



**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 74 TAHUN 2023
TENTANG
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN *CORPORATE UNIVERSITY*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kualitas birokrasi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam memberikan layanan bidang ketenagakerjaan, perlu dilakukan pengembangan model pelatihan peningkatan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu dibentuk Kementerian Ketenagakerjaan *Corporate University*;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Kementerian Ketenagakerjaan *Corporate University*;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. 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);
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 Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2018 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1597);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN *CORPORATE UNIVERSITY*.

KESATU : Menetapkan Kementerian Ketenagakerjaan *Corporate University* yang selanjutnya disebut Kemnaker Corpu.

KEDUA : Kemnaker Corpu sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU diselenggarakan bagi:

- a. Aparatur Sipil Negara di Kementerian Ketenagakerjaan;
- b. Aparatur Sipil Negara bidang Ketenagakerjaan di kementerian/lembaga selain Kementerian Ketenagakerjaan; dan
- c. Aparatur Sipil Negara bidang ketenagakerjaan di pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota.

KETIGA : Kemnaker Corpu sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertujuan sebagai sarana pembelajaran strategis sumber daya manusia aparatur ketenagakerjaan agar menjadi lebih cerdas, berkompetensi, inovatif, visioner, bermartabat, percaya diri, dan tumbuh berkembang dalam mencapai tujuan organisasi.

KEEMPAT : Pelaksanaan Kemnaker Corpu sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU mengacu pada pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KELIMA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT meliputi tata kelola, tata laksana penyelenggaraan, dan pemantauan dan evaluasi.

KEENAM : Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Menteri ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KETUJUH : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 April 2023

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 74 TAHUN 2023
TENTANG
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
CORPORATE UNIVERSITY

PEDOMAN PELAKSANAAN KEMNAKER CORPU

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan besar-besaran atau yang dikenal dengan era disrupsi saat ini tidak bisa dipungkiri terjadi karena derasnya arus globalisasi dan digitalisasi yang akhirnya menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi generasi pembelajar atau *lifelong learner*. Tidak hanya menerima tetapi juga beradaptasi dan mengikuti perubahan ke arah yang lebih baik. Teknologi informasi dan komunikasi kini juga semakin canggih yang memungkinkan ASN untuk belajar dari berbagai sumber belajar secara mandiri. Produktivitas dan kreativitas ASN tetap bisa berjalan tanpa batas jarak dan waktu. Dengan demikian, ASN dituntut inovatif, berpikir jauh ke depan, representatif, responsif, dan adaptif terhadap sebuah perubahan.

ASN dituntut untuk mampu menghadapi tantangan dunia yang semakin kompleks, seperti *volatility*, *uncertainty*, *complexity* dan *ambiguity*. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang masif saat ini tentu menjadi peluang bagi ASN untuk dapat maju dan bertransformasi dalam memenangi persaingan global. ASN menjadi salah satu aset birokrasi yang diharapkan bisa mewujudkan tata pemerintahan berkelas dunia (*world class government*) pada tahun 2024. Untuk itu diharapkan ASN tidak hanya sekadar bekerja menjalankan tugas-tugas rutin saja atau *business as usual*.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi dasar transformasi dari Pegawai Negeri Sipil menjadi ASN dengan memberikan hak pengembangan kompetensi dengan harapan ASN dapat menjadi aparatur yang cerdas, berkompetensi, inovatif, visioner, bermartabat, percaya diri, dan tumbuh berkembang.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi ASN diselenggarakan dengan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dengan penerapan sistem merit, pengembangan kompetensi dan potensi diri serta ASN menjadi lebih jelas dan terukur.

Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2018 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan. Keterkaitan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2018 dengan Kemnaker Corpu yaitu Kemnaker Corpu sebagai alat yang mendukung pelaksanaan manajemen talenta di Kementerian Ketenagakerjaan, antara lain pengembangan kompetensi, penempatan, dan pengelolaan

sumber daya manusia aparatur ketenagakerjaan serta pelaksanaan sistem merit yang selaras dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan, kementerian/lembaga selain Kementerian Ketenagakerjaan, dan pemerintah daerah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota dalam mengimplementasikan Kemnaker Corpu mengacu pada pedoman dalam Keputusan Menteri ini.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Pembentukan Kemnaker Corpu dimaksudkan sebagai alat untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta ASN bidang ketenagakerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan

Pembentukan Kemnaker Corpu bertujuan untuk:

- a. meningkatkan kinerja organisasi;
- b. menjadi alat bagi ASN bidang ketenagakerjaan dalam mengembangkan kompetensi; dan
- c. membuat perubahan pada ASN bidang ketenagakerjaan menjadi lebih cerdas, berkompetensi, inovatif, visioner, bermartabat, dan percaya diri.

C. Dasar Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam pelaksanaan Kemnaker Corpu sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. 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);
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 beberapa kali terakhir 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 Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2018 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1597);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108); dan
7. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2022 tentang 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Kemnaker Corpu meliputi:

1. tata kelola;
2. tata laksana penyelenggaraan; dan
3. pemantauan dan evaluasi.

E. Definisi

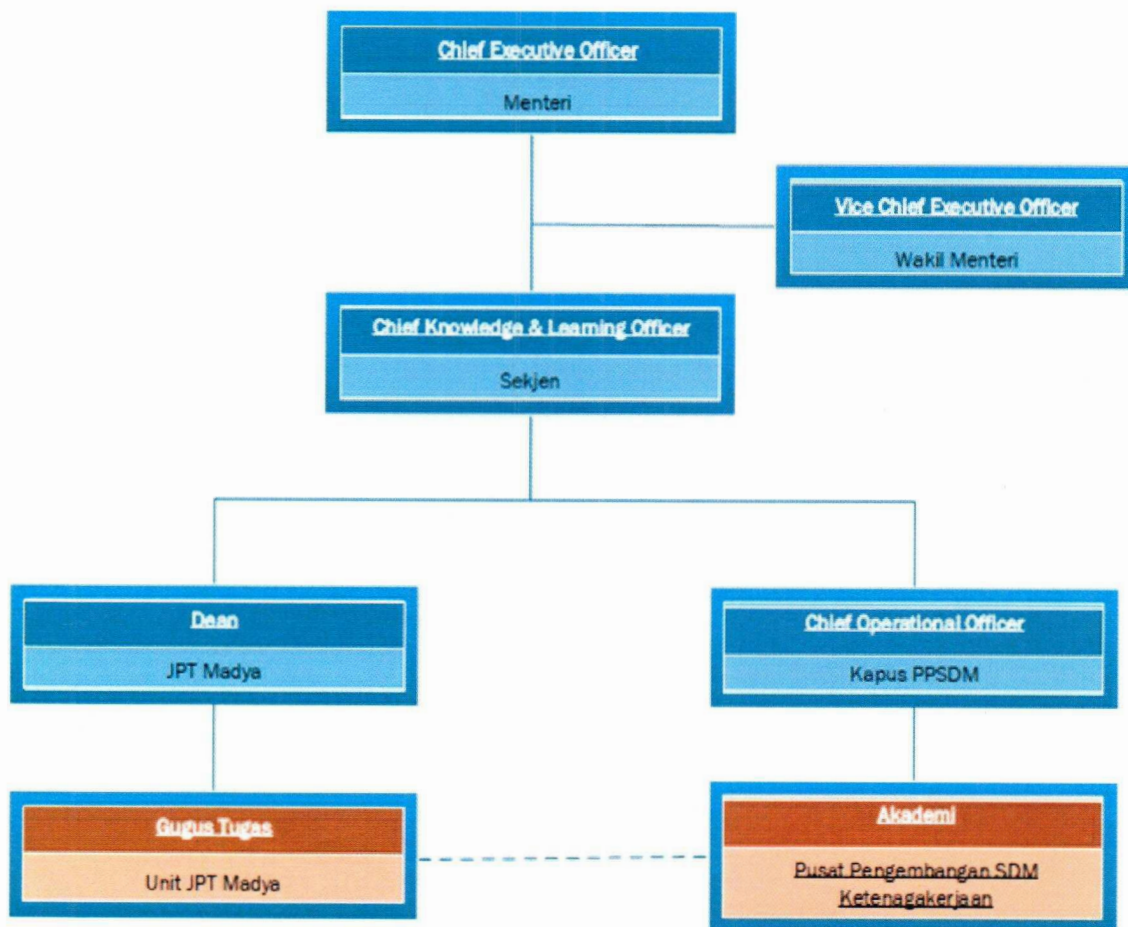
Definisi dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan:

1. Kementerian Ketenagakerjaan *Corporate University* yang selanjutnya disebut Kemnaker Corpu adalah alat yang mendorong pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur ketenagakerjaan untuk mencapai target organisasi dan mendukung pelaksanaan manajemen talenta.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi di instansi pemerintah.
5. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
6. Unit Teknis adalah satuan kerja yang diberi kewenangan untuk melaksanakan kegiatan teknis tertentu bidang ketenagakerjaan yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat.
7. Pengembangan Kompetensi adalah serangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN yang dilakukan pada tingkat nasional dan instansional melalui pendidikan dan/atau pelatihan.
8. *Learning Management System* yang selanjutnya disingkat LMS adalah suatu perangkat lunak atau *software* untuk kegiatan Pengembangan Kompetensi, keperluan administrasi, dokumentasi, *e-learning* dan materi-materi pelatihan, yang semua itu dilakukan dengan dalam jaringan atau *online*.
9. *Learning Council Meeting* adalah forum tertinggi dalam pengambilan kebijakan di Kemnaker Corpu.
10. *Knowledge Management System* yang selanjutnya disingkat KMS merupakan sebuah sistem dalam menyebarkan informasi penting dalam pengetahuan keahlian yang merupakan bagian dari *knowledge* organisasi.
11. Kementerian Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
12. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
13. Sekretaris Jenderal adalah Sekretaris Jenderal yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

14. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut PPSDM Ketenagakerjaan adalah unit kerja yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ketenagakerjaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal.

BAB II TATA KELOLA

Tata kelola merupakan rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, aturan, dan institusi yang mempengaruhi pengarah, pengelolaan, serta pengendalian suatu organisasi, yang juga mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan yang terlibat. Tata kelola organisasi yang baik merupakan landasan bagi terbentuknya sistem, struktur, dan budaya organisasi yang fleksibel serta adaptif atas perubahan lingkungan yang kompetitif sehingga mampu membangun sistem Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia yang terintegrasi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pihak yang terlibat dalam tata kelola Kemnaker Corpu yaitu *Learning Council Meeting*, gugus tugas, dan akademi. Tata kelola Kemnaker Corpu sebagaimana tercantum dalam Bagan 1.



Bagan 1. Tata Kelola Kemnaker

A. *Learning Council Meeting*

Learning Council Meeting sebagai pelaksana tata kelola Kemnaker Corpu bertugas:

1. menetapkan arah kebijakan pelaksanaan dan pengembangan Kemnaker Corpu; dan
2. melaksanakan rapat koordinasi paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.

Learning Council Meeting terdiri atas:

1. *Chief Executive Officer* dilaksanakan oleh Menteri yang bertugas:
 - a. menentukan strategi dan kebijakan Kemnaker Corpu; dan
 - b. menetapkan anggaran investasi strategis dan penggunaannya.
2. *Vice Chief Executive Officer* dilaksanakan oleh Wakil Menteri yang bertugas:
 - a. memastikan keselarasan antara kebutuhan Kementerian dan tujuan Kemnaker Corpu; dan
 - b. memastikan tata kelola Kemnaker Corpu berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. *Chief Knowledge and Learning Officer* dilaksanakan oleh Sekretaris Jenderal yang bertugas:
 - a. memastikan tersedianya program dan anggaran Pengembangan Kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran Kemnaker Corpu;
 - b. berkoordinasi dengan para *Dean* dalam menentukan strategi implementasi pengembangan sumber daya manusia aparatur melalui program Pengembangan Kompetensi yang komprehensif dan terintegrasi; dan
 - c. memimpin Kemnaker Corpu dalam mendukung dan mengupayakan peningkatan kualitas belajar mengajar memanfaatkan teknologi Pengembangan Kompetensi yang terkini dan dapat mengakselerasi ketajaman pengetahuan dan Pengembangan Kompetensi ASN.
4. *Dean* dilaksanakan oleh pejabat pimpinan tinggi madya yang bertugas:
 - a. merumuskan kebutuhan kapabilitas unit kerja ke dalam program dan anggaran Pengembangan Kompetensi yang tepat;
 - b. menetapkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - c. membentuk gugus tugas;
 - d. menetapkan rencana kerja termasuk anggaran tahunan Unit Teknis terkait yang terintegrasi dengan strategi Pengembangan Kompetensi yang akan dikembangkan melalui metode yang telah ditetapkan; dan
 - e. menerima laporan dari gugus tugas.
5. *Chief Operational Officer* dilaksanakan oleh Kepala PPSDM Ketenagakerjaan yang bertugas:
 - a. mengoordinasikan pelaksanaan teknis Pengembangan Kompetensi dengan gugus tugas; dan
 - b. mengelola aplikasi LMS dan KMS.

B. Gugus Tugas

Gugus tugas merupakan tim yang dibentuk oleh masing-masing *Dean*. Jumlah keanggotaan gugus tugas paling banyak 7 (tujuh) orang dengan susunan keanggotaan terdiri atas:

1. Ketua meliputi Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur/Sekretaris Direktorat Jenderal/Sekretaris Inspektorat Jenderal/ Sekretaris Badan; dan
2. Anggota terdiri atas:
 - a. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membina Jabatan Fungsional bidang ketenagakerjaan;
 - b. pejabat administrator atau pejabat pengawas, koordinator dan/atau subkoordinator yang mengurus kepegawaian;
 - c. ASN perwakilan dari Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
 - d. ASN perwakilan dari PPSDM Ketenagakerjaan.

Gugus tugas mempunyai tugas:

1. Melaksanakan analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai arahan dari *Dean*;
2. Merencanakan dan menyiapkan anggaran untuk program Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia aparatur pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya sesuai kebutuhan;
3. Melaksanakan program Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia aparatur pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya sesuai perencanaan;
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program Kemnaker Corpu pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya; dan
5. Melaporkan hasil pelaksanaan Kemnaker Corpu pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya pada *Dean* dan *Chief Operational Officer*.

C. Akademi

Akademi berasal dari bahasa Yunani: "*Ἀκαδημία/Akademia*" yang merujuk pada suatu tempat suci di Kuil Athena (Dewi Kebijaksanaan dan Kemampuan). Seiring berkembangnya zaman, nama akademi saat ini berganti istilah menjadi suatu institusi pendidikan tinggi, penelitian, atau keanggotaan kehormatan. Pada Kemnaker Corpu, akademi merupakan rumpun keilmuan yang mewakili tiap Jabatan Fungsional ketenagakerjaan dan nonfungsional ketenagakerjaan yang melaksanakan proses bisnis pada unit kerjanya masing-masing. Fungsi akademi dalam melakukan koordinasi dengan gugus tugas pada masing-masing *Dean* dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Kepala PPSDM Ketenagakerjaan. Akademi Kemnaker Corpu dibagi menjadi 6 (enam) yaitu:

1. Akademi instruktur;
2. Akademi pengantar kerja;
3. Akademi pengawas ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Akademi mediator hubungan industrial;
5. Akademi Jabatan Fungsional nonketenagakerjaan; dan
6. Akademi manajerial dan sosiokultural.

Susunan keanggotaan tim pada Akademi Kemnaker Corpu terdiri atas:

1. Ketua merupakan Pegawai ASN dari PPSDM Ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh *Chief Operational Officer*; dan
2. Anggota terdiri atas:

- a. ASN yang diberi tugas mengoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia aparatur, organisasi, tata laksana, reformasi birokrasi, penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan, persuratan, kearsipan, dan umum PPSDM Ketenagakerjaan;
- b. ASN yang diberi tugas mengoordinasikan rencana program, evaluasi dan pengembangan kerja sama pelatihan selaku anggota;
- c. ASN yang diberi tugas mengoordinasikan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia ketenagakerjaan; dan
- d. ASN yang diberi tugas mengoordinasikan pengembangan kurikulum dan metode pendidikan dan pelatihan.

Akademi mempunyai tugas:

1. Membantu *Chief Operational Officer* dalam melaksanakan tugas;
2. Melakukan koordinasi dengan gugus tugas masing-masing *Dean*;
3. Memberikan dukungan sumber daya Pengembangan Kompetensi;
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi pada masing-masing gugus tugas dalam pelaksanaan Kemnaker Corpu; dan
5. Melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Kemnaker Corpu pada masing-masing gugus tugas pada *Chief Operational Officer*.

BAB III TATA LAKSANA PENYELENGGARAAN

A. Tata Laksana Penyelenggaraan Kemnaker Corpu

Tata laksana merupakan cara mengurus atau menjalankan organisasi. Tata laksana organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing unit yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Organisasi yang diselenggarakan dengan tata laksana yang baik dan dilaksanakan atas dasar kepatuhan akan berdampak pada tercapainya tujuan dan rencana strategis organisasi. Berdasarkan hal tersebut, Kemnaker Corpu perlu dikelola dengan baik dengan ketatalaksanaan mencakup:

1. Sumber daya manusia Pengembangan Kompetensi;
 2. Strategi Pengembangan Kompetensi;
 3. Jenis Pengembangan Kompetensi; dan
 4. Program Pengembangan Kompetensi,
- dengan prinsip kerja sebagai berikut:
1. Profesionalitas dengan berpedoman pada kebijakan Kementerian; dan
 2. Keselarasan dengan tugas fungsi unit kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dan uraian fungsi organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi pratama.

B. Sumber Daya Manusia Pengembangan Kompetensi

Sumber daya manusia Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

1. Pelaksana tata kelola; dan
2. Tenaga Pengembangan Kompetensi terdiri atas:
 - a. penceramah/narasumber;
 - b. pengajar/praktisi;
 - c. penguji;
 - d. pembimbing (*coach*);
 - e. atasan langsung/rekan kerja (mentor); dan

- f. pengelola dan penyelenggara pelatihan.

C. Strategi Pengembangan Kompetensi

Strategi Pengembangan Kompetensi Kemnaker Corpu yaitu:

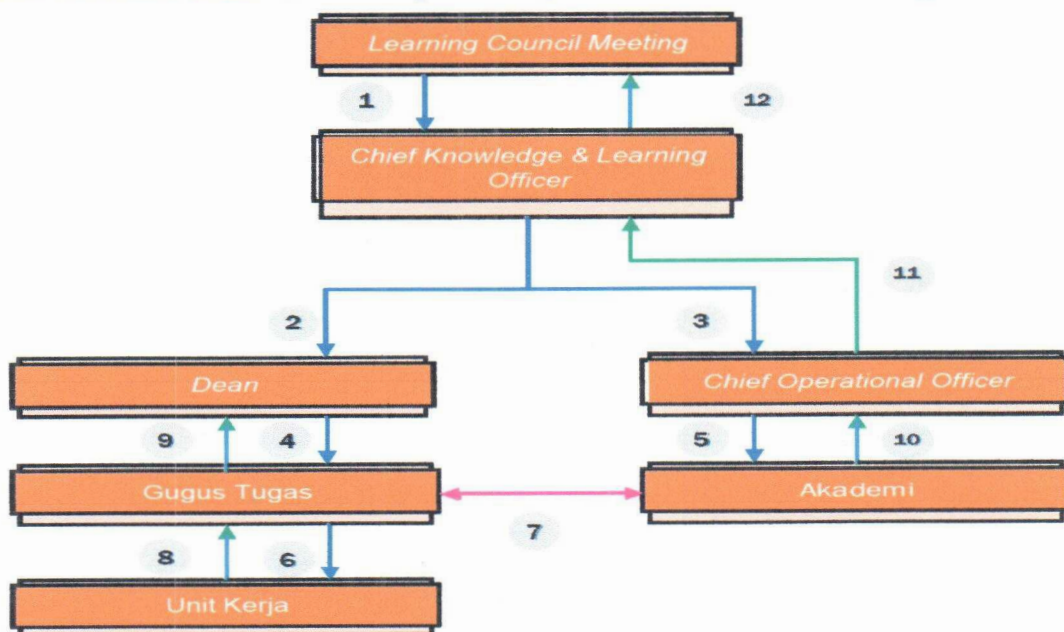
1. Pengembangan Kompetensi Kemnaker Corpu dikoordinasikan oleh PPSDM Ketenagakerjaan;
2. Kemnaker Corpu menggunakan sistem perangkat lunak LMS dan/atau KMS;
3. LMS dan KMS Kemnaker Corpu dikembangkan oleh PPSDM Ketenagakerjaan;
4. Program Pengembangan Kompetensi Kemnaker Corpu wajib menggunakan LMS dan/atau KMS Kemnaker Corpu;
5. Kemnaker Corpu memiliki akademi yang mempunyai tugas dan fungsi untuk mengoordinasikan proses Pengembangan Kompetensi secara khusus pada masing-masing bidang keahlian antara unit kerja dengan PPSDM Ketenagakerjaan; dan
6. Pelaksanaan Kemnaker Corpu dilakukan secara terkoordinasi antara Akademi dan gugus tugas dari masing-masing *Dean*.

D. Program Pengembangan Kompetensi

Program Pengembangan Kompetensi Kemnaker Corpu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

E. Tata Laksana Kemnaker Corpu.

Tata laksana Kemnaker Corpu sebagai tercantum dalam Bagan 2.



Bagan 2. Tata Laksana Kemnaker

Penjelasan Bagan 2:

1. Tata laksana penyelenggaraan Kemnaker Corpu dimulai dari penetapan arah kebijakan pelaksanaan dan pengembangan Kemnaker Corpu yang kemudian diamanatkan kepada *Chief Knowledge and Learning Officer* yang akan memastikan tersedianya anggaran dan program Kemnaker Corpu.
2. *Chief Knowledge and Learning Officer* akan berkoordinasi dengan para *Dean* untuk menentukan strategi implementasi Kemnaker Corpu pada Unit Teknis dari masing-masing *Dean*.

3. *Chief Knowledge and Learning Officer* akan menginstruksikan kepada *Chief Operational Officer* untuk mengoordinasikan pelaksanaan Kemnaker Corpu dengan para *Dean* melalui akademi dan gugus tugas.
4. *Dean* akan membentuk gugus tugas sebagai tindak lanjut amanat *Chief Knowledge and Learning Officer* dalam pelaksanaan Kemnaker Corpu. *Dean* melalui gugus tugas akan merumuskan kebutuhan program Kemnaker Corpu melalui analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi dan memastikan anggaran untuk pelaksanaan program Kemnaker Corpu yang termuat dalam rencana kerja.
5. *Chief Operational Officer* akan membentuk akademi yang berfungsi untuk mengoordinasikan pelaksanaan program Kemnaker Corpu dan memberikan dukungan sumber daya Pengembangan Kompetensi pada masing-masing gugus tugas.
6. Gugus tugas akan memastikan bahwa program Kemnaker Corpu terlaksana dengan baik di tiap unit kerja dengan mengawal setiap langkah pelaksanaan baik dari analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi, desain program, pengembangan metode, implementasi pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi dari program Kemnaker Corpu di tiap-tiap unit kerja.
7. Dalam pelaksanaan Kemnaker Corpu, gugus tugas akan berkoordinasi dengan akademi dalam hal perencanaan, pelaksanaan kegiatan, penyediaan sumber daya Pengembangan Kompetensi, serta pemantauan dan evaluasi Kemnaker Corpu.
8. Tiap unit kerja akan melaksanakan program Kemnaker Corpu di unit kerja masing-masing dan melaporkan hasil pelaksanaannya ke gugus tugas.
9. Gugus tugas melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi Kemnaker Corpu dari unit kerja kepada *Dean*.
10. Akademi melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi Kemnaker Corpu dari unit kerja kepada *Chief Operational Officer*.
11. *Chief Operational Officer* melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi Kemnaker Corpu kepada *Chief Knowledge and Learning Officer*.
12. *Chief Knowledge and Learning Officer* melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi Kemnaker Corpu kepada *Learning Council Meeting* sebagai dasar pengambilan keputusan untuk penetapan arah kebijakan Kemnaker Corpu tahun yang akan datang.

BAB IV PEMANTAUAN DAN EVALUASI

- A. Pemantauan dan evaluasi dilakukan terhadap:
 1. Pelaksanaan Kemnaker Corpu di masing-masing unit kerja dilaksanakan oleh *Chief Operational Officer* melalui gugus tugas.
 2. Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan Kemnaker Corpu pada masing-masing unit kerja.
- B. Penyampaian hasil pemantauan dan evaluasi:
 1. Hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan oleh *Chief Operational Officer* kepada *Chief Knowledge and Learning Officer*.
 2. *Chief Knowledge and Learning Officer* menyampaikan hasil pemantauan dan evaluasi kepada *Learning Council Meeting*.

BAB V
PENUTUP

Pedoman pelaksanaan Kemnaker Corpu ini disusun sebagai acuan bagi PPSDM Ketenagakerjaan dan unit teknis di Kementerian dalam menyelenggarakan dan mengembangkan Kemnaker Corpu.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

