



bpsdm
Provinsi Jawa Barat



SINKRONISASI PERENCANAAN PEMBANGUNAN SDM BERKELANJUTAN PROPINSI DAN KAB/KOTA JABAR

Dr. HERY ANTASARI., ST., M. Dev.Plg
Kepala BPSDM Provinsi Jawa Barat





Dr. HERY ANTASARI., ST., M.

Dev. PIG BPSDM PROVINSI JAWA BARAT

Alamat : Jl. Setiabudi No. 59 RT/RW 002/006. Kel. Gegerkalong. Kec. Sukasari.

TTL : Balikpapan, 18 Maret 1972

PENDIDIKAN



Institusi Teknologi Bandung (ITB)



The University of Queensland



Universitas Padjadjaran

RIWAYAT JABATAN

- 2021 – Sekarang **Kepala BPSDM**
Provinsi Jawa Barat
- 2019 – 2021 **Kepala Dinas Perhubungan**
Provinsi Jawa Barat
- 2016 **Kepala Bapelitbang**
Kota Bandung
- 2014 **Sekretaris Bapelitbang**
Kota Bandung
- 2013 **Sekretaris Bappeda**
Kota Bandung
- 2008 **Sekretaris Bappeda**
Kota Cimahi

Kabid Fisik Bappeda
Kota Cimahi 2006

Kasubid Tata Ruang dan LH Bappeda
Kota Cimahi 2005

Kasubid Tata Ruang dan Tata Lahan Bappeda
Kota Cimahi 2004

KEANGGOTAAN ORGANISASI

- Anggota Komisi Pengabdian Masyarakat Pramuka Kwarda Jabar
- Ikatan Ahli Perencana Jabar – Wakil Ketua
- Ikatan Alumni ITB Jabar – Wakil Ketua Bidang Kebijakan Publik
- AMS - Anggota
- FKPPi – Anggota
- Purna Paskibra Indonesia (PPI) Kota Bandung
- Paskibra Kota Bandung Tahun 1988
- Pramuka Kota Bandung Kwarran Regol



bpsdm
TERPERCAYA



Provincial Government
Of West Java



PENDAHULUAN



PENDAHULUAN

- ◆ Dalam UU No.25 Tahun 2004, disebutkan bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional antara lain bertujuan untuk:
 - Mendukung **koordinasi antarpelaku pembangunan**
 - Menjamin **terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar fungsi pemerintahan dan sinergi pusat dan daerah.**
- ◆ Pencapaian **sasaran dan prioritas pembangunan nasional**:
 - Kewenangan hanya oleh Pemerintah Pusat, seperti pertahanan, keamanan, politik luar negeri,
 - Kewenangan oleh semua tingkat pemerintahan sesuai dengan kewenangan, spt pertumbuhan ekonomi, angka kematian ibu dan bayi, angka partisipasi murni, dll.
 - ❖ Dalam kerangka pencapaian tujuan tersebut, maka **sasaran prioritas pembangunan nasional** harus dijabarkan ke semua tingkat dan fungsi pemerintahan sesuai dengan kewenangan.
- ◆ Dalam UU No.23 Tahun 2014, mengamanatkan bahwa **koordinasi teknis pembangunan antara kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian dan Daerah dikoordinasikan oleh Menteri dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan.**

PEMBANGUNAN DAERAH

Pasal 258 UU 23/2014

Pembangunan Daerah merupakan perwujudan dari pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang telah diserahkan ke Daerah sebagai bagian integral dari **Pembangunan Nasional**



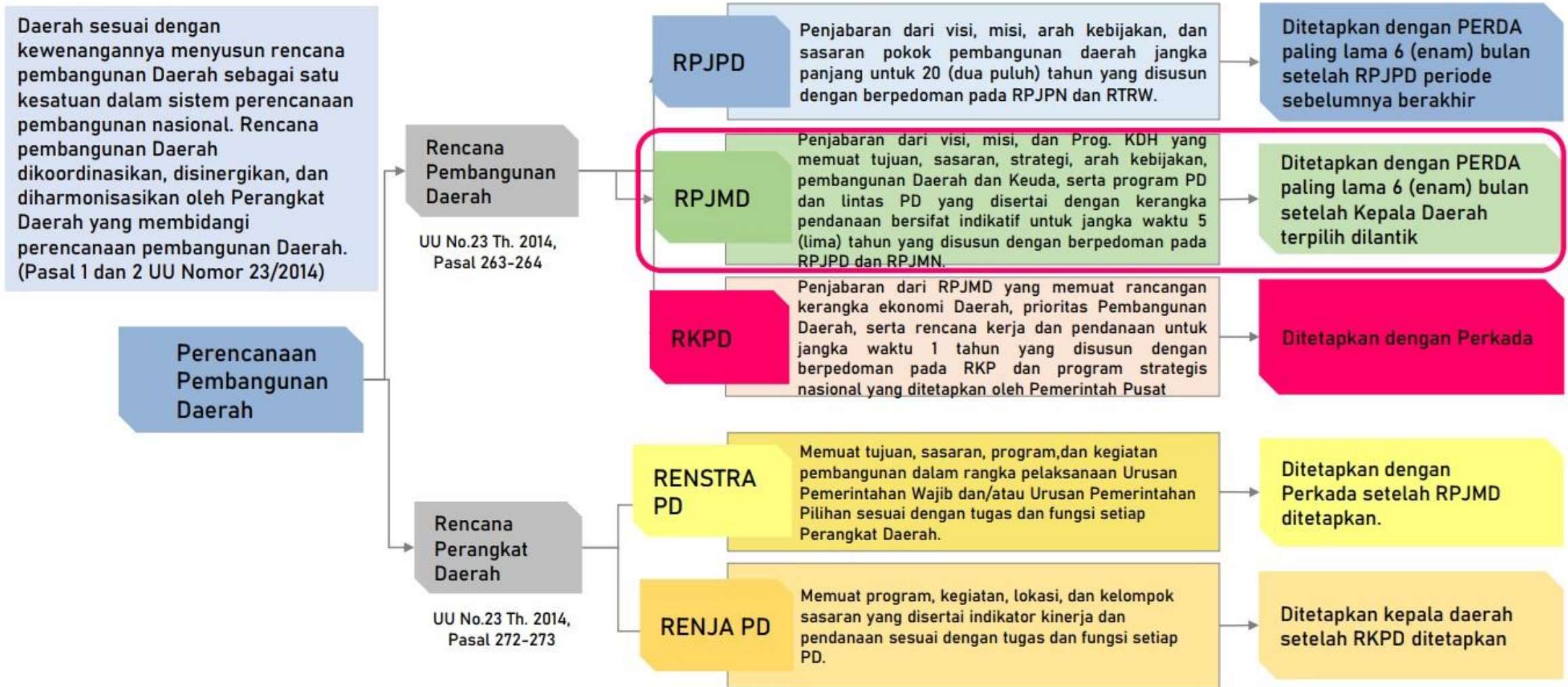
KONTRIBUSI DAERAH UNTUK NASIONAL



Selain melaksanakan urusan pemerintahan sesuai dengan kewenangannya dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan, daerah juga diharuskan untuk berkontribusi pada pencapaian target pembangunan nasional



PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH



IMPLIKASI PILKADA SERENTAK TAHUN 2024 (1)

(UU 10 Tahun 2016)

Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota hasil Pemilihan tahun 2017 menjabat sampai dengan tahun 2022.

Pasal 201 Ayat (3)

Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota hasil Pemilihan tahun 2018 menjabat sampai dengan tahun 2023.

Pasal 201 Ayat (5)

Pemungutan suara serentak nasional dalam Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dilaksanakan pada bulan November 2024.

Pasal 201 Ayat (8)



Untuk mengisi kekosongan jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota yang berakhir masa jabatannya tahun 2022 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan yang berakhir masa jabatannya pada tahun 2023 sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diangkat penjabat Gubernur, penjabat Bupati, dan penjabat Walikota sampai dengan terpilihnya Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota melalui Pemilihan serentak nasional pada tahun 2024.

Pasal 201 Ayat (9)



IMPLIKASI PILKADA SERENTAK TAHUN 2024 (2)

(UU 10 Tahun 2016)



Daerah sebagaimana dimaksud pada *slide* sebelumnya, tidak memiliki dokumen perencanaan pembangunan daerah menengah sebagaimana mestinya karena perodesasi RPJMD berakhir. Tahun 2022 sebanyak 101 daerah, tahun 2023 sebanyak 117 daerah, tahun 2024 sebanyak 53 daerah



Terhadap kekosongan dokumen perencanaan jangka menengah ini, telah diterbitkan Inmendagri No. 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2022, sehingga perlu dilanjutkan kebijakan sejenis terhadap 117 daerah yang masa jabatan kepala daerahnya berakhir pada tahun 2023 dengan perbaikan/penyesuaian yang diperlukan

Telah terdapat 101 dokumen RPD Tahun 2023-2026 yang dijadikan sebagai pedoman penyusunan RKPd Tahun 2023-2026, dan diharapkan dapat secara adaptif, responsif, partisipatif, akuntabel, efisien, dan efektif untuk mengantisipasi dinamika yang terjadi menjelang Pilpres dan Pilkada Serentak Tahun 2024





bpsdm
TERPERCAYA

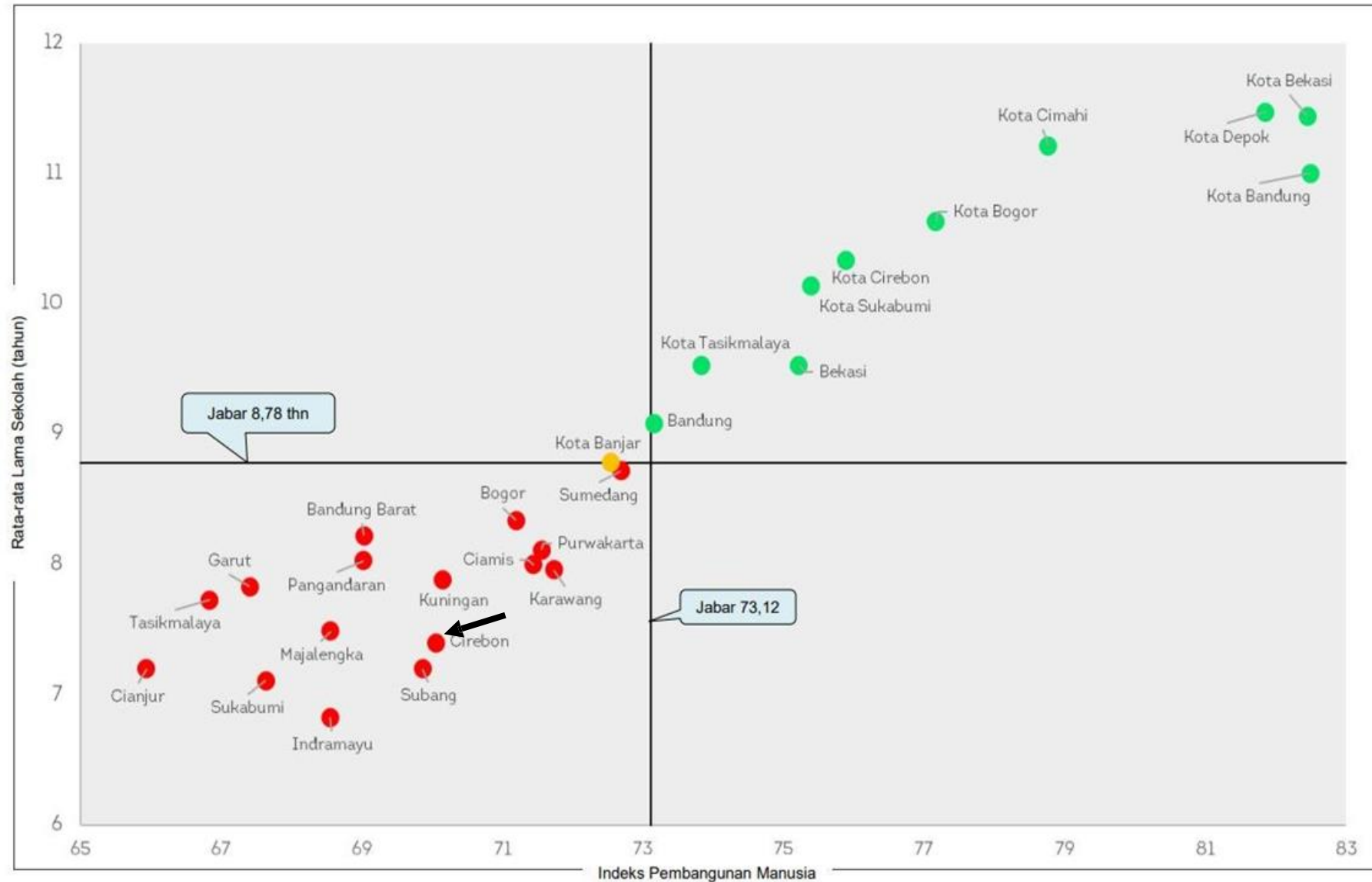


Provincial Government
Of West Java



ISU STRATEGIS, TUJUAN SASARAN, DAN ARAH KEBIJAKAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Posisi Relatif Kabupaten/Kota berdasarkan Capaian IPM dan Rata-rata Lama Sekolah 2022



Berdasarkan analisis kuadran dengan menggunakan data capaian indikator komponen IPM Rata-rata Lama Sekolah dan indeks pembangunan manusia (IPM) tahun 2022 menghasilkan kelompok kabupaten/kota yang dibedakan dengan 3 simbol warna, yaitu:

- Kelompok kabupaten/kota dimana RLS dan IPM lebih tinggi dibanding provinsi
- Kelompok kabupaten/kota dimana RLS sama dengan provinsi dan IPM lebih rendah dibanding provinsi
- Kelompok kabupaten/kota dimana RLS dan IPM lebih rendah dibanding provinsi

ISU STRATEGIS PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2024



Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia

1. Peningkatan Kualitas dan Aksesibilitas pendidikan menengah dan khusus, serta pendidikan informal dan inklusi;
2. Peningkatan Kualitas dan Aksesibilitas pelayanan kesehatan yang menjangkau seluruh wilayah dan masyarakat;
3. Penerapan Zero new stunting dan Penanganan AIDS Tuberculosis dan Malaria;
4. Penanganan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS);
5. Peningkatan Kualitas dan perlindungan perempuan dan anak, serta ketahanan keluarga dan keluarga berencana;
6. Peningkatan Kualitas dan Aksesibilitas Ketenagakerjaan.

PENINGKATAN KUALITAS DAN DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA



Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan

1. Penerapan pertanian ekologis;
2. Penerapan ketahanan pangan berkelanjutan;
3. Pembentukan sentra pertanian, perikanan dan UMKM;
4. Penerapan pembangunan rendah karbon dan berketahanan iklim;
5. Penerapan UMKM dan industri hijau;
6. Percepatan digitalisasi ekonomi
7. Penerapan circular ekonomi;
8. Pengembangan ekonomi lokal pada sektor pariwisata, ekonomi kreatif, industri, umkm, pertanian dan perikanan;
9. Penerapan Link and match industri kecil industri besar;
10. Mitigasi, Adaptasi, dan Penanggulangan Bencana.

PENINGKATAN KUALITAS DAN DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA



Pemerataan Pembangunan wilayah dan infrastruktur Dasar

1. Pengembangan dan pembangunan pusat kegiatan pada wilayah terisolir;
2. Konektivitas dan aksesibilitas di wilayah utara dan selatan Jawa Barat;
3. Pengembangan dan pembangunan kawasan industri Rebana, Kawasan Jabar Selatan, Kawasan Bodebekkarpur, dan Kawasan Cekungan Bandung;
4. Penyediaan infrastruktur dasar (telekomunikasi, jalan, air bersih, drainase) yang terjangkau seluruh wilayah;
5. Pemerataan akses terhadap layanan listrik menjangkau seluruh wilayah;
6. Pemenuhan daya dukung dan daya tampung lingkungan;
7. Pelayanan infrastruktur persampahan dan air limbah domestik.
8. Rehabilitasi hutan dan lahan kritis
9. Penyediaan Transportasi Massal Perkotaan

PENINGKATAN KUALITAS DAN DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA



Reformasi Birokrasi dan Inovasi Daerah

1. Penerapan tata kelola pemerintahan berbasis digital yang efektif, efisien, dan lincah serta budaya birokrasi dengan ASN yang profesional;
2. Deregulasi peraturan perundang-undangan, peraturan daerah, dan kebijakan lainnya serta penegakan hukum;
3. Penataan dan penguatan organisasi;
4. Penataan tata laksana Proses Bisnis dan SOP serta Keterbukaan informasi
5. Penataan sistem manajemen SDM aparatur
6. Penguatan akuntabilitas
7. Penguatan pengawasan
8. Kualitas pelayanan publik
9. Penerapan inovasi daerah dalam pembangunan

PENINGKATAN KUALITAS DAN DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA



“Kita akan memberikan prioritas pembangunan kita pada pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan SDM menjadi kunci Indonesia ke depan.”



**Ridwan Kamil
Uu Ruzhanul Ulum**



BIRORKASI JUARA



ASN JUARA

Presiden Jokowi
Sentul International Convention Centre
14 Juli 2019

Arahan Presiden terkait Pengembangan Kompetensi



Kondisi Bangkom saat ini :

- ✓ Bangkom masih cenderung bersifat konvensional, seremonial, formalitas,
- ✓ Hanya menjadi tanggung jawab unit pengelola SDM dan belum melibatkan unit lini,
- ✓ Belum terkait dengan tujuan strategis organisasi.

Sumber : Laporan ASN Corpu 2019

“LEMBAGA PENDIDIKAN DAN LEMBAGA PELATIHAN HARUS KITA DUKUNG UNTUK MELAKUKAN PEMBENAHAN SECARA BESAR-BESARAN AGAR MAMPU MENGHADAPI PERUBAHAN.”

Sumber : Pidato Presiden, 16 Agustus 2019



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

SUMBER : PAPARAN LAN



Bpsdm Provinsi Jawa Barat Melaksanakan **Misi Gubernur Jawa Barat** Yang Ke Lima Yakni Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Inovatif Dan Kepemimpinan Yang Kolaboratif Antara Pemerintahan Pusat, Provinsi, Dan Kabupaten/Kota, Dengan Sasaran Misi Yaitu Birokrasi Juara, APBD Juara, ASN Juara, Dan BUMD Juara.

Ridwan Kamil
Gubernur Jawa Barat

KEBIJAKAN PEMBANGUNAN TAHUN 2024 - 2026

1

PENCAPAIAN TARGET
INDIKATOR MAKRO PEMBANGUNAN
YANG BELUM TERSELESAIKAN
PADA TAHUN 2023

Pencapaian Target LPE, IPM, TPT,
Persentase Penduduk Miskin



3

PENYELESAIAN ISU-ISU
KOMPREHENSIF SEPERTI
KEMISKINAN DAN STUNTING



2

PEMULIHAN DAN
PEMANTAPAN EKONOMI
JAWA BARAT SETELAH
MASA PANDEMI COVID-19



4

PENYELESAIAN
ISU STRATEGIS DAN
ISU KEWILAYAHAN

4 Isu Strategis Provinsi dan
Isu di 6 Wilayah Pengembangan



INDIKATOR KINERJA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2024 - 2026

RPD PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT



TUJUAN RPD :

Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah Serta Inovasi Daerah



ISU STRATEGIS:

Reformasi Birokrasi dan Inovasi Daerah



TUJUAN :

Terwujudnya ASN yang Profesional, Berintegritas, dan Sejahtera

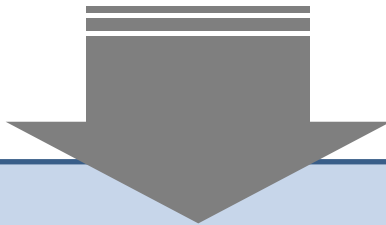


SASARAN :

Meningkatnya Kompetensi ASN



**INDEKS
PROFESIONALITAS
ASN**



INDIKATOR KINERJA SASARAN (IKU BPSDM PROV. JABAR) :

1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
1. Indeks Implementasi Corporate University

RPD BPSDM PROVINSI JAWA BARAT



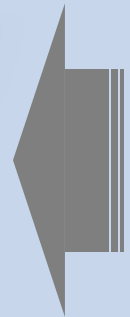
SASARAN :

1. Meningkatkan Kompetensi ASN
2. Terselenggaranya Implementasi Corporate University

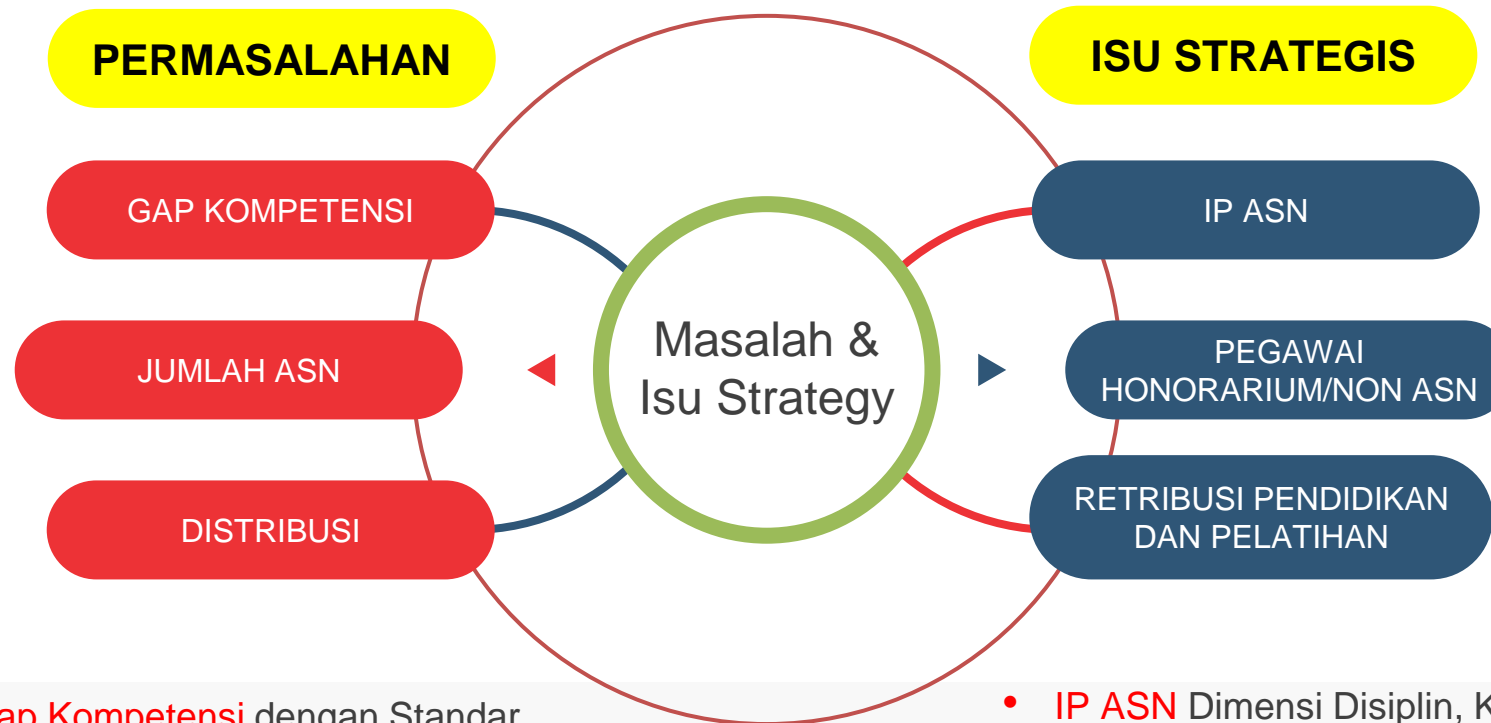


TUJUAN :

Terwujudnya ASN yang Profesional, Berintegritas, dan Sejahtera



PERMASALAHAN & ISU STRATEGIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI



- **Gap Kompetensi** dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)
- **ASN Jumlah Banyak** tidak diimbangi kompetensi (*Disguished under employment*)
- **Distribus** PNS di PD belum proporsional

- **IP ASN** Dimensi Disiplin, Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi
- **Pegawai Honorarium/Non ASN** Penghapusan melalui SE Kemenpan RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022
- **Retribusi Pendidikan dan Pelatihan** yang tertuang pada UU No 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 38 TAHUN 2017

TENTANG
STANDAR KOMPETENSI JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 55 ayat (5),
Pasal 109 ayat (4) dan ayat (5) dan Pasal 166 ayat (2)
Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang
Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan
Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil
Negara;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur
Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun
2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang
Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);

GAP KOMPETENSI



PERMENPAN RB NO 38 TAHUN 2017 TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN ASN

DIMENSI KERJASAMA

Level Jabatan 4 = 76 Orang

Level Jabatan 3 = 10.190 Orang

Level Jabatan 2 = 7.006 Orang

Level Jabatan 1 = 7.123 Orang

DIMENSI KOMUNIKASI

Level Jabatan 4 = 80 Orang

Level Jabatan 3 = 10.381 Orang

Level Jabatan 2 = 7.153 Orang

Level Jabatan 1 = 7.780 Orang

DIMENSI ORIENTASI HASIL

Level Jabatan 4 = 79 Orang

Level Jabatan 3 = 10.381 Orang

Level Jabatan 2 = 7.026 Orang

Level Jabatan 1 = 5.920 Orang

DIMENSI PELAYANAN PUBLIK

Level Jabatan 4 = 91 Orang

Level Jabatan 3 = 10.294 Orang

Level Jabatan 2 = 7.376 Orang

Level Jabatan 1 = 7.202 Orang

DIMENSI PENGEMBANGAN DIRI DAN ORANG LAIN

Level Jabatan 4 = 98 Orang

Level Jabatan 3 = 10.330 Orang

Level Jabatan 2 = 7.145 Orang

Level Jabatan 1 = 7.685 Orang

DIMENSI MENGELOLA PERUBAHAN

Level Jabatan 4 = 86 Orang

Level Jabatan 3 = 10.258 Orang

Level Jabatan 2 = 5.515 Orang

Level Jabatan 1 = 6.952 Orang

DIMENSI PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Level Jabatan 4 = 87 Orang

Level Jabatan 3 = 10.314 Orang

Level Jabatan 2 = 6.885 Orang

Level Jabatan 1 = 6.283 Orang

DIMENSI PEREKAT BANGSA

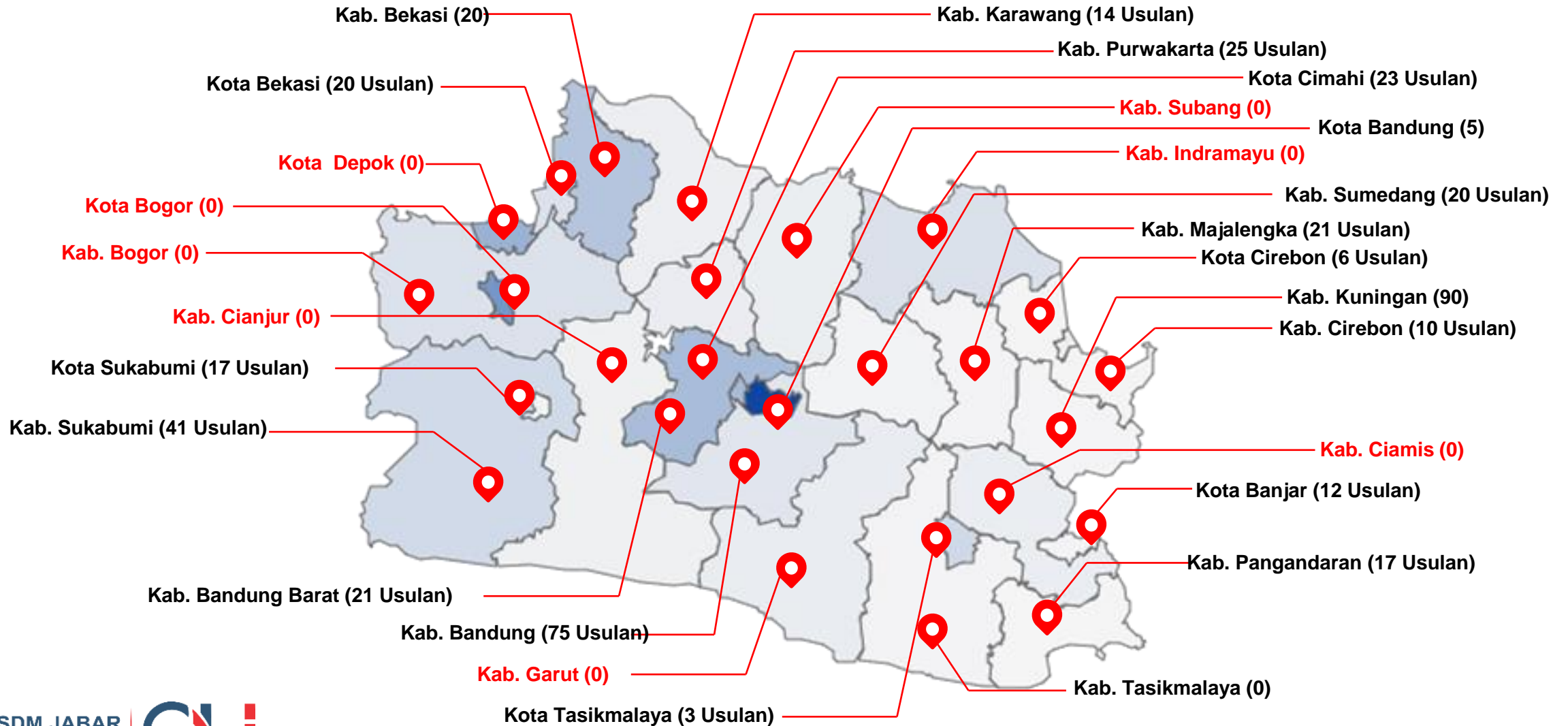
Level Jabatan 4 = 100 Orang

Level Jabatan 3 = 10.327 Orang

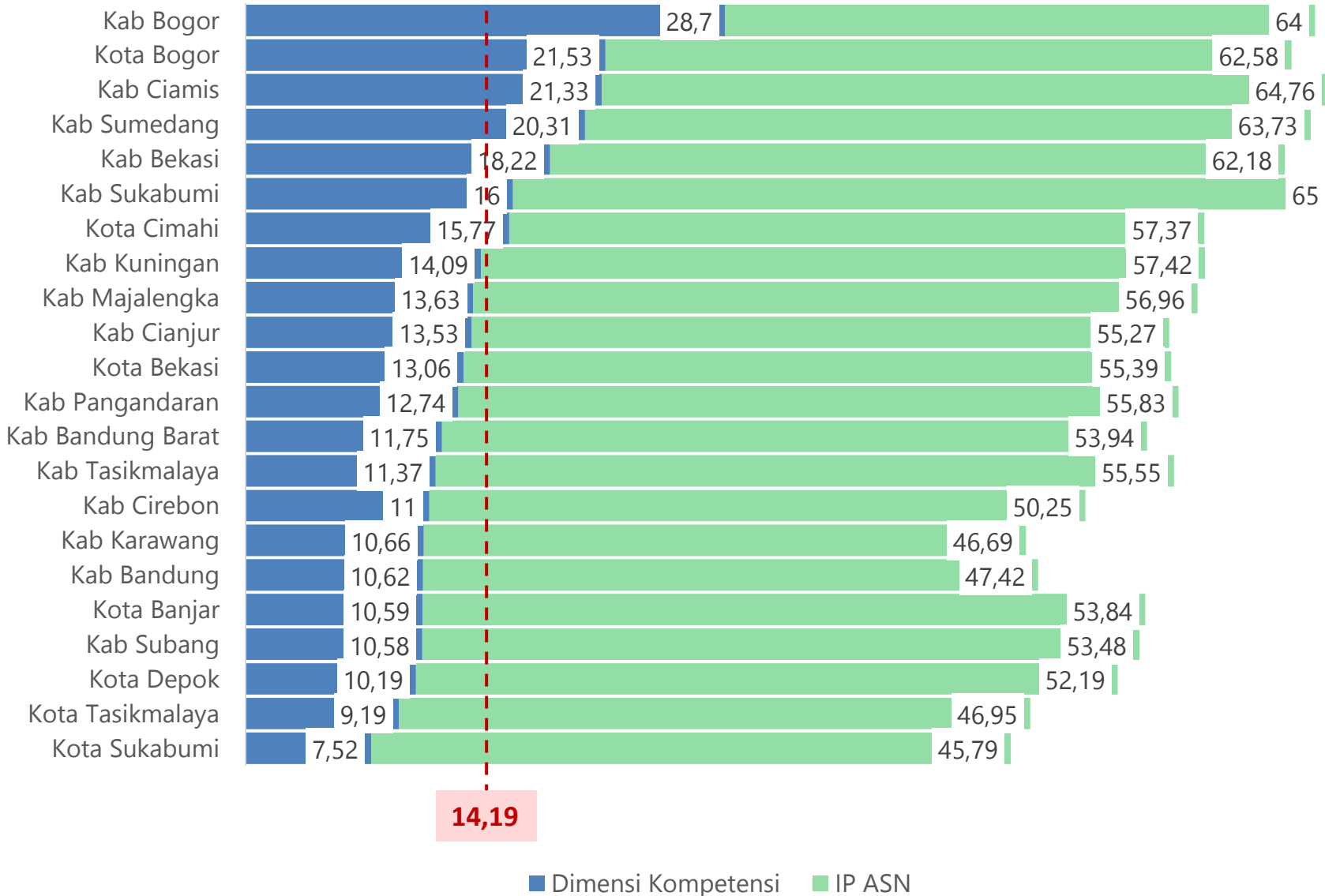
Level Jabatan 2 = 6.903 Orang

Level Jabatan 1 = 6.331 Orang

HASIL ANALISA USULAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KABUPATEN/KOTA



MASIH RENDAHNYA NILAI RATA-RATA IP ASN KABUPATEN/KOTA DI JAWA BARAT



- Rata-rata nilai IP ASN Kab/Kota **55,75**
- Rata-rata nilai IP ASN Kompetensi **14,19**
- IP ASN terdiri dari empat dimensi, yaitu **Kompetensi, Kualifikasi, Disiplin, dan Kinerja**

IP ASN Pemprov Jawa Barat

Total : **84,69**
Dimensi Kompetensi : **36,60**



TERJADI DISRUPSI

TRIPLE DISRUPTION

**INDUSTRY 4.0
To SOCIETY 5.0**



CLIMATE CHANGE



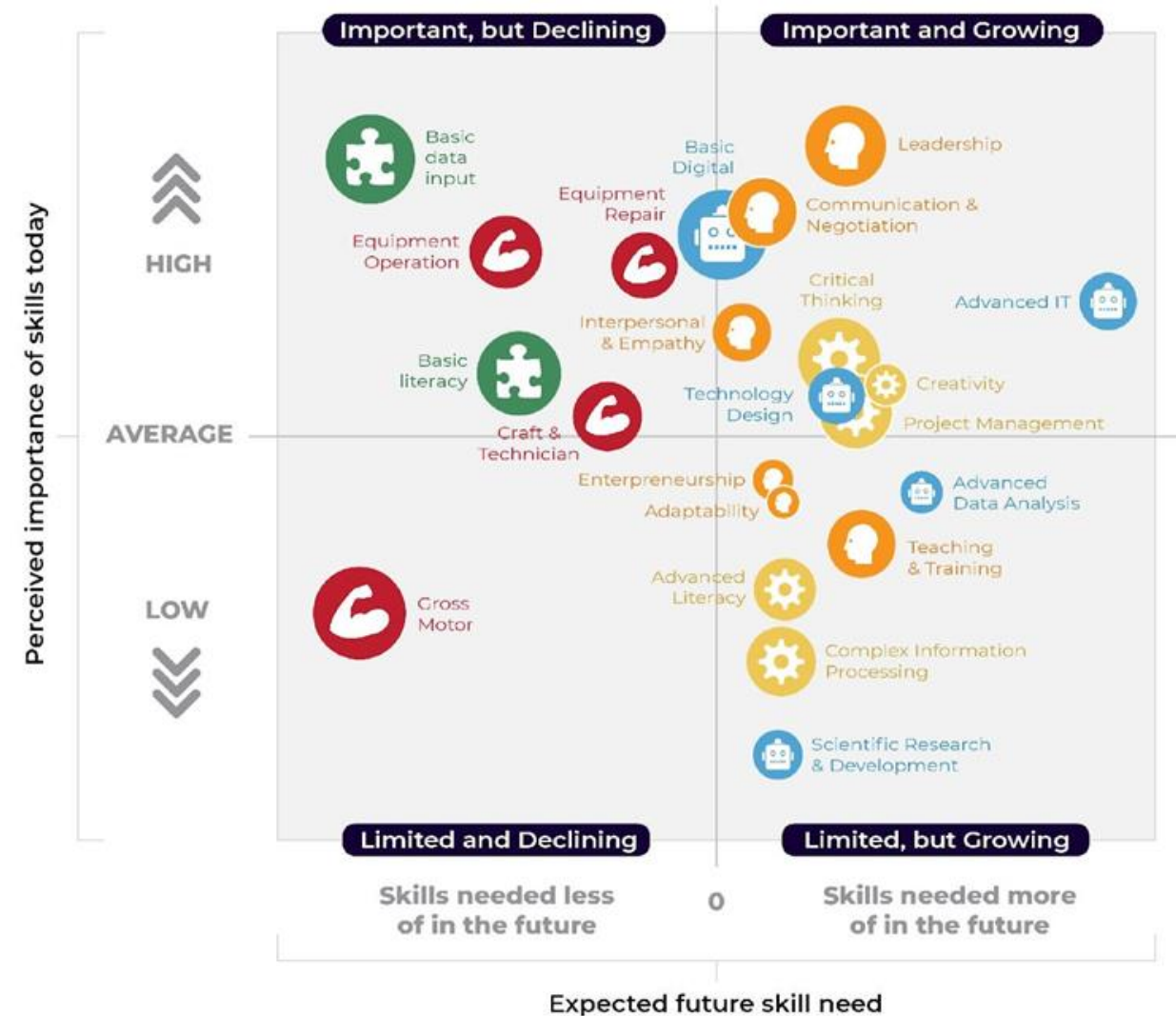
PANDEMI COVID-19





Skills of Today VS Skills of Tomorrow

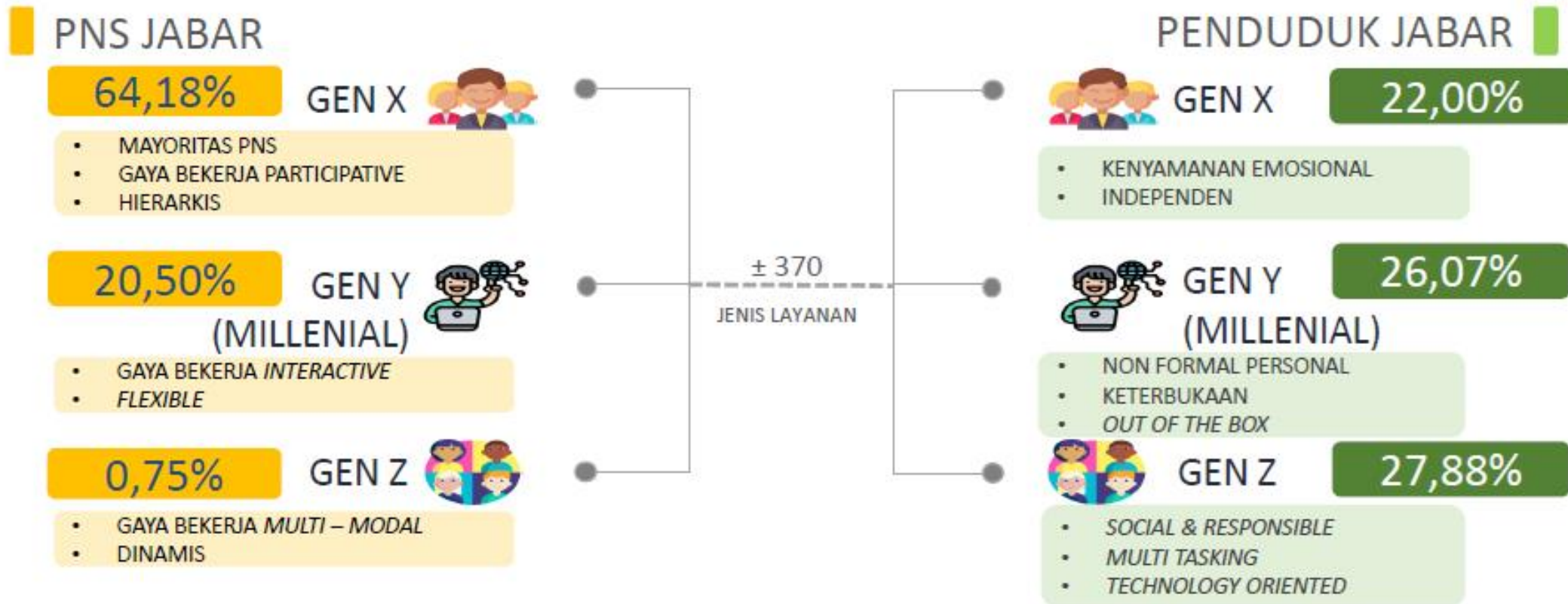
Technological, social, and emotional skills will become even more important.



TERJADINYA GAP GENERASI

Mayoritas PNS Jawa Barat Selaku Pemberi Layanan Adalah Generasi X Dengan Rentang Usia 41-55 Tahun

Mayoritas Penduduk Jawa Barat Yang Menerima Pelayanan Adalah Gen Y (Millennial) Dan Gen Z.
Secara Sifat Individu Merupakan Generasi Yang Menyukai Keterbukaan Dan Berorientasi Pada Penggunaan Teknologi



GAYA BELAJAR GENERASI X DAN GENERASI Y (MILLENNIAL)

	Generasi X 1966-1980 Koordinatif	Generasi Y / Millennial 1981-1995 Kolaboratif
Gaya Komunikasi		
Gaya Belajar	Independen	Kolaboratif dan Berjejaring
Preferensi Pelatihan	Dimonitor	Berkelanjutan & Kejelasan Output Pelatihan
Penggunaan Teknologi	Mebutuhkan	Harus Ada
Feedback	Mingguan atau Harian	Seketika dan Sering

MODEL PEMBELAJARAN ERA INDUSTRI 4.0



“One Professor Thousand Students”

Seorang dosen didampingi beberapa asisten/instruktur dapat mengajar kelas besar; atau seorang dosen dapat mengajar mata kuliah tertentu ke PT/Prodi tertentu yang kekurangan dosen.

Source: Kemenristekdikti RI



Hybrid/Blended Learning

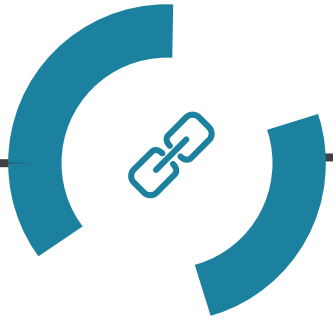


SINKRONISAS I DORENBANG SDM 2024- 2026

IKU BPSDM 2022



INDIKATOR



TARGET



REALISASI

PERSENTASE ASN YANG
MEMILIKI SERTIFIKAT
KOMPETENSI DAN STTPL

85%

116%

PERSENTASE AKREDITASI
PENYELENGGARAAN DIKLAT

100%

200%

Melaksanakan 3 Aspek Utama Corpu, Memperkuat 7 Pilar Jabar Corpu *)



Learning Strategic Governance

Pertemuan pembelajaran menentukan isu strategis dipimpin langsung Gubernur / Wagub / Sekda, diikuti Kepala Perangkat Daerah; minimal 1 kali setahun dengan nama Learning Council Meeting



Learning Value Chain

Empat tahapan : Proses identifikasi kebutuhan pembelajaran dari isu strategis □ Desain pembelajaran model 10:20:70 □ Pelaksanaan pembelajaran model 10:20:70 □ Evaluasi dampak pelatihan terhadap isu strategis



Learning Technologist

Insan yang menjalankan Jabar Corpu mulai dari pimpinan tertinggi (Ka. BPSDM) sd Pelaksana BPSDM serta perwakilan kepegawaian tiap Perangkat Daerah

GAMBARAN PELAKSANAAN CORPU

SIMULASI PELATIHAN PENGENTASAN KEMISKINAN

Learning Council Meeting

- Pertemuan pada awal tahun
- Dipimpin Gubernur / Wagub / Sekda
- Menentukan Isu Strategis yang harus diselesaikan melalui pembelajaran Corpu yaitu **Pengentasan Kemiskinan**

Learning Need Analysis (Tahap 1 Learning Value Chain)

- Identifikasi **permasalahan teknis** turunan dari Pengentasan Kemiskinan, misal **keterlambatan dok tender pembangunan Jalan akses kawasan ekonomi potensial**
- Identifikasi **permasalahan kompetensi**, misal pegawai kurang menguasai PBJ
- Menentukan **tema pelatihan**, misal Pelatihan PBJ

Learning Design (Tahap 2 Learning Value Chain)

- Desain pelatihan klasikal / e-learning ttg PBJ (aspek 10 pada model 10:20:70)
- Desain sesi coaching oleh pegawai senior atau pakar dalam PBJ (aspek 20 pada model 10:20:70)
- Desain sesi praktek oleh peserta (aspek 70 pada model 10:20:70)

Learning Delivery (Tahap 3 Learning Value Chain)

- Pelaksanaan pelatihan PBJ model 10:20:70
- STTPL akan diberikan bila peserta menyelesaikan **seluruh tahapan** mulai dari klasikal / e-learning, coaching, dan praktek

Learning Impact Measurement (Tahap 4 Learning Value Chain)

- Mengukur **dampak** pelatihan terhadap **identifikasi permasalahan teknis** (hasil tahap Learning Need Analysis) yaitu **keterlambatan dok tender pembangunan Jalan akses kawasan ekonomi potensial**

PERCEPATAN IMPLEMENTASI JABAR CORPU

Hasil Brainstroming Peserta Assessment Jabar Corpu, 15-16 Februari 2023

Tahun 2023

Tahun 2024 - 2026

Learning Strategic Governance

Musrenbangkom 2024

Menyusun Visi-misi Corpu

Learning Council Meeting 2025

Musrenbangkom 2025

7 PILAR CORPU

Menyelesaikan aturan turunan Pergub 106 th 2020

Integrasi Bangkom dengan Manajemen Talenta

Integrasi Knowledge Management

Bussiness Academic (Kurikulum, dll)

Digital Learning Design

Manajemen Trainee ASN Jabar "Jabar Development Program"

Learning Value Chain

Proses LNA detail dengan 4 PD (pasca musrenbangkom dan IHT)

Desain pelatihan 4 PD (pasca IHT)

Pelaksanaan Pilot Project 4 PD

Impact measurement pada 4 PD

LNA dan Design Pilot tahun 2025 (pasca IHT 2025)

Education Council Meeting

Research Center Corpu kolaborasi dengan BKD, Bappeda, BP2D

Learning Technologist

Team of Teams Percepatan Jabar Corpu

IHT ttg LNA dan Learning Design dengan 4 PD Pilot (pasca Musrenbangkom)

IHT ttg LNA dan Learning Design dengan PD pilot project berikutnya u/ 2025

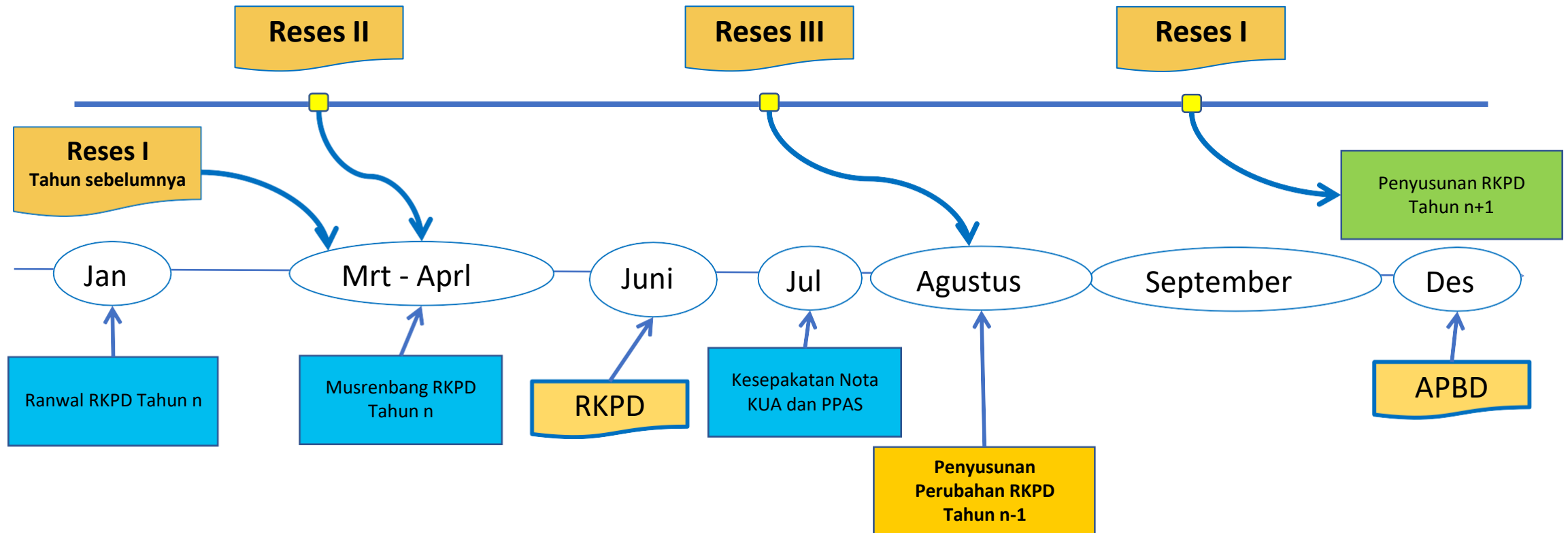
Jejaring Corpu nasional dan internasional

PASAL 178 Permendagri 86 Tahun 2017 ayat (3), (5), (6)

(3) Risalah rapat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah dokumen yang tersedia sampai dengan saat rancangan awal disusun dan dokumen tahun sebelumnya yang belum ditelaah

(5) Pokok-pokok pikiran DPRD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum Musrenbang RKPD dilaksanakan.

(6) Pokok-pokok pikiran DPRD sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dimasukkan kedalam *e-planning* bagi Daerah yang telah memiliki SIPD.



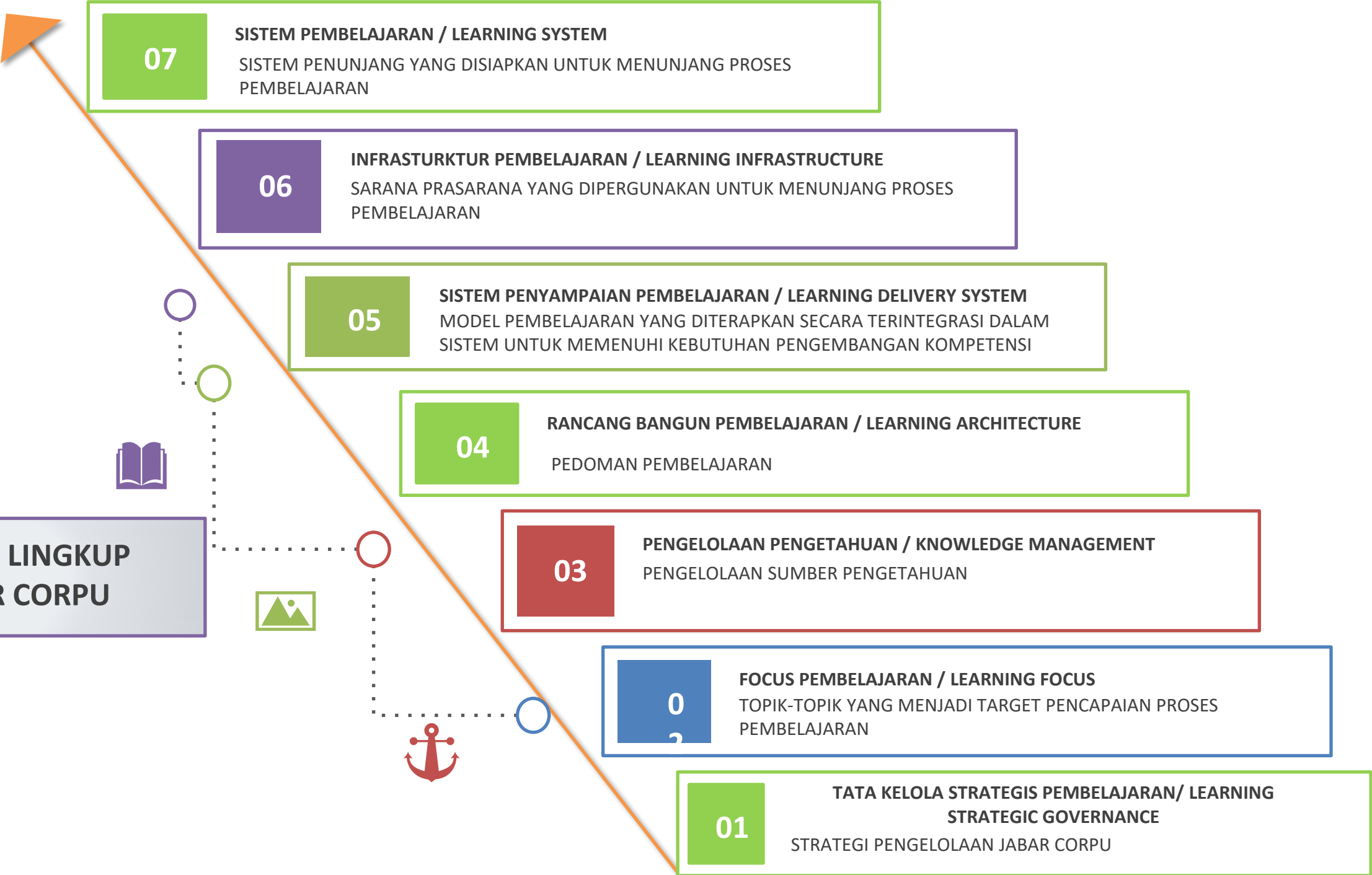


TUJUAN CORPORATE UNIVERSITY

Program pada Corporate University harus didesign untuk membentuk para peserta :

- Memahami Visi & Misi Jawa Barat,
- Mengerti Proses Bisnis Jawa Barat secara keseluruhan dan
- Menjadi Agen Perubahan yang kritis yang mampu melakukan Perbaikan & Perubahan terhadap setiap aspek.

**RUANG LINGKUP
JABAR CORPU**



LEARNING VALUE CHAIN (LVC) DALAM CORPORATE UNIVERSITY

01 **LEARNING NEEDS
DIAGNOSIS**



03 **LEARNING DELIVERY
& DEPLOYMENT**



02 **LEARNING DESIGN &
DEVELOPMENT**



04 **LEARNING IMPACT
MEASUREMENT**



LVC adalah untuk Mengimplementasikan Proses Learning yang Terstruktur :

1. Mengidentifikasi Kebutuhan Pembelajaran (**LEARNING NEEDS DIAGNOSIS**)
2. Mendesain & Mengembangkan Program Pembelajaran yang sesuai Kebutuhan (**LEARNING DESIGN & DEVELOPMENT**)
3. Mendesiminasi Pembelajaran Kepada yang Membutuhkan (**LEARNING DELEVERY & DEPLOYMENT**)
4. Mengukur Dampak Pembelajaran, apakah sesuai dengan yang diharapkan (**LEARNING IMPACT MEASUREMENT**)

PEMILIHAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI

PENDIDIKAN

PELATIHAN

Pelatihan Klasikal

Pelatihan Non Klasikal

Pelatihan Struktural
Kepemimpinan

Seminar/ Konferensi

Pelatihan Manajerial

Workshop

Pelatihan Teknis

Kursus

Pelatihan Fungsional

Penataran

Pelatihan Sosial
Kultural

DLL

E-Learning

CoP

Pelatihan Jarak Jauh

Outbond

Belajar Mandiri

Pertukaran Pegawai

Coaching

Patok Banding

Mentoring

Datasharing

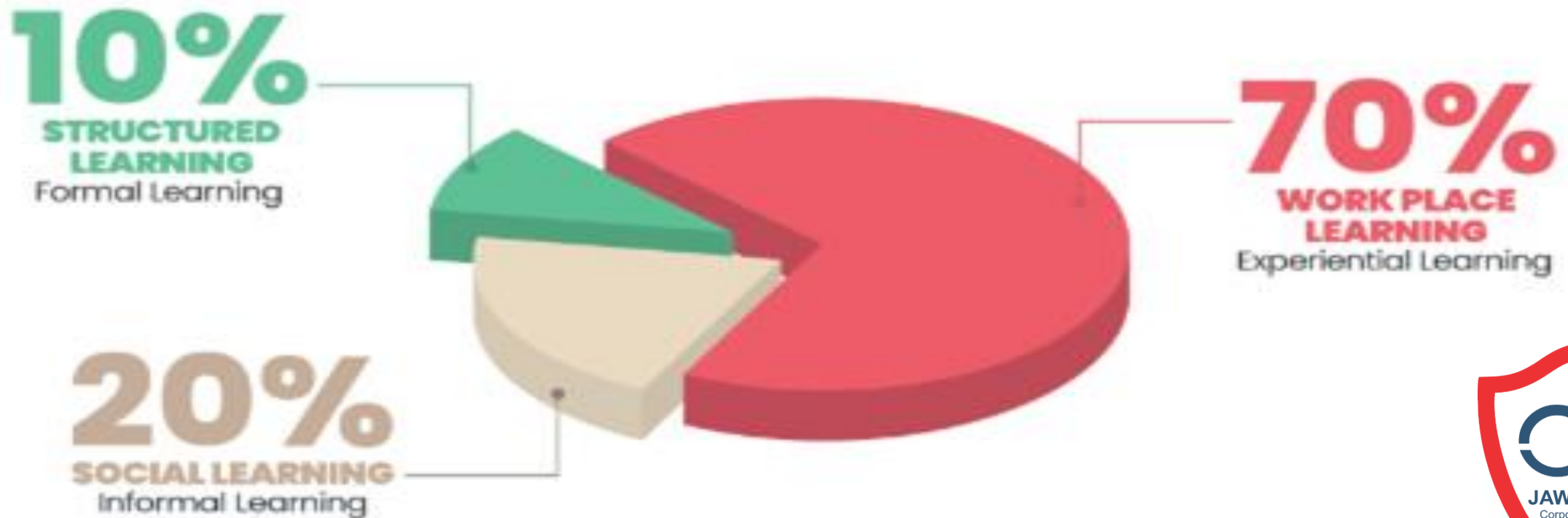
Bimbingan di
Tempat Kerja

Magang

DLL

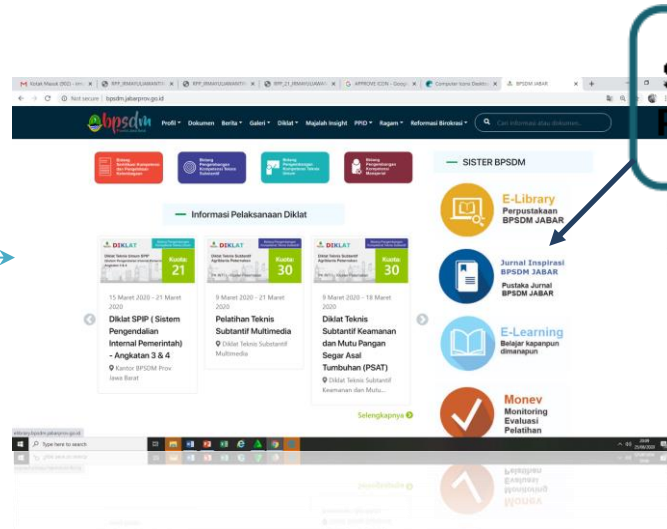
70: 20: 10 Model

Human Resource Learning and Development



PELAKSANAAN PELATIHAN DIGITAL MELALUI SISTA PRAJA

ASN



Aproval Oleh Admin



Pengembangan Kompetensi

ASN melakukan Pembelajaran mandiri



Mendapatkan STTPL/E-Sertifikat



Mengajukan Sertifikasi Kompetensi



Melakukan Pembelajaran mandiri

Konsultasi Pembelajaran

Pengajuan Uji Kompetensi Kembali

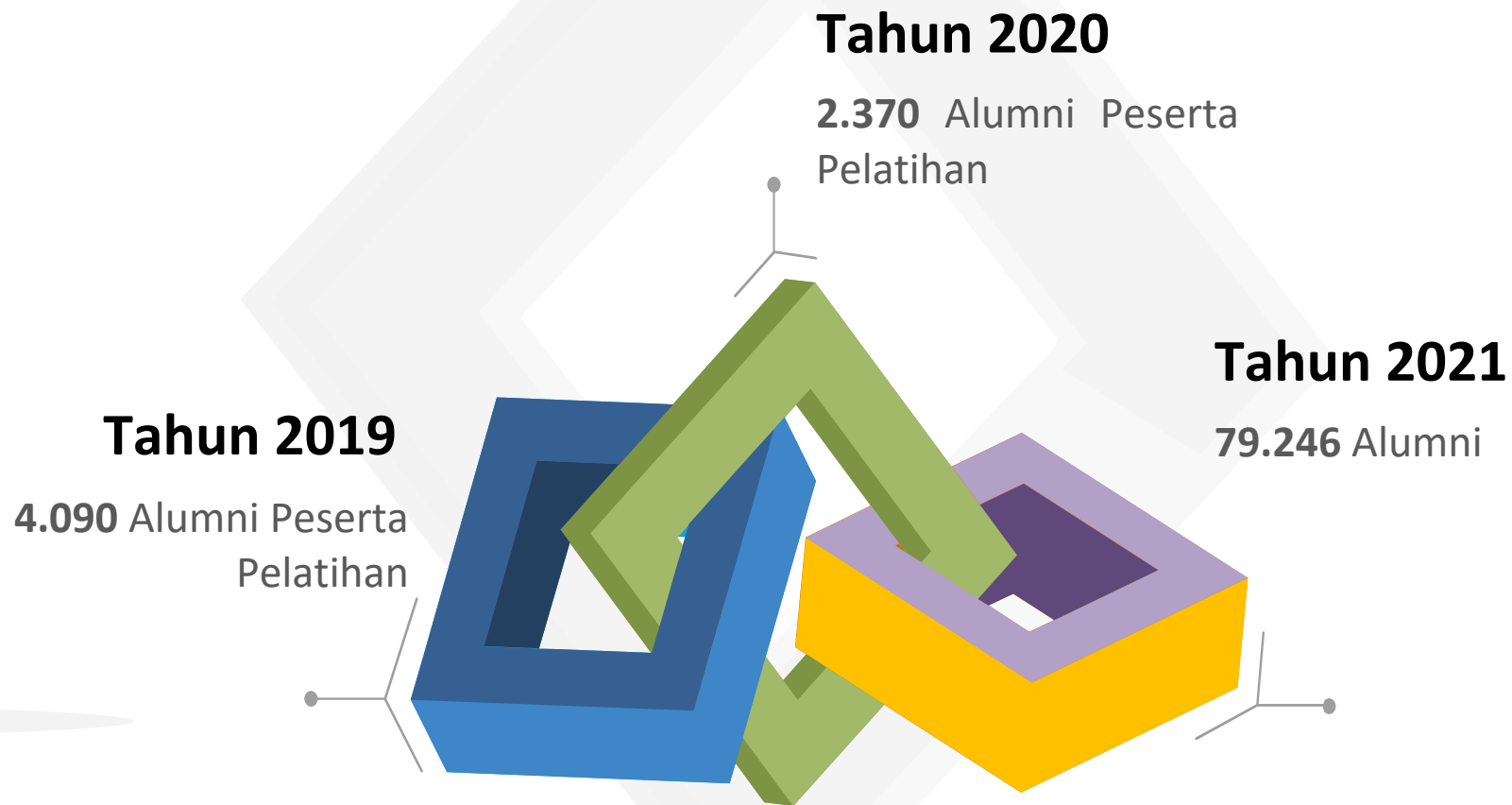
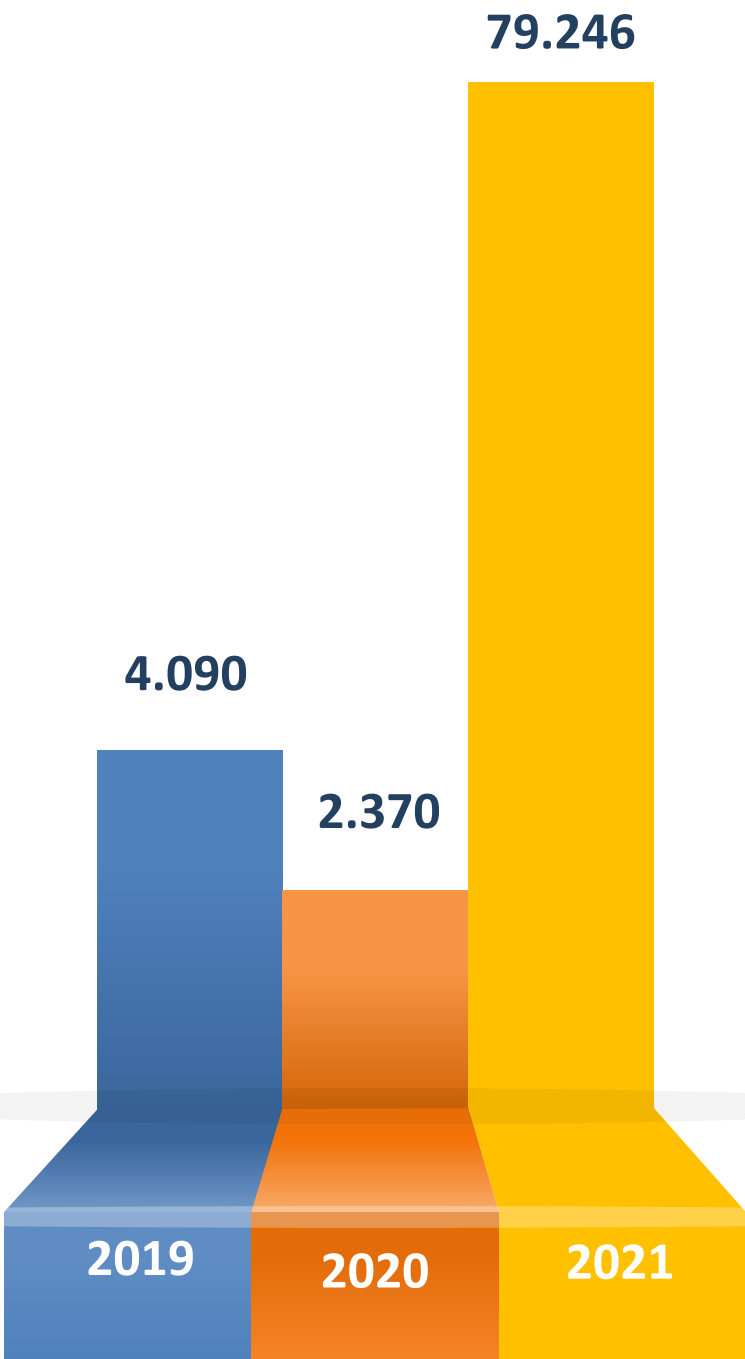
E-Sertifikat



BKD SIAP JABAR



REKAPITULASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PASCA CORPU





bpsdm
Provinsi Jawa Barat



STOP
GRATIFIKASI

**BERANI
MUNGKIN!
MELAKUKAN!**



ISO 9001 : 2015/SNI 9001:2015
Ikres No 3704012

WEST JAVA CORPORATE UNIVERSITY

