesehatan nasional.

D. Pengelolaan Operasional Kemenkes *Corporate University*

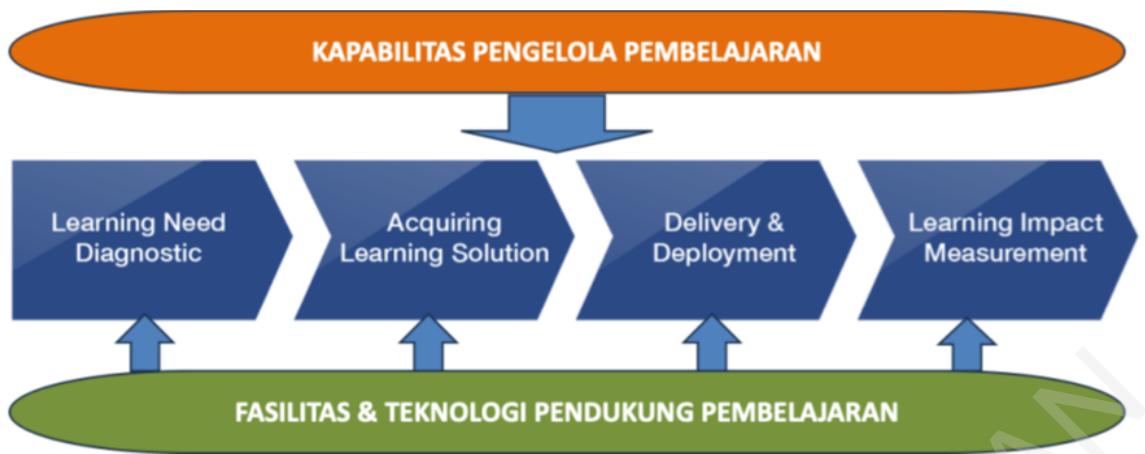
Pengelolaan Operasional Kemenkes *Corporate University* merupakan inti dari implementasi strategi pembelajaran dan pengembangan kompetensi di Kementerian Kesehatan. Aspek operasional ini didasarkan pada konsep *Learning Value Chain*, yang tergambar dalam Gambar 7 di bawah ini. *Learning Value Chain* terdiri dari empat tahapan utama yang saling terkait dan terintegrasi:

1. *Learning Need Diagnostic*: Tahap perencanaan dan identifikasi kebutuhan pembelajaran.
2. *Acquiring Learning Solution*: Tahap desain dan pengembangan solusi pembelajaran.
3. *Delivery and Deployment*: Tahap pelaksanaan, penyampaian pembelajaran (*delivery*), dan memastikan implementasi dari pembelajaran di tempat kerja (*deployment*).
4. *Learning Impact Measurement*: Tahap evaluasi dan pengukuran dampak pembelajaran.

Keseluruhan proses ini didukung oleh dua elemen penting:

1. Fasilitas dan Teknologi Pendukung Pembelajaran: Menyediakan infrastruktur dan tools yang diperlukan.
2. Kapabilitas Pengelola Pembelajaran: Memastikan tim pengelola memiliki kompetensi *Learning Technologist* yang dibutuhkan.

Implementasi *Learning Value Chain* yang komprehensif ini memungkinkan Kemenkes *Corporate University* untuk mencapai efektivitas dan efisiensi optimal dalam program pembelajarannya. Dengan pendekatan sistematis ini, Kemenkes *Corporate University* dapat memaksimalkan pengembangan kompetensi baik Aparatur Sipil Negara maupun tenaga kesehatan, selaras dengan arah strategis Kementerian Kesehatan. Hal ini pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan di Indonesia.



Gambar 7 – *Learning Value Chain*

1. Pengelolaan Kebutuhan dan Kalender Pembelajaran (*Learning Need Diagnosis*)

Learning Need Diagnosis adalah proses scanning, analisis, identifikasi, dan konfirmasi kebutuhan pembelajaran untuk staf, tim, dan unit kerja, serta menyusun Kalender Pembelajaran Tahunan. Tujuannya adalah memastikan pelatihan yang tepat diberikan kepada orang yang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan dalam jumlah yang tepat. Kegiatan ini dilakukan oleh unit kerja yang membidangi urusan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, Tenaga Kesehatan, dan unit kerja terkait lainnya. Tahap kerjanya terdiri atas:

- a. Permintaan masukan dari Komite Pengarah terkait kebijakan dan prioritas pengembangan kompetensi sumber daya manusia dan manajemen pengetahuan;
- b. Analisis data rencana pengembangan individu ASN yang dihasilkan dari kegiatan dialog kinerja/dialog karier;
- c. Penetapan kebutuhan pembelajaran dan penyusunan kalender pembelajaran untuk tahun berikutnya dengan memperhatikan masukan dari Komite Pengarah, Pemilik Kelompok Keahlian, dan rencana pengembangan individu ASN; dan
- d. Pengomunikasian kebutuhan dan kalender pembelajaran kepada Komite Pengarah dan pemangku kepentingan yang relevan.

2. Pengelolaan Solusi Pembelajaran (*Acquiring Learning Solutions*)

Acquiring Learning Solutions adalah proses analisis, desain, pembuatan, pengembangan, pilot, dan implementasi solusi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi.

Proses ini menggunakan pendekatan *Instructional System Design* (ISD). Kegiatan ini dilakukan oleh unit kerja yang membidangi urusan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, Tenaga Kesehatan, dan unit kerja terkait lainnya. Pengelolaan ini terdiri atas:

- a. Pengelolaan kurikulum pembelajaran, meliputi:
 - 1) Kurikulum pembelajaran teknis kesehatan
 - 2) Kurikulum pembelajaran teknis non-Kesehatan
 - 3) Kurikulum pembelajaran kepemimpinan, manajerial, dan sosiokultural
 - 4) Kurikulum pembelajaran budaya kerja
- b. Pengelolaan materi pembelajaran, meliputi 3 tahapan:
 - 1) Pengembangan kerangka kurikulum berdasarkan kebutuhan transformasi dan kebutuhan pembelajaran sesuai identifikasi di tahapan sebelumnya
 - 2) Pengembangan desain dan materi pembelajaran
 - 3) Pengembangan metode dan alat ajar (*teaching tools*)

Pengelolaan ini dilakukan dengan memperhatikan standar kompetensi jabatan yang berlaku di lingkungan Kementerian Kesehatan dan pengembangan kompetensi untuk manajemen talenta nasional. Tujuannya adalah menghasilkan solusi pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan memastikan bahwa kurikulum, program, dan materi pembelajaran dirancang dan dikembangkan secara sistematis dan terstruktur.

3. Pengelolaan Pelaksanaan Pembelajaran (*Delivery and Deployment*)

Delivery and Deployment adalah proses penyampaian materi pembelajaran kepada staf, tim, dan unit kerja, serta memastikan bahwa peserta mengaplikasikan apa yang dipelajari di tempat kerja. Kegiatan *delivery & deployment* dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, Tenaga Kesehatan, dan/atau unit kerja yang menyelenggarakan pelatihan. Pengelolaan ini meliputi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang didasarkan pada kebutuhan dan kalender pembelajaran yang telah ditetapkan;
- b. Pengelolaan kepesertaan untuk pelaksanaan setiap program pembelajaran;

- c. Pendayagunaan ASN widyaiswara, dosen, dan tenaga pengelola pembelajaran;
- d. Implementasi berbagai metode pembelajaran, termasuk pembelajaran klasikal, digital, on-the-job, dan transfer teknologi;
- e. Penerapan program coaching dan mentoring untuk memfasilitasi transfer pengetahuan dan keterampilan;
- f. Pelaksanaan proyek action learning untuk memastikan penerapan pembelajaran dalam konteks pekerjaan nyata;
- g. Monitoring dan dukungan pasca pelatihan untuk memastikan penerapan pembelajaran di tempat kerja; dan
- h. Umpan balik berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas transfer pembelajaran.

Tujuan dari proses ini adalah memastikan bahwa peserta pembelajaran tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga dapat menerapkannya secara efektif dalam pekerjaan mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

d. Pengelolaan Evaluasi Pembelajaran (*Learning Impact Measurement*)

Learning Impact Measurement adalah proses monitoring, asesmen, evaluasi, dan perbaikan terhadap proses, output, dan outcome dari solusi pembelajaran. Tujuannya adalah memastikan terjadinya peningkatan kinerja. Fungsi *Learning Impact Measurement* dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, Tenaga Kesehatan, dan/atau unit kerja lain yang menyelenggarakan pelatihan. Pengelolaan evaluasi pembelajaran ini mengacu pada kerangka evaluasi pembelajaran yang dikembangkan oleh Kirkpatrick, yang terdiri atas:

- 1) pengelolaan evaluasi penyelenggaraan program pembelajaran, seperti survei kepuasan penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan di akhir sesi pelatihan (Level 1 Kirkpatrick: *Reaction*);
- 2) pengelolaan evaluasi peningkatan kompetensi peserta pembelajaran seperti pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan (Level 2 Kirkpatrick: *Learning*);
- 3) pengelolaan evaluasi dampak peningkatan kompetensi peserta pembelajaran di dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, seperti

survei persepsi peningkatan kompetensi peserta pelatihan yang diisi oleh atasan peserta (Level 3 Kirkpatrick: *Behavior*);

- 4) pengelolaan evaluasi dampak pembelajaran terhadap kinerja organisasi, termasuk analisis Return on Investment (ROI) dari program pembelajaran (Level 4 Kirkpatrick: *Results*);
- 5) pengelolaan, analisis, dan berbagi-pakai data yang dihasilkan dari penyelenggaraan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dan manajemen pengetahuan melalui sistem informasi pembelajaran;
- 6) pengelolaan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dan manajemen pengetahuan;
- 7) pelaksanaan analisis tren dan identifikasi area perbaikan dalam proses pembelajaran; dan
- 8) implementasi siklus perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas program pembelajaran.

Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa investasi dalam pembelajaran dan pengembangan kompetensi memberikan dampak positif yang terukur terhadap kinerja individu dan organisasi, serta memberikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam strategi dan praktik pembelajaran di Kementerian Kesehatan.

e. Pengelolaan Fasilitas dan Teknologi Pendukung Pembelajaran

Fungsi pengelolaan infrastruktur dan teknologi pendukung pembelajaran dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, Tenaga Kesehatan, dan/atau unit kerja lainnya. Sesuai dengan gambar *Learning Value Chain* diatas, infrastruktur dan teknologi ini berperan sebagai fondasi yang mendukung seluruh proses pembelajaran, mulai dari *Learning Needs Diagnosys* hingga *Learning Impact Measurement*. Pengelolaan ini terdiri atas:

- 1) pendayagunaan, pemeliharaan, dan pemutakhiran sarana dan prasarana pembelajaran daring dan luring yang tersebar di kantor pusat, Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK), Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes), dan Politeknik Kesehatan (Poltekkes); dan

- 2) pendayagunaan, pemeliharaan, dan pemutakhiran sistem informasi pembelajaran dan manajemen pengetahuan yang terintegrasi dengan sistem informasi pengelolaan sumber daya manusia Kementerian Kesehatan.

Sistem informasi pembelajaran dan manajemen pengetahuan ini mendukung seluruh tahapan *Learning Value Chain*, termasuk:

- 1) identifikasi dan penetapan kebutuhan pembelajaran (*Learning Needs Diagnosis*);
- 2) pembentukan dan penetapan kalender pembelajaran;
- 3) pembentukan desain kurikulum, program, dan materi pembelajaran (*Acquiring Learning Solutions*);
- 4) pelaksanaan kurikulum dan program pembelajaran (*Delivery and Deployment*);
- 5) pengelolaan kepesertaan dalam pelaksanaan program pembelajaran;
- 6) pendayagunaan dan pengembangan kompetensi ASN widyaiswara, dosen, dan tenaga pengelola pembelajaran;
- 7) pencatatan sarana dan prasarana yang digunakan oleh Kemenkes *Corporate University*;
- 8) pelaksanaan kegiatan evaluasi hasil dan dampak pembelajaran (*Learning Impact Measurement*);
- 9) pengelolaan, analisis, dan berbagi-pakai data yang dihasilkan dari pengelolaan Kemenkes *Corporate University*; dan
- 10) pengelolaan pelaporan hasil pengelolaan Kemenkes *Corporate University*.

f. Pengelolaan Kapabilitas Pengelola Kemenkes *Corporate University*

Fungsi pengelolaan kapabilitas dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, tenaga kesehatan, dan unit kerja terkait lainnya. Sesuai dengan gambar *Learning Value Chain* diatas, kapabilitas pengelola pembelajaran merupakan elemen kunci yang mendukung efektivitas seluruh proses pembelajaran. Pengelolaan kapabilitas ini mencakup pengembangan kompetensi ASN widyaiswara, *coach/mentor*, dan tenaga pengelola pembelajaran di lingkup Pengelola Kemenkes *Corporate University*, dengan fokus pada

peningkatan keahlian sebagai *learning technologist*. Aspek-aspek kapabilitas yang perlu dikembangkan meliputi:

- 1) penguasaan teknologi pembelajaran terkini, termasuk platform *e-learning*, sistem manajemen pembelajaran (LMS), dan *tools* pengembangan konten digital;
- 2) kemampuan merancang dan mengembangkan pembelajaran digital yang efektif dan interaktif;
- 3) pemahaman mendalam tentang metode pembelajaran inovatif, seperti blended learning, microlearning, dan adaptive learning;
- 4) keterampilan dalam analisis data pembelajaran (*learning analytics*) untuk meningkatkan efektivitas program;
- 5) kemampuan mengelola proyek pembelajaran yang kompleks dan lintas fungsi;
- 6) pemahaman tentang prinsip-prinsip desain instruksional dan penerapannya dalam konteks digital; dan
- 7) keterampilan fasilitasi dan *coaching* dalam lingkungan pembelajaran *online* dan *offline*.

Indikator kinerja yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kapabilitas di lingkup Kemenkes *Corporate University* meliputi:

- 1) tingkat ketersediaan widyaiswara dan pengelola *Corporate University* yang memiliki sertifikasi sebagai *learning technologist*;
- 2) tingkat ketersediaan narasumber lain yang relevan dengan keahlian dalam teknologi pembelajaran;
- 3) tingkat kepuasan peserta pembelajaran terhadap kapabilitas widyaiswara dan pengelola *Corporate University* dalam menggunakan teknologi dan metode pembelajaran modern;
- 4) tingkat kepuasan peserta pembelajaran terhadap kualitas dan efektivitas pembelajaran digital yang disediakan;
- 5) tingkat adopsi dan implementasi teknologi pembelajaran baru dalam program-program Kemenkes *Corporate University*; dan
- 6) jumlah inovasi pembelajaran yang dihasilkan dan diterapkan oleh tim pengelola pembelajaran.

Dengan fokus pada pengembangan kapabilitas ini, Kemenkes *Corporate University* dapat memastikan bahwa tim pengelola pembelajarannya memiliki kompetensi yang diperlukan untuk merancang, mengembangkan, dan menyampaikan solusi

pembelajaran yang inovatif dan efektif, selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

E. Peran Kemenkes *Corporate University* dalam Manajemen Talenta

Kementerian Kesehatan menerapkan manajemen talenta ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. Penerapan ini sejalan dengan sistem merit sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sistem merit menekankan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diterapkan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Melalui sistem ini, pengembangan kompetensi dilakukan secara optimal untuk menghasilkan talenta terbaik yang dapat mendukung transformasi kesehatan.

Manajemen talenta di Kementerian Kesehatan mencakup tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, penempatan talenta, serta pemantauan dan evaluasi. Fokus utamanya adalah menyiapkan talenta untuk menduduki jabatan target dan/atau jabatan kritis berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi. Dalam konteks ini, Kemenkes *corporate university* berperan penting melalui program *leadership development*. Program ini dirancang khusus untuk menyiapkan talenta terbaik dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan transformasi kesehatan. Metode pembelajaran yang digunakan menggabungkan pelatihan klasikal dan non klasikal. Pelatihan klasikal meliputi pembelajaran formal, baik secara luring maupun melalui *e-learning*, dan pembelajaran non klasikal mengadopsi metode *social learning* dan *experiential learning*, yang mencakup *coaching & mentoring*, *leadership sharing*, *site visit*, *benchmarking*, dan penugasan khusus lainnya.

Program *leadership development* ini mencakup 9 (sembilan) topik pembelajaran utama:

1. manajemen strategis;
2. kepemimpinan dan manajemen perubahan;
3. pengambilan keputusan dan pemecahan masalah;
4. komunikasi strategik dan kemampuan interpersonal;

5. manajemen proyek dan eksekusi;
6. implementasi dan pengembangan kebijakan;
7. etika dan integritas;
8. pengukuran dan evaluasi kinerja dan analisis data; dan
9. pelayanan publik prima.

Topik-topik ini dapat disesuaikan atau ditambahkan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi. Melalui program ini, Kemenkes *Corporate University* berkontribusi signifikan dalam menyiapkan talenta terbaik untuk mendukung transformasi kesehatan di Kementerian Kesehatan.

F. Penutup

Kemenkes *Corporate University* diharapkan menjadi katalisator utama dalam transformasi SDM kesehatan di Indonesia. Melalui pendekatan pembelajaran yang terintegrasi, inovatif, dan adaptif, Kemenkes *Corporate University* berkomitmen untuk:

- a. mendukung pencapaian visi Indonesia Sehat dengan menghasilkan pemimpin kesehatan yang transformatif dan berwawasan global.
- b. mengembangkan kompetensi SDM kesehatan yang relevan dan berkelanjutan, sejalan dengan perkembangan teknologi dan tantangan kesehatan global.
- c. membangun budaya pembelajaran yang kolaboratif dan berorientasi pada inovasi di seluruh jajaran Kementerian Kesehatan.
- d. menjadi pusat keunggulan dalam pengembangan kepemimpinan dan manajemen kesehatan di tingkat nasional dan internasional.

Dengan peran strategis ini, Kemenkes *Corporate University* akan terus beradaptasi dan berinovasi, memastikan bahwa SDM kesehatan Indonesia siap menghadapi tantangan kesehatan masa kini dan masa depan, serta berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat Indonesia.

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum

Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Indah Febrianti, S.H., M.H.

NIP 197802122003122003

BUDI G. SADIKIN

jdih.kemkes.go.id