



UNIVERSITAS TERBUKA



UT Corporate
University

GRAND DESIGN

UT CORPORATE UNIVERSITY (UT-CORPU)

UNIVERSITAS TERBUKA

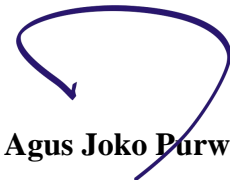
2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat-Nya, tersusunnya dokumen *Grand Design Corporate University (CorpU) UT*. *CorpU* yang merupakan metode atau pola pembelajaran yang berbasis kepada peningkatan kapabilitas pegawai yang memberikan dampak pada peningkatan performansi tiap-tiap divisi sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan organisasi kearah positif, efisiensi terhadap kegiatan operasional dan optimalisasi pencapaian program strategis melalui pembelajaran. *Grand Design CorpU* ini memastikan bahwa kesiapan UT dalam implementasi *CorpU* itu sudah dipetakan melalui *self-assessment* dan UT *CorpU* memiliki arahan strategik yang jelas dalam penerapannya melalui *Strategic Roadmap* yang telah disusun.

Tangerang Selatan, November 2022

Kepala Unit Pengembangan Profesi,



Agus Joko Purwanto



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI	III
A. PENDAHULUAN	1
B. TAHAP-TAHAP PEMBUATAN GRAND-DESIGN CORPU	3
1. CORPU ASSESSMENT	3
a. Enterprise Learning System (ELS)	3
b. Feature Corporate University	13
2. CORPU STRATEGY MASTERPLAN DEVELOPMENT	18
a. Penyusunan Strategic Roadmap UTCorpU	18
b. Penyusunan Detail Project Plan Roadmap UT CorpU	20
c. Penentuan Killer Program tahun 2022 – 2023	23
3. PENYUSUNAN RUMAH CORPU	23
a. Komponen Rumah Corporate University (CorpU)	23
4. PENYUSUNAN TATA KELOLA CORPU	27
5. PENYUSUNAN LEARNING FOCUS CORPU	35
6. LOGO UT CORPU	41
7. BOOKLET	43
C. PENUTUP	44

A. PENDAHULUAN

Untuk menjadi Perguruan tinggi terbuka dan jarak jauh (PTTJJ) berkualitas dunia serta menyediakan akses pendidikan tinggi yang berkualitas dunia bagi semua lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan berbagai program PTTJJ untuk menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi, mengkaji dan mengembangkan sistem PTTJJ untuk mendukung implementasi sistem pembelajaran jarak jauh di Indonesia; dan memanfaatkan dan mendiseminasikan hasil kajian keilmuan, kelembagaan, dan PTJJ untuk menjawab tantangan kebutuhan pembangunan nasional, sehingga Universitas Terbuka (UT) merasa perlu untuk mengimplementasikan Pembelajaran Terintegrasi melalui *Corporate University* sesuai dengan Amanah Peraturan Pemerintah (PP) No. 17 Tahun 2020.

Corporate University (CorpU), yang merupakan metode atau pola pembelajaran yang berbasis kepada peningkatan kapabilitas pegawai yang memberikan dampak pada peningkatan performansi tiap-tiap divisi sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan organisasi kearah positif, efisiensi terhadap kegiatan operasional dan optimalisasi pencapaian program strategis melalui pembelajaran. Teknik pembelajaran yang dilakukan pada *Corporate University* langsung berorientasi pada proses unit kerja yang sedang berjalan maupun kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai, sehingga hasil pelatihan dapat langsung dirasakan tiap-tiap divisi atau unit kerja yang akhirnya peningkatan kinerja unit kerja dapat tercapai secara maksimal.

Sebagai salah satu Perguruan Tinggi Negeri ke-45 di Indonesia yang menerapkan sistem belajar terbuka dan jarak jauh yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, maka dirasakan perlu untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan pegawainya dengan mengadopsi pembelajaran terintegrasi berbasis *Corporate University (CorpU)*. *Resources, Process* dan *People* untuk meraih *Best-in-Class Performance*, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan / *knowledge, skill* dan *attitude* dari para pegawainya.

Setidaknya ada 4 (empat) kunci sukses dalam implementasi CorpU, yaitu:

1. Program Pembelajaran harus link kepada kinerja Organisasi
2. Harus mendapatkan dukungan dan keterlibatan dari Pimpinan Unit Kerja
3. Harus membangun Learning System
4. Harus sejalan dengan Pengembangan Karir Setiap Pegawai

Agar kunci sukses poin 1 dan poin 2 itu dapat dilaksanakan dengan baik dalam implementasi CorpU, maka perlu disusun Grand-Design CorpU yang melibatkan para pimpinan puncak dalam Tata Kelola, juga perlu disusun design dalam konsep Rumah CorpU yang melibatkan semua stakeholder di organisasi, sehingga ownership atas CorpU dapat semakin meningkat.

Adapun tahap-tahap pembuatan Grand-Design CorpU dimulai dari:

1. CorpU Assessment
2. CorpU Strategy Masterplan Development
3. Penyusunan Rumah CorpU
4. Penyusunan Tata Kelola CorpU
5. Penyusunan Learning Focus CorpU

B. TAHAP-TAHAP PEMBUATAN GRAND-DESIGN CORPU

1. CORPU ASSESSMENT

Tahap pertama yang dilakukan adalah **Self-Assessment / Penilaian Mandiri CorpU**

Dalam kegiatan Penilaian Mandiri, dilaksanakan 2 assessment sebagai berikut:

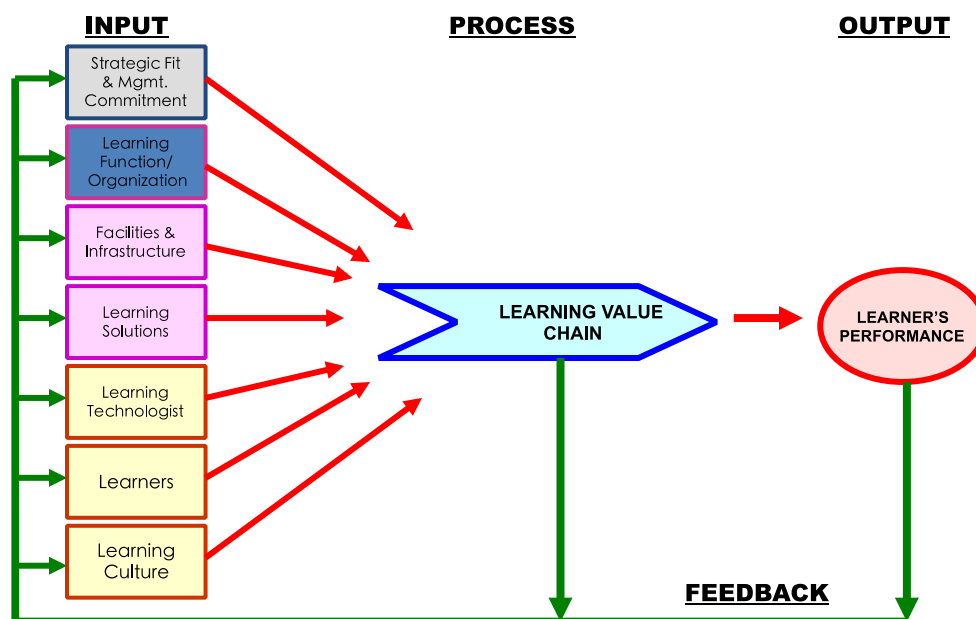
- a. Enterprise Learning System (ELS)
- b. Feature CorpU (House of CorpU)

a. Enterprise Learning System (ELS)

Asesmen ini bertujuan untuk melihat tingkat kesiapan dari fungsi-fungsi di dalam organisasi untuk menjalankan sebuah Enterprise Learning System, yaitu sistem pembelajaran yang mengelola integrasi input proses dan output pembelajaran sehingga sasaran implementasi Pembelajaran Organisasi dapat dicapai secara tepat dan berkesinambungan. *Enterprise Learning System* yang solid merupakan langkah awal performansi Pembelajaran Organisasi yang semakin optimal.

Komponen Enterprise Learning System

Komponen dalam *Enterprise Learning System* seperti digambarkan dalam Gambar 1 di bawah ini, yang terdiri dari:



Gambar 1 – Enterprise Learning System (ELS)

Input terhadap Learning System, terdiri dari tujuh komponen penting, yaitu:

1. Strategi Fit & Management Commitment

Bagaimana dukungan dan komitmen dari manajemen terhadap pembelajaran di organisasi. Dukungan ini diturunkan menjadi sub komponen, yaitu:

- a. Apakah ada Arahan dan Kebijakan pembelajaran yang mumpuni
- b. Bagaimana keterlibatan dan komitmen para pimpinan terhadap pembelajaran, seperti komitmen untuk berperan sebagai fasilitator, coach, mentor, dan terlibat dalam penyusunan materi
- c. Bagaimana sistem tata kelolanya
- d. Apakah terdapat struktur organisasi dan alur pelaporannya kepada pimpinan
- e. Tersedianya anggaran yang khusus dan mencukupi untuk pembelajaran

2. Learning Function and Organization

Yang secara spesifik menelaah bagaimana fungsi organisasi learning dijalankan, yang diturunkan menjadi sub komponen:

- a. Adanya struktur organisasi yang jelas dan ‘mumpuni’ untuk mendukung aktifitas yang terkait pembelajaran
- b. Organisasi / Unit Pembelajaran dipimpin oleh seseorang yang memiliki fungsi dan pengaruh yang menonjol
- c. Organisasi / Unit Pembelajaran sudah dikendalikan secara baik untuk mendukung semua aktifitas pembelajaran
- d. Organisasi / Unit Pembelajaran sudah selaras dengan tim SDM untuk mengintegrasikan semua kegiatan pembelajaran dengan SDM
- e. Organisasi / Unit Pembelajaran sudah secara rutin terlibat dan diikuti dalam program strategik unit bisnis

3. Facilities & Infrastructure

Apa saja fasilitas dan infrastruktur untuk mendukung proses pembelajaran, yang diturunkan menjadi sub komponen:

- a. Tersedianya fasilitas pembelajaran yang memadai
- b. Fasilitas pembelajaran sudah dilengkapi secara baik untuk mendukung pembelajaran
- c. Tersedianya koneksi internet berkecepatan tinggi di tempat pembelajaran
- d. Fasilitas pembelajaran sudah menggunakan teknologi otomasi yang terintegrasi, seperti Learning Management System

- e. Tersedianya sumber daya yang beragam (perlengkapan, fasilitas, materi pembelajaran) di tempat pembelajaran

4. Learning Solutions

Bagaimana memastikan tersedianya solusi pembelajaran melalui program pembelajaran yang memadai, yang diturunkan menjadi sub komponen:

- a. Tersedia katalog training yang memuat semua program training
- b. Tersedianya sistem Training Vendor Management
- c. Tersedianya program On The Job (OJT), coaching, dan mentoring
- d. Tersedianya metode pembelajaran lain, seperti e/m Learning (e = electronic, m = mobile)
- e. Tersedianya pengajar (Leader As Teacher / LAT) yang memadai

5. Learning Technologist

Yaitu bagaimana staff di unit learning itu berperan sebagai Learning Technologist (ahli di bidang pembelajaran), yang diturunkan menjadi sub komponen:

- a. Adanya proses seleksi dan penempatan staff unit learning
- b. Adanya perencanaan program pengembangan dan sertifikasi yang jelas untuk staff unit learning
- c. Terdapat sistem 'reward' dan 'recognition' untuk staff unit learning
- d. Adanya perencanaan mutasi dan rotasi
- e. Adanya Struktur Organisasi Learning Center yang jelas

6. Learners

Bagaimana kesiapan dan tanggung jawab peserta pembelajaran, yang diturunkan menjadi sub komponen:

- a. Peserta mengambil tanggung jawab pembelajaran.
- b. Peserta memiliki kapabilitas pembelajaran yang tinggi
- c. Adanya tingkat komitmen yang tinggi terhadap pembelajaran
- d. Hasil pembelajaran selalu **diaplikasikan** di tempat kerja
- e. Peserta memiliki minat dan kapabilitas belajar melebihi lingkup pekerjaan mereka

7. Learning Culture

Bagaimana budaya belajar di organisasi peserta pembelajaran, yang diturunkan menjadi sub komponen:

- a. Organisasi mendapatkan respek dan status yang tinggi dalam hal pembelajaran di industrinya
- b. Adanya aktifitas yang konstan dan berkelanjutan untuk mempromosikan pembelajaran
- c. Pimpinan menjadi role model pembelajaran
- d. Adanya sistem dan struktur untuk mendukung pembelajaran
- e. Pembelajaran dikaitkan dengan Performance Management System & Promosi

Proses dalam Learning System, atau yang dikenal dengan Learning Value Chain (LVC) seperti terlihat pada gambar di bawah ini, terdiri dari lima komponen penting, yaitu:

1. Learning Need Diagnosis

Proses untuk scanning, analisa, identifikasi dan konfirmasi kebutuhan pembelajaran untuk staff, tim dan unit kerja, sehingga mendapatkan training yang tepat, untuk orang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan jumlah yang tepat (CCA, DNA, TNA).

2. Acquiring Learning Solutions:

Proses untuk analisis, desain, membuat, mengembangkan, melakukan pilot, dan menjalankan solusi pembelajaran sesuai kebutuhan (ISD – Instructional System Design).

3. Deliver & Deployment:

Proses untuk mentransfer semua materi pembelajaran kepada staff, tim dan unit kerja, dan memastikan mereka mengaplikasikan apa yang dipelajari ditempat pekerjaannya (Facilitating Skills)

4. **Learning Impact Measurement:**

Proses untuk memonitor, asses, evaluasi dan melakukan perbaikan atas proses, output, dan outcome dari Learning Solution untuk memastikan terjadinya peningkatan performansi bisnis.

5. **Learning Administration, Infrastructure & Support System:**

Proses untuk memastikan administrasi pembelajaran, infrastruktur dan sistem pendukung pembelajaran mendukung terjadinya proses pembelajaran yang optimal.

Hal hal yang di assess pada Self Assessment terkait dengan Learning Value Chain, memuat tentang:

1. Adanya metodologi yang jelas untuk mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran individu, tim dan organisasi
2. Adanya prosedur untuk design dan pengembangan materi pembelajaran
3. Adanya metode ‘delivery dan deployment’ (pengajaran dan penerapan hasil pembelajaran) yang jelas
4. Adanya pengukuran dan evaluasi yang konsisten terhadap dampak dari pembelajaran
5. Adanya Learning Management and Reporting system

Feedback

yang harus diterapkan dalam Learning System, adalah untuk memastikan bahwa kegiatan pembelajaran itu dimonitor dan diberikan umpan balik sehingga performansi dari Learning System itu semakin meningkat. Hal hal yang di assess dalam Feedback adalah:

1. Adanya KPI (Key Performance Indicator) yang jelas untuk Learning Centre.
2. Learning Centre diaudit dan dinilai setiap mingguan, bulanan dan tahunan
3. Review terhadap kinerja Learning Centre dilaksanakan
4. Adanya Feedback & Evaluation yang bersifat close Clooping (memastikan terjadinya review dan tindakan perbaikan atas setiap feedback)
5. Penggunaan Visual Management untuk memantau, memonitor dan me-manage “Kinerja Pembelajaran”

Output yang diharapkan adalah adanya peningkatan terhadap performansi organisasi terkait dengan pembelajaran yang dilakukan kepada peserta pembelajaran, yaitu terkait dengan hal hal berikut ini:

1. Adanya KPI (Key Performance Indicator) yang jelas yang diharapkan dari dampak hasil pembelajaran di organisasi, seperti adanya peningkatan indeks karyawan terhadap anti-korupsi.
2. Adanya KPI yang jelas yang diharapkan dari dampak hasil pembelajaran terhadap budaya organisasi, seperti budaya anti korupsi di organisasi
3. ‘Learning Solutions’ / Program selalu diukur mengenai efektifitas, efisiensi dan dampaknya
4. ‘Enterprise Learning System’ ditinjau, diaudit dan direview secara berkala
5. ‘Cost of Ignorance’ (biaya yang timbul karena tidak dilakukan pembelajaran yang tepat) dari organisasi dikelola. Contoh Cost of Ignorance misalnya adalah Karyawan yang mengerjakan sesuatu pekerjaan namun tidak memberikan hasil yang optimum, bahkan merugikan perusahaan dikarenakan tidak memahami nilai yang diinginkan oleh organisasi.

KRITERIA PEMETAAN

Dalam self-assessment untuk menilai Enterprise Learning System (ELS), penilaiannya menggunakan standard yang digunakan oleh Guideline sebagaimana di bawah ini:

Keterangan tentang Kriteria Penilaian

Nilai 0 : Tidak ada

- Sama sekali tidak ada proses.
- Organisasi tidak menyadari bahwa ada masalah yang perlu ditangani.

Nilai 1-2: Tahap Awal / Ad Hoc

Nilai (1) bila

- Adanya bukti bahwa organisasi telah menyadari adanya isu dan perlu ditangani.
- Belum adanya proses yang standard
- Belum adanya pendekatan untuk me-manage.

Nilai (2) bila

- Adanya bukti bahwa organisasi telah menyadari adanya isu dan perlu ditangani.
- Belum adanya proses yang standard, tetapi hanya ada pendekatan ad-hoc
- Pendekatan menyeluruh pada manajemen tidak terarah.

Nilai 3– 4: Berulang tetapi Intuitif

Nilai (3) bila

- Proses sudah dikembangkan pada tahap dimana prosedur yang sama tetapi dilakukan oleh orang yang berbeda
- Tidak ada training yang formal atau komunikasi yang standard.

Nilai (4) bila

- Proses sudah dikembangkan pada tahap dimana prosedur yang sama tetapi dilakukan oleh orang yang berbeda
- Tidak ada training yang formal atau komunikasi yang standard.
- Tingkat ketergantungan tinggi kepada kemampuan individu utk melakukan pekerjaan secara intuitive.

Nilai 5– 6: Proses Terdefinisi

Nilai (5) bila

- Prosedur sudah distandardkan dan didokumentasikan

Nilai (6) bila

- Prosedur sudah distandardkan, didokumentasikan dan dikomunikasikan melalui training.
- Tetapi masih tergantung kepada individu untuk mengikuti proses ini
- Tinggi kemungkinan bahwa perbedaan penerapan tidak terdeteksi
- Prosedur belum canggih Prosedur hanya merupakan formalisasi dari praktek yang ada sekarang

Nilai 7-8 : Termonitor dan Terukur

Nilai (7) bila

- Mampu memonitor dan mengukur pemenuhan / ketaatan, serta mampu melakukan aksi apabila proses tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Nilai (8) bila

- Mampu memonitor dan mengukur pemenuhan / ketaatan, serta mampu melakukan aksi apabila proses tidak berjalan sebagaimana mestinya.
- Melakukan peningkatan terhadap proses secara berkelanjutan dan menyediakan 'best' / 'good' practice
- Otomasi dan penyediaan alat pendukung / tools dilakukan secara terbatas dan terfrakmentasi

Nilai 9-10 : Optimal

Nilai (9) bila

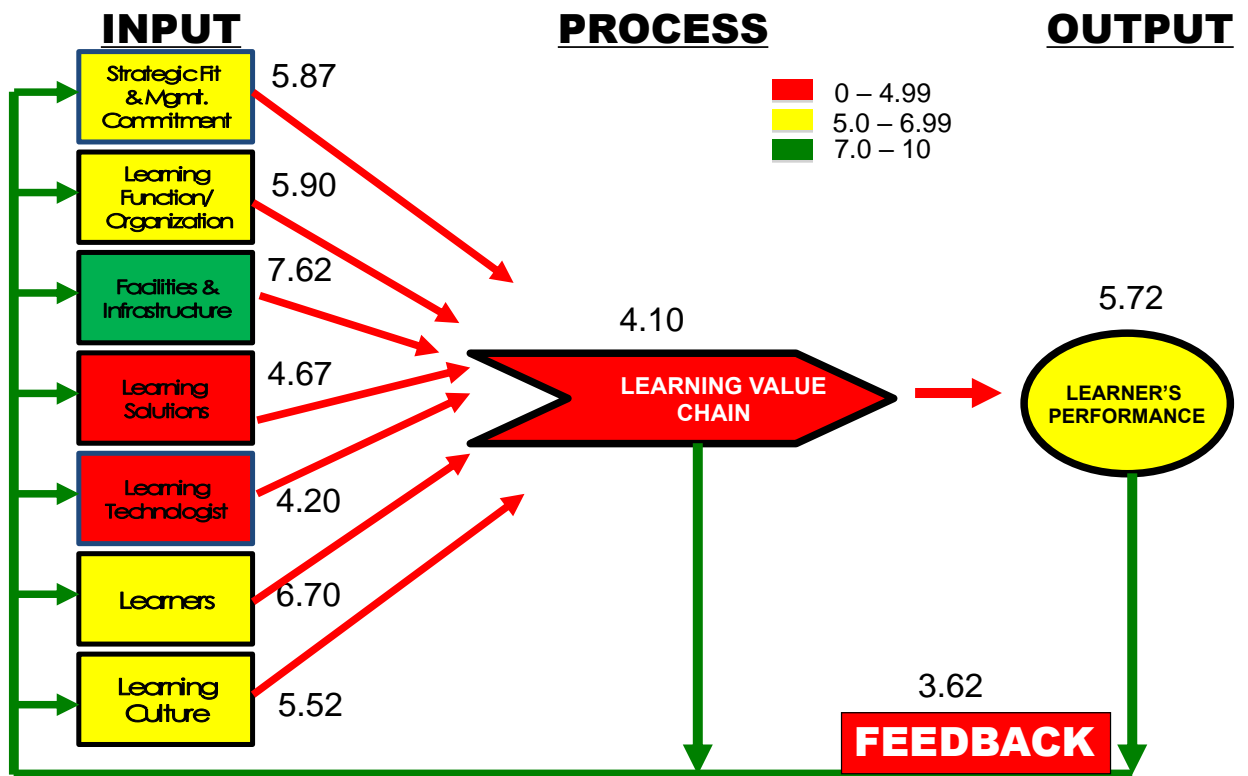
- Proses yang dilakukan sudah mendekati best-practice, yang didasarkan dari hasil peningkatan secara terus menerus dan merupakan model terbaik dari organisasi lain yang merupakan 'benchmarked'
- Otomasi dan alat pendukung sudah dipergunakan secara intensif.

Nilai (10) bila

- Proses yang dilakukan sudah mendekati best-practice, yang didasarkan dari hasil peningkatan secara terus menerus dan merupakan model terbaik dari organisasi lain yang merupakan 'benchmarked'
- Penggunaan Teknologi Informasi (TI) terintegrasi untuk mengotomasi workflow.
- Penggunaan TI untuk menyediakan tools yang dapat meningkatkan kualitas dan efektifitas.
- Organisasi cepat beradaptasi

HASIL PEMETAAN

Hasil pemetaan self-assessment atas Enterprise Learning System Universitas Terbuka terlihat pada Gambar 2 berikut ini.



Ringkasan Hasil Penilaian Mandiri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 – Hasil Assessment ELS

HASIL ASSESSMENT : ENTERPRISE LEARNING SYSTEM

SUMMARY			
INPUT	MAX	MIN	AVG
Strategic Fit & Mgt Commitment	10	3	5,87
Learning Function / Organization	10	2	5,90
Facilities & Infra-structure	10	2	7,62
Learning Solutions	9	2	4,67
Learning Technologist	9	2	4,20
Learners	9	5	6,70
Learning Culture	9	2	5,52

	0 – 4.99
	5.0 – 6.99
	7.0 – 10

PROCESS

Learning Value Chain	9	2	4,10
----------------------	---	---	------

OUTPUT

Learner's Performance	9	2	5,72
-----------------------	---	---	------

FEEDBACK

System Feedback	7	1	3,63
-----------------	---	---	------

Pembahasan Hasil Penilaian Mandiri:

- Terlihat dari hasil assessment System Feedback memiliki nilai paling rendah yaitu 3,63 of 10, yang berarti bahwa kegiatan pembelajaran itu dimonitor dan diberikan umpan balik sehingga performansi dari Learning System itu semakin meningkat
- Nilai tertinggi ada di point Facilities & Infrastructure yang memiliki nilai tertinggi yaitu 7,62 of 10, dimana UT sudah memiliki kampus dan fasilitas pelatihan yang memadai

Penjelasan hasil assessment:

- Terdapat 5 komponen yang dimiliki oleh organisasi, yang ditandai dengan warna arsir kuning, tetapi dirasa masih perlu ditingkatkan karena belum optimal yaitu
 - Strategic Fit & Management Commitment (5.87 dari 10)
 - Learning Function/ Organization (5.90 dari 10)
 - Learners / Peserta Pelatihan (6,70 dari 10)
 - Learning Culture (5.52 dari 10)
 - Learner's Performance (5,72 dari 10)

Kelima komponen ini telah didefinisikan dengan jelas, walaupun belum mencapai level yang optimal (masih kurang dari 7.0).

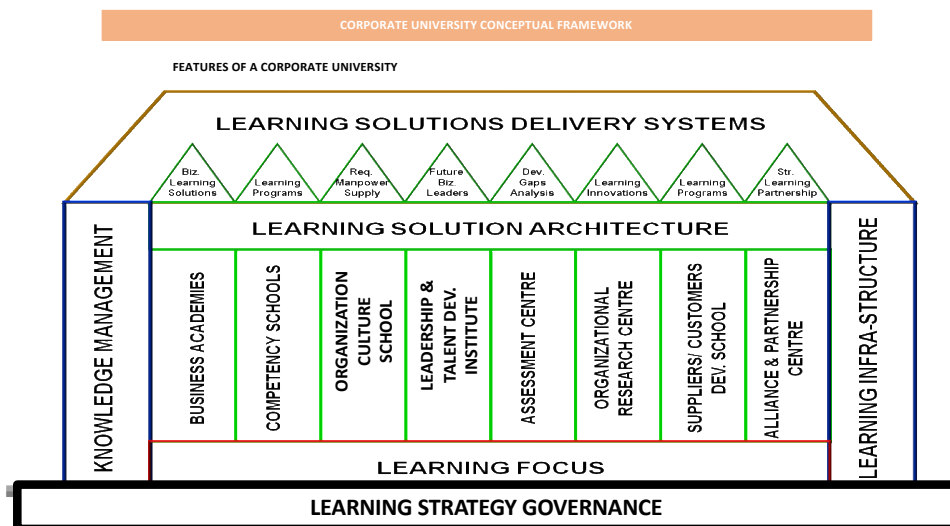
- Terdapat 4 (empat) komponen yang memerlukan perbaikan adalah:
 - Learning Solutions (4,67 dari 10)
 - Learning Technologist (4,20 dari 10)
 - Learning Value Chain (4.10 dari 10)
 - System Feedback (3,63 dari 10)

Proses yang ada pada keempat area ini telah dilakukan dengan rutin namun demikian masih bersifat intuitif. Pendekatan yang bersifat proaktif masih perlu ditingkatkan.

Untuk melakukan leverage dengan cepat, organisasi dapat meningkatkan strength atau dengan meminimalkan weakness yang dimilikinya.

b. Feature Corporate University

Penilaian Mandiri kedua yang dilakukan adalah melihat feature apa saja yang harusnya dimiliki oleh sebuah Corporate University (CorpU). Pelaksanaan dan tata-kelolanya dengan menggunakan kaedah dan framework CorpU seperti terlihat pada Gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3 – House of CorpU

Komponen Rumah CorpU

1. Learning Strategy Governance:

- Proses formulasi, implementasi dan monitoring terhadap Strategi Pembelajaran Organisasi

- Komponen ini mencakup KPI CORPU dan sistem manajemen kerjanya.
- Senior Management Learning Council juga termasuk ke dalam governance.
- Untuk memastikan CORPU Masterplan dan Blueprint telah dicapai/ berhasil.

2. *Learning Focus*

- Kerangka “Kapabilitas (Skill & Will) yang diprioritaskan untuk setiap Job Group”, yang terhubung, selaras dan mendukung Strategic Intent dari organisasi.
- Learning Focus diturunkan dari Learning Needs Diagnosis yang dilaksanakan pada seluruh lintas organisasi
- Didefinisikan sebagai struktur konten yang akan menghasilkan katakter pembelajaran yang unik dalam Corporate University.

3. *Learning Solution Architecture*

- Arsitektur konseptual yang digunakan sebagai dasar untuk membangun dan mengintegrasikan fungsi-fungsi di dalam Corporate University
- Protokol Instructional System Design (ISD) yang ditempatkan untuk memastikan kualitas dan kecepatan learning solution dalam dibangun, dibeli atau digunakan oleh organisasi.

4. *Learning Solution System Delivery*

- Sistem yang mengintegrasikan input-proses-output dari Corporate University
- Memastikan delivery dan absorption dari produk-produk CORPU.

5. *Knowledge Management*

Sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi, menangkap, menyimpan, mengeluarkan dan mengaplikasikan “pengetahuan” organisasi saat ini sehingga people di dalam organisasi dapat belajar dan mengambil manfaatnya.

6. *Learning Infrastructure*

Struktur dukungan administratif dari Corporate University yang mencakup staff, Learning Management System, Fasilitas dan dukungan anggaran.

7. Business Academy

Unit solusi pembelajaran yang fokus pada primary business driver.

8. Competency Academy

Unit solusi pembelajaran yang fokus pada pengembangan critical skills yang dibutuhkan untuk mendukung strategi dan operational excellence dari organisasi.

9. Organization Culture School

Unit solusi pembelajaran yang fokus untuk mengembangkan dan memberikan learning yang akan memproganda, mempromosikan dan melindungi budaya yang dibutuhkan serta “team learning” pada seluruh lintas organisasi.

10. Leadership & Talent Development Institute

Unit solusi pembelajaran yang focus untuk mengembangkan pipeline dari pemimpin masa depan dan critical talent yang diidentifikasi bagi organisasi.

11. Assessment Center

- Unit organisasi yang fokus pada menghasilkan profile learner di dalam perusahaan dan lingkungan bisnisnya
- Memfasilitasi testing, assessment dan certification dari staff dalam hal keahlian “inti & kompetitif” (baik keahlian teknis maupun leadership).

12. Organizational Research Center

Unit yang bertindak sebagai “Jendela Dunia” dengan menyelenggarakan penelitian, studi banding dan mengidentifikasi sumber “pengetahuan” kompetitif mengenai kemampuan organisasi dalam belajar dan menggunakan kompetensi strategis.

13. Supplier/ Customer Development Center

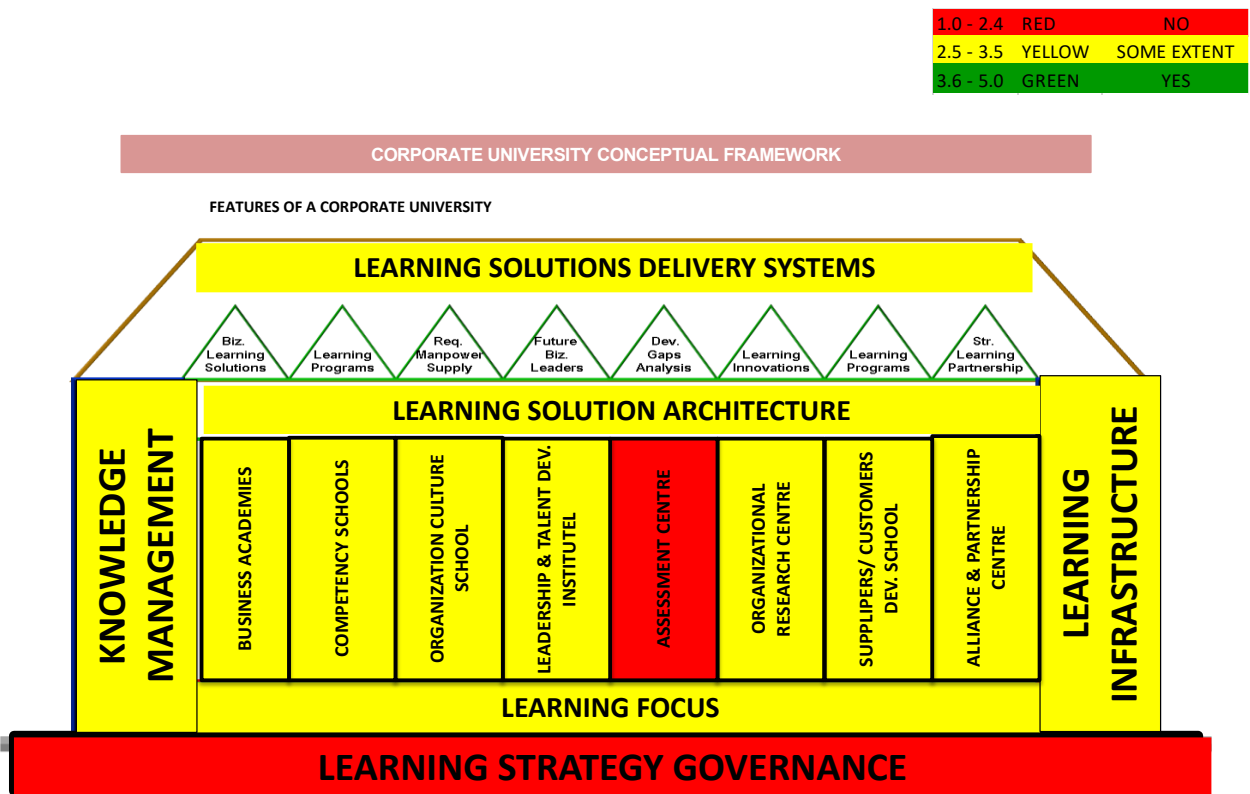
Unit solusi pembelajaran yang focus pada memberikan training dan sertifikasi bagi supplier untuk meningkatkan kualitas supply dan membantu customer agar dapat menggunakan produk dengan baik.

14. Alliance & Partnership Center

Unit yang mencari dan membangun partnership dengan institusi pembelajaran eksternal (Academic Universities, Technical Institutions, Government Agencies, CORPU lainnya) dalam memberikan peluang professional development & kualifikasi bagi pegawai.

Hasil Pemetaan Rumah CorpU

Berikut adalah hasil pemetaan atas Features yang sudah dimiliki oleh PPSDM UT dengan mengacu kepada Rumah CorpU.



Gambar 4 – Hasil Self-Assessment Rumah CorpU

Tabel berikut ini menunjukkan hasil pemetaan oleh tim.

Tabel 3 – Hasil Self-Assessment Rumah CorpU

0.0 - 2.0	RED	NO
2.1 - 4.0	YELLOW	SOME EXTENT
4.1 - 5.0	GREEN	YES

No.	CORPORATE UNIVERSITY FEATURE	GROUP ASSESSMENT							MAX	MIN	AVG
		#1	#4	#5	#6	#7	#8	#9			
1	LEARNING FOCUS	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2,14
2	LEARNING INFRASTRUCTURE	4	4	4	4	4	2		4	2	3,67
3	KNOWLEDGE MANAGEMENT	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2,71
4	LEARNING SOLUTION ARCHITECTURE	4	2	2	1	2	2	2	4	1	2,14
5	LEARNING SOLUTION FACULTIES										
	5.1 Business Academies	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2,43
	5.2 Competency Schools	2	3	3	3	4	2	2	4	2	2,71
	5.3 Organization Culture Development School	4	3	3	4	3	1	2	4	1	2,86
	5.4 Leadership & Talent Development Institute	3	2	2	1	3	3	3	3	1	2,43
	5.5 Assessment Centre	2		2		1	1	3	3	1	1,80
	5.6 Organization Learning Research Centre	4		4		4	1	2	4	1	3,00
	5.7 Suppliers/Customers Development School	4	2	4	4	4	1	3	4	1	3,14
5.8 Alliances & Partnership Centre	2	2	4	1	4	2	2	4	1	2,43	
6	LEARNING SOLUTIONS DELIVERY SYSTEMS	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3,29
7	LEARNING STRATEGY GOVERNANCE	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1,86

Penjelasan hasil assessment:

- Komponen dengan nilai tertinggi telah dimiliki oleh organisasi dan berjalan dengan baik adalah Learning Infra-structure (point 3,67 dari 5.0). Hal ini konsisten dengan self-assessment ELS dimana infra-structure memiliki nilai yang tinggi juga.
- Komponen dengan nilai tertinggi kedua adalah Learning Solutions Delivery System (point 3,29 dari 5.0), yang menunjukkan bahwa organisasi sudah memiliki sistem pengajaran yang baik.
- Komponen dengan nilai tertinggi ketiga yang dimiliki oleh organisasi adalah Supplier & Customer School (3,14 dari 5.0). Hal ini dikarenakan memiliki kampus / hub yang kepanjangan tangan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara terstruktur.
- Komponen dengan nilai tertinggi keempat adalah Organization Learning Research Center, yaitu adanya kegiatan learning yang mendukung pembelajaran, dengan nilai 3,00 dari 5.0
- Komponen Knowledge Management dan Culture Development Center ada di nilai tertinggi kelima, yaitu nilai 2,71 dari 5.0

- Komponen dengan nilai tertinggi kelima adalah Competency School dengan nilainya adalah 2,71 dari 5.0.
- Alliances & Partnership Center dan Leadership & Talent Development Institute, dimana nilainya adalah 2,14 dari 5.0. Hal ini menunjukkan bahwa kedua komponen ini sudah ada, tetapi belum maksimal kinerjanya.
- Komponen Learning Focus dan Assessment Center mendapatkan nilai 1,86 dan 1,80, merupakan dua komponen dengan nilai terendah, sehingga ini harus menjadi fokus dalam Strategic Roadmap yang disusun.

2. CORPU STRATEGY MASTERPLAN DEVELOPMENT

Tahap kedua dalam kegiatan fase 1 ini adalah menyusun Strategic Roadmap untuk implementasi UTCorpU. Kegiatan ini merupakan hal penting yang harus dilaksanakan agar implementasi UTCorpU lebih terarah dan sistematis, serta mempertimbangkan hasil self-assessment.

Berikut adalah hasil penyusunan Masterplan UTCorpU; yang terdiri dari:

- a. Strategic Roadmap UTCorpU (Rencana 5-Tahunan)
- b. Detail Project Plan untuk tahun 2022 – 2023
- c. Killer Program tahun 2023

a. Penyusunan Strategic Roadmap UTCorpU

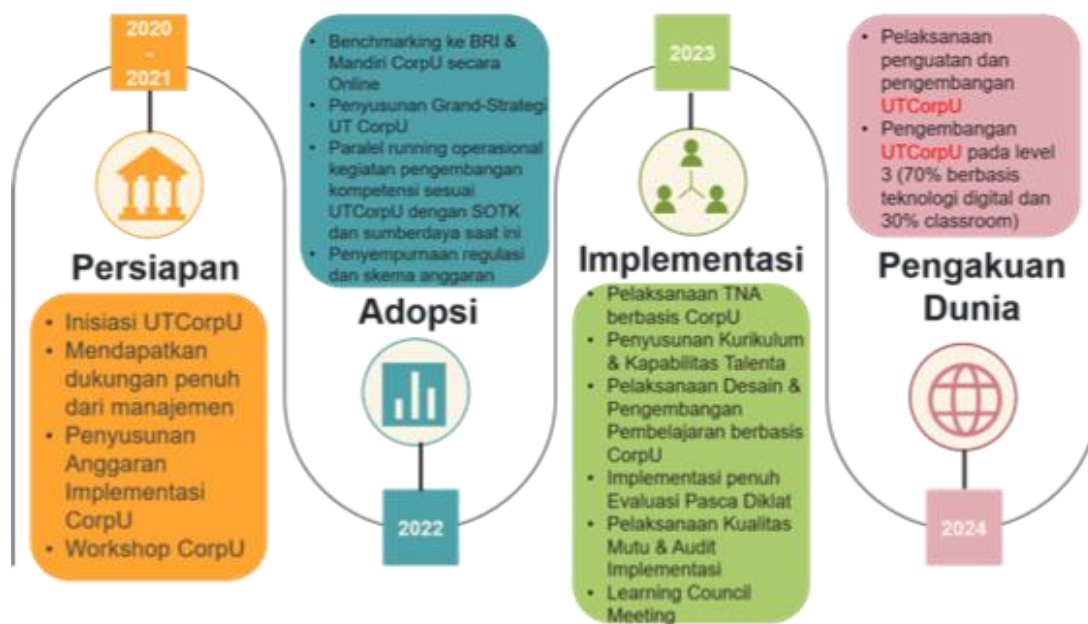
Kegiatan UTCorpU dimulai dengan tahapan PERSIAPAN yang dilaksanakan pada tahun 2020 dengan kegiatan inisiasi kegiatan, presentasi untuk mendapatkan dukungan penuh dari manajemen, serta penyusunan Anggaran Implementasi CorpU, dan melaksanakan Workshop CorpU agar semua stakeholder memiliki persamaan persepsi terkait dengan CorpU.

Setelah kegiatan PERSIAPAN selesai dilaksanakan dengan ditandai adanya dukungan manajemen untuk implementasi CorpU serta disediakannya anggaran untuk implementasi CorpU, maka tahapan berikutnya adalah ADOPSI yang dilaksanakan pada tahun 2022 ini. Tahap ADOPSI ini dimulai dengan benchmarking ke BRI CorpU dan Mandiri CorpU yang dilaksanakan secara Online, kemudian dilaksanakan Self-Assessment dan Penyusunan Grand-design UT CorpU, serta secara parallel juga proses operational pengembangan kompetensi sesuai UTCorpU dan SOTK juga terus berjalan, dan juga dilakukan

penyempurnaan regulasi dan skema anggaran untuk mendukung implementasi UTCorpU. Dalam tahapan ini juga akan dilaksanakan Launching UTCorpU untuk menandai dimulainya tahapan IMPLEMENTASI.

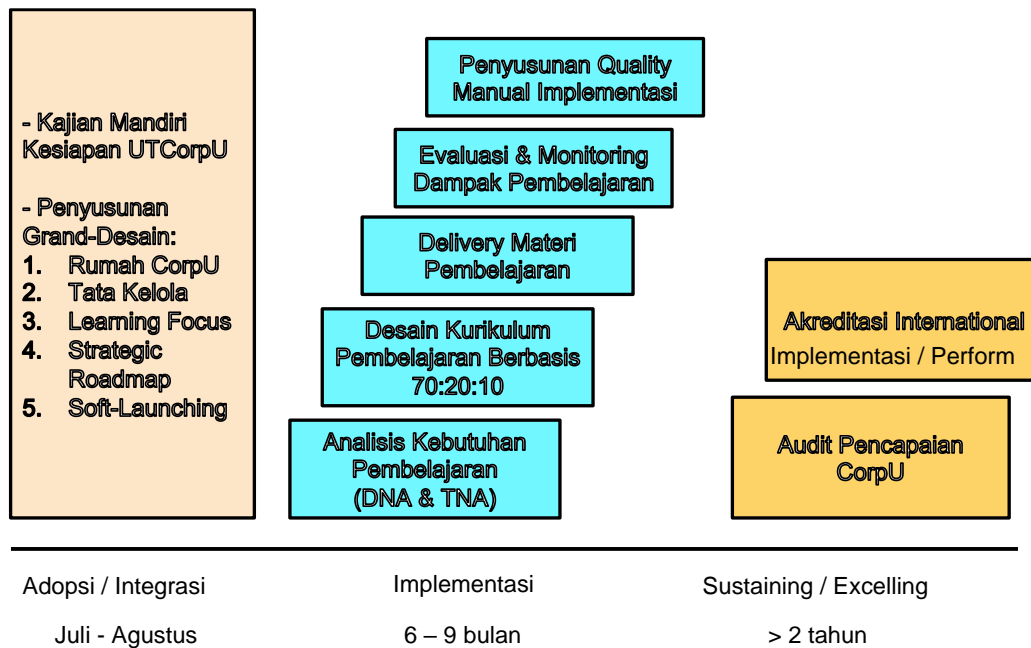
Kegiatan IMPLEMENTASI UTCorpU akan mulai dilaksanakan pada tahun 2023, yang meliputi kegiatan (1) pelaksanaan Identifikasi kebutuhan pembelajaran & Penyusunan Kurikulum & Kapabilitas Talenta, (2) penyusunan desain dan pengembangan pembelajaran berbasis CorpU, (3) Implementasi Penuh Evaluasi Pasca Diklat, dan (4) Penyusunan Manual Mutu Implementasi UTCorpU serta pelaksanaan audit implementasi, serta (5) Pelaksanaan Learning Council Meeting.

Diharapkan pada tahun 2024, UTCorpU bisa mendapatkan Pengakuan Dunia melalui pelaksanaan penguatan dan pengembangan UTCorpU, serta pengembangann UTCorpU dengan pelaksanaan 70% berbasis Teknologi. Gambar berikut ini menggambarkan tahapan yang dijelaskan diatas.



Gambar 5 – Timeline Kegiatan UT CorpU

Secara rinci berikut adalah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam strategic Roadmap UTCorpU, diharapkan proses Sustaining / Excelling sudah dapat tercapai setelah 2 tahun sejak proses Adopsi / Integrasi.



Gambar 6 –Tahapan Kegiatan

b. Penyusunan Detail Project Plan Roadmap UT CorpU

Tahap berikutnya adalah menyusun Detail Project Plan dari roadmap UTCorpU, yang meliputi: Strategic Direction, Strategic Key Program, dan Innovative Program, serta Key Performance Area (KPA) yang diperlukan untuk memantau implementasi UTCorpU.

Strategic Direction berisi tentang Intention / Tujuan Pembentukan UTCorpU, Visi & Misi, Standar Layanan Pembelajaran, serta Budaya Belajar yang ingin dibentuk melalui UTCorpU ini.

Berikut adalah Strategic Direction yang disusun.

Intention / Tujuan Pembentukan

Mencetak insan UT berkelas dunia yang memiliki kapabilitas dalam menjalankan Pendidikan Terbuka secara professional dan berkualitas

Visi

Menjadi pengelola sumber daya manusia yang profesional

Misi

1. Mengembangkan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan tuntunan lingkungan strategis.
2. Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai modus untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten.

Standar Layanan Pembelajaran

1. *Link dengan kinerja dan perencanaan karir (Relevant)*
2. *Berbasis teknologi digital (Flexible)*
3. *Sesuai kebutuhan unit kerja & aplikatif (Applicative)*
4. *Berbasis 10:20:70 (Impactful)*

Budaya Belajar

Belajar Sepanjang Hayat dengan Teknologi

Berikutnya penyusunan Strategic Key-Program untuk implementasi UTCorpU, yang terdiri dari Kegiatan Wajib dan Kegiatan Inovatif. Untuk Kegiatan / Program wajib, ada 4 program, yang meliputi (1) pembelajaran berbasis digital, (2) standardisasi Learning Value Chain, (3) Penyusunan Program Penunjang Kebijakan CorpU, dan (4) Sumber Daya Manusia. Untuk Kegiatan yang Inovatif juga ada 4 program, yang meliputi (1) Program Kerjasama dengan Institusi terkemuka lain, (2) Peningkatan Kapabilitas Pengajar, (3) Pengembangan SDM Bidang Learning, dan (4) Memperkuat Budaya Pembelajaran.

Rincian dari masing-masing program dapat dilihat di gambar berikut ini.

Program KERJA STRATEGIS

KEGIATAN WAJIB

1. Pembelajaran berbasis digital
 - 1.1. Pembuatan Sistem Terintegrasi (LMS + KMS + HRIS)
 - 1.2. Penyusunan Digital Learning
 - 1.3. Penggunaan aplikasi (content e-learning)
2. Proses Learning Value Chain
 - 2.1. Membuat pelatihan yang impactful terhadap pencapaian kinerja organisasi (action-learning application)
 - 2.2. Metodologi pembelajaran yang berstandar internasional
 - 2.3. Assessment program
 - 2.4. Pelatihan untuk tim SDM terkait Learning Value Chain
 - 2.5. Strategic training needs analysis
 - 2.6. Menyusun Learning Curriculum
 - 2.7. Mengimplementasi Killer Program
 - 2.8. Pelaksanaan TNA berbasis kompetensi
 - 2.9. Pengembangan program evaluasi pasca diklat (learning impact measurement)
 - 2.10. Design pembelajaran berbasis 10:20:70

3. Penunjang Program Kebijakan CorpU
 - 3.1. Internalisasi & Sosialisasi CorpU
 - 3.2. Penyusunan Manual Mutu (QSM) Implementasi CorpU
 - 3.3. Launching corpU
 - 3.4. Pembentukan landasan hukum (SK Rektor) terkait CorpU
 - 3.5. Akuntabilitas reabilitas dalam penyelenggaraan diklat
4. SDM
 - 4.1. Menyediakan SDM yang berkualitas
 - 4.2. Program learning facilitator certification (pengajar & penyelenggara)
 - 4.3. Melaksanakan Community of Practice
 - 4.4. Integrasi program Diklat dengan Talent pool terkait promosi Jabatan

KEGIATAN INOVATIF

1. Program Kerjasama
 - 1.1. Kerjasama perguruan tinggi, pemerintah & swasta, baik dalam dan luar negeri
 - 1.2. Kerjasama atau kolaborasi teknologi pendidikan
2. Tenaga pengajar
 - 2.1. Menjalankan *leader as teacher*
 - 2.2. Menjalankan *retire faculty program*
3. Pengembangan SDM
 - 3.1. Membentuk fungsi sertifikasi dan *assessment*
 - 3.2. Studi strategis di luar negeri *for the best learning participant*
 - 3.3. Community Development Program
 - 3.4. Smart Learning
4. Memperkuat budaya pembelajaran

Berikutnya adalah menyusun Key Performance Area agar dapat dilaksanakan pemantauan atas implementasi Kegiatan / Program Wajib & Inovatif yang telah disusun sebelumnya. Setidaknya ada 10 area yang perlu dipantau seperti yang dirincikan berikut ini.

KPA Dashboard (Key Perf, Areas)

1. Penerapan Digital learning / LMS
2. % program 10:20:70
3. Progress / tingkat kesiapan sosialisasi corpu
4. Kesiapan Penyusunan Quality assurance management system
5. % program digital
6. Terbentuknya SK Rektor untuk corpu
7. % pengajar & penyelenggara yang sudah tersertifikasi
8. % learning impact pada level 1-4 (skala Kirk Patrick)
9. # leader of teacher
10. # retire faculty

c. Penentuan Killer Program tahun 2022 – 2023

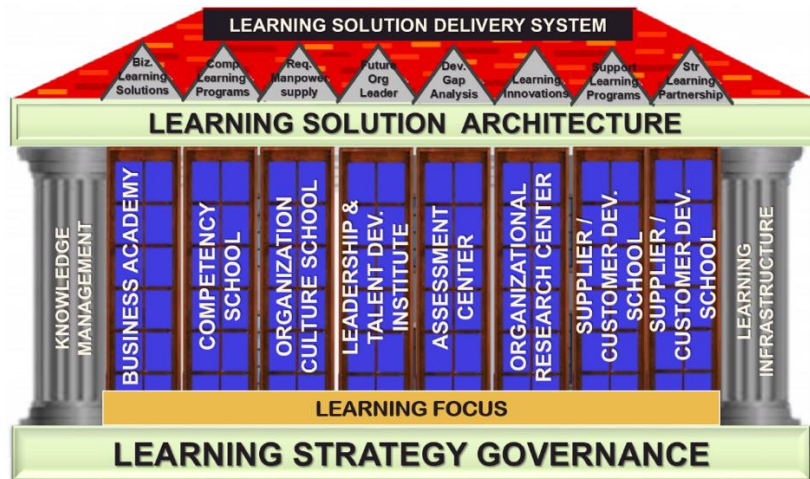
Definisi Killer Program: adalah program pembelajaran untuk mendukung pencapaian Program Strategis Organisasi, yang diperlukan sangat segera untuk peningkatan kinerja unit kerja / organisasi. Usulan Killer Program tahun 2022 – 2023 adalah:

1. Program Pengembangan Kepemimpinan
2. Program Pelatihan Pengembangan Produk Akademik
3. Program Pelatihan Pengembangan Layanan Akademik
4. Program Pelatihan Teknis Untuk Tenaga Kependidikan
5. Program Peningkatan Kompetensi Penelitian dan Publikasi

3. PENYUSUNAN RUMAH CORPU

a. Komponen Rumah Corporate University (CorpU)

Rumah CorpU merupakan salah satu komponen penting dalam pembentukan UT CorpU dan menjadi penanda bahwa Universitas Terbuka (UT) telah memiliki “bangunan” untuk mencetak insan handal yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya terutama di Bidang Pendidikan. Rumah CorpU memiliki 7 komponen vital yang saling mendukung satu sama lain. Bagian-bagian tersebut menjadi fondasi, soko, guru, atap, dan bagian-bagian penting lainnya layaknya sebuah bangunan yang kokoh. Terdapat 8 komponen penting dalam rumah CorpU antara lain Business Academy, Competency School, Organization Culture School, Leadership & Talent Development Institute, Assessment Center, Organizational Research Center, Supplier / Customer Development Center, dan Alliance & Partnership Center.



Gambar 7 Rumah Corporate University (CorpU)

Penjelasan dari masing-masing komponen dalam Rumah CorpU adalah sebagai berikut:

a. Business Academy

Business Academy merupakan unit solusi pembelajaran yang fokus pada kegiatan atau fungsi kerja utama organisasi sehingga pembelajaran itu terhubung dengan peningkatan kinerja organisasi. Tujuan dari Business Academy adalah untuk memastikan pembelajaran yang diberikan sesuai dengan kebutuhan unit kerja dan untuk meningkatkan kapabilitas SDM agar dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan bidang kerjanya.

b. Competency School

Competency School merupakan unit solusi pembelajaran yang fokus pada pengembangan critical skills yang dibutuhkan untuk mendukung strategi dan operational excellence dari organisasi. Tujuan dari Competency School adalah untuk memastikan pembelajaran yang diberikan oleh semua SDM dibutuhkan karena merupakan kompetensi inti diluar bidang kerja masing-masing.

c. Organizational Culture School

Unit ini merupakan solusi pembelajaran yang fokus untuk mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang akan mendukung internalisasi, mempromosikan dan menjalankan budaya organisasi yang dibutuhkan serta budaya belajar (team learning) pada seluruh lintas organisasi.

d. Leadership & Talent Development Institute

Unit ini merupakan solusi pembelajaran yang fokus untuk mengembangkan dan mencetak pemimpin masa depan dan memastikan talenta yang diidentifikasi bagi organisasi itu mendapatkan pengembangan yang sesuai.

e. Assessment Center

Assessment center merupakan unit organisasi yang fokus pada menghasilkan “profile learner” di dalam organisasi dan dalam lingkungan kerjanya. Bertujuan untuk memfasilitasi kegiatan penilaian, assessment dan sertifikasi dari staff dalam hal keahlian “inti & kompetitif” (baik keahlian teknis maupun leadership).

f. Organizational Research Center

Merupakan unit yang bertindak sebagai “Jendela Dunia” dengan menyelenggarakan penelitian, studi banding dan mengidentifikasi sumber “pengetahuan” kompetitif mengenai kemampuan organisasi dalam pembelajaran dan menggunakan kompetensi strategis.

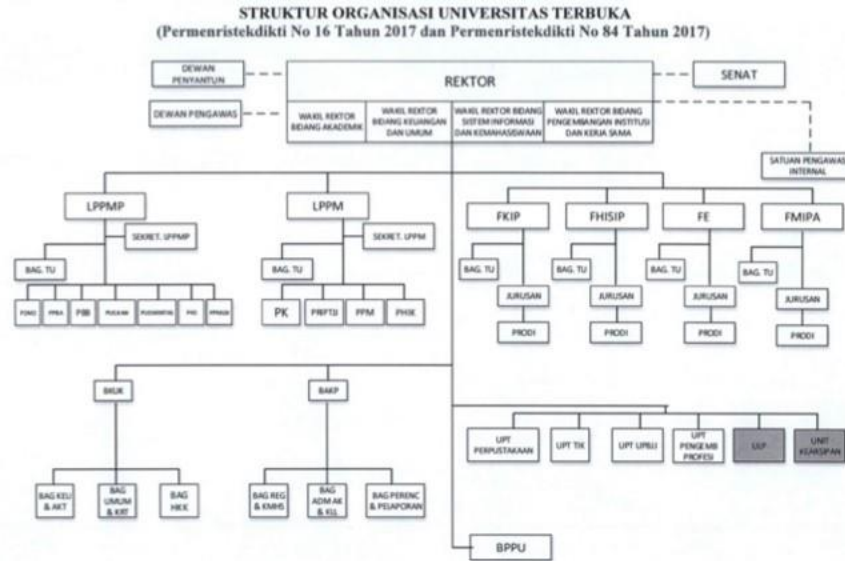
g. Supplier / Customer Development Center

Merupakan unit solusi pembelajaran yang focus pada memberikan training dan sertifikasi bagi Supplier dan Customer / Pengguna. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas supply dan membantu customer agar dapat menggunakan produk dengan baik

h. Alliance & Partnership Center

Unit ini bertugas mencari dan membangun partnership dengan institusi pembelajaran eksternal (Academic Universities, Technical Institutions, Government Agencies, CORPU lainnya) dalam memberikan peluang professional development & kualifikasi bagi pegawai.

Dengan mengacu kepada referensi struktur organisasi Universitas Terbuka (UT) berdasarkan Permenristekdikti No 16 Tahun 2017 dan Permenristekdikti No 84 Tahun 2017, seperti digambarkan di bawah ini, maka disusun Rumah UT CorpU seperti digambarkan dalam Gambar berikut ini.



Gambar 8 Struktur Organisasi Universitas Terbuka

Berikut merupakan Rumah CorpU Universitas Terbuka yang disusun mengacu kepada struktur organisasi UT sendiri.



Gambar 9 Rumah CorpU Universitas Terbuka (UT)

Terdapat 3 komponen utama yaitu Bidang Pengembangan Kompetensi Utama, Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Organisasi, dan Enablers (pendukung).

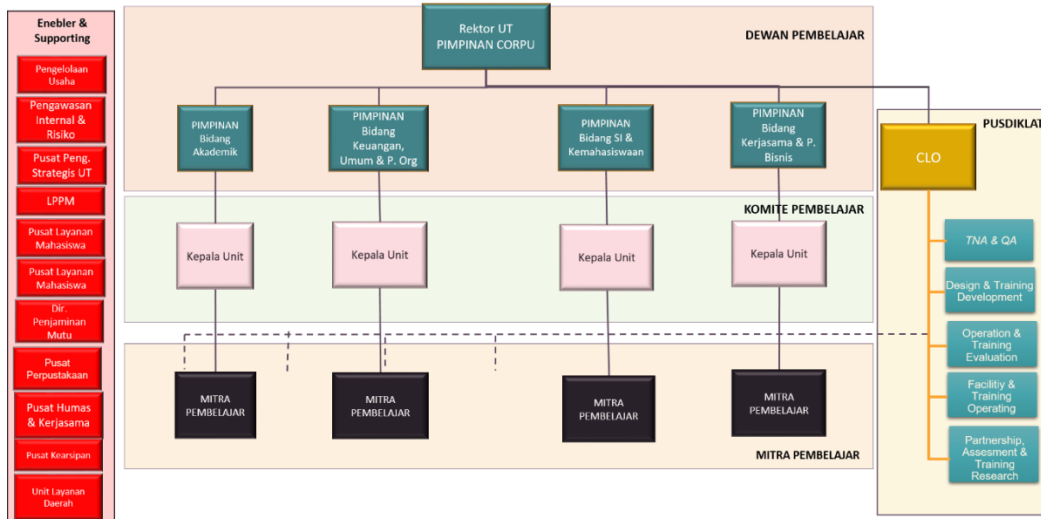
- I. Bidang Pengembangan Kompetensi Utama
 - a. Bidang Akademik
 - b. Bidang Keuangan & Umum

- c. Bidang Sosial & Kemahasiswaan
- d. Bidang Pengembangan Institusi & Kerjasama
- II. Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Organisasi
 - a. Bidang Kepemimpinan & Sosio Kultural
 - b. Bidang Budaya Organisasi (termasuk Budaya Digital)
 - c. Bidang PJJ
 - d. Bidang Kewirausahaan
 - e. Bidang Kerjasama & Networking
 - f. Bidang Digital Literacy
 - g. Bidang Layanan
 - h. Bidang Tata Kelola & Hukum
- III. Enablers / Pendukung
 - a. Technology & Information System Center
 - b. Assessment Center
 - c. Alliance & Partnership Center
 - d. Regional Office (Cabang UT)

4. PENYUSUNAN TATA KELOLA CORPU

Setelah penyusunan Rumah UT CorpU, maka tahap berikutnya adalah menyusun Tata Kelola untuk memastikan Rumah CorpU tersebut dapat diimplementasikan dengan baik. Tujuan dengan disusunnya Tata Kelola adalah untuk memastikan Ownership of Learning itu melibatkan keseluruhan level jabatan dan keseluruhan unit kerja, sehingga program-program yang dijalankan dalam implementasi CorpU itu mendapatkan dukungan oleh seluruh komponen dalam organisasi, terutama dari unit kerja yang memerlukan pengembangan kapabilitas untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Berikut adalah Tata Kelola yang disusun untuk UT CorpU:



Gambar 10 Tata Kelola UT CorpU

Penjelasann dari masing-masing komponen dalam Tata Kelola adalah sebagai berikut:

1) Learning Council Meeting (Dewan Pembelajaran)

Learning Council adalah pemangku jabatan tertinggi di CorpU, yang tugasnya sangat strategis. Learning Council terdiri dari Rektor dan Dekan Akademi; yang dijabat oleh Direktur Utama (DirUt) selaku Rekan, dan Direktur selaku Dekan sesuai dengan fungsi bisnisnya.

Ringkasan Tugas Learning Council:

1. Memberikan arahan pengembangan dan strategi *learning* CorpU sesuai dengan rencana strategis jangka panjang organisasi;
2. Membekali CLO dengan “*guiding principles*” dalam mengelola CorpU;
3. Melakukan pengawasan terhadap implementasi CorpU dan pencapaian KPI yang dilakukan oleh CLO;
4. Meminta penjelasan dari *Chief Learning Officer* (CLO) dan/atau pejabat / pengelola CorpU lainnya mengenai segala persoalan yang menyangkut pengelolaan CorpU;
5. Menyetujui semua kebijakan, rencana strategis, dan anggaran yang diajukan oleh CLO terkait pengembangan CorpU;
6. Memberikan saran dan rekomendasi kepada CLO dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan CorpU;
7. Setiap waktu berhak memberhentikan untuk sementara waktu CLO atau staf CorpU dibawahnya dengan alasan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Anggaran Dasar dan/atau terdapat indikasi melakukan perbuatan yang dapat merugikan CorpU dan/atau melalaikan kewajibannya dan/atau terdapat alasan yang

mendesak bagi CorpU.

8. Menjadi Leaders As Teachers dalam mendukung program pembelajaran organisasi

2) Learning Committee (Komite Pembelajar)

Learning Committee adalah perwakilan tertinggi dari unit bisnis atau anak perusahaan yang memahami strategi dan kebutuhan strategis pembelajaran di unit kerjanya. Learning Committee dijabat oleh SVP unit bisnis atau anak perusahaan sesuai dengan fungsi akademinya

Ringkasan Pekerjaan Learning Committee:

1. Memberikan arahan pengembangan dan menetapkan program prioritas CorpU sesuai dengan rencana strategis jangka panjang unit kerjanya;
2. Melakukan pengawasan terhadap implementasi CorpU dan pencapaian KPI unit kerja dalam hal implementasi proses pembelajaran di unit kerjanya;
3. Memonitor pengembangan kurikulum dan program pembelajaran strategis untuk mendukung pencapaian kinerja unit kerja.
4. Memberikan saran dan rekomendasi kepada CLO dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan CorpU, terutama yang terkait dengan program kerja yang berhubungan dengan unit kerjanya
5. Setiap waktu berhak memberhentikan untuk sementara waktu CLO atau staf CorpU dibawahnya dengan alasan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Anggaran Dasar dan/atau terdapat indikasi melakukan perbuatan yang dapat merugikan CorpU dan/atau melalaikan kewajibannya dan/atau terdapat alasan yang mendesak bagi CorpU.
6. Menjadi Leaders As Teachers dalam memberikan pembelajaran organisasi dan juga Coach / Mentor pada saat implementasi pembelajaran di unit kerjanya.

3) Learning Partners (Mitra Pembelajar)

Learning Partner adalah perwakilan unit bisnis atau anak perusahaan yang memahami kebutuhan pembelajaran dan memiliki “passion” terkait pembelajaran di unit kerjanya. Learning Committee ditunjuk oleh CorpU (dengan SK) untuk mewakili unit bisnis atau anak perusahaan sesuai dengan fungsi akademinya

Ringkasan Pekerjaan Learning Partners:

1. Learning Partners berfungsi menjadi Point of Contact bagi Business Unit, dan fungsinya adalah untuk memastikan keseluruhan Learning Value Chain dijalankan dengan baik di unit kerjanya.
2. Melakukan Training Need Analysis untuk unit kerjanya dengan melakukan data

collecting & data analysis atas performansi unit kerjanya (memetakan Business Issues), memetakan gap performansi analysis (Performance Issue), dan memetakan gap competency analysis (competency Issue), dan mengusulkan kebutuhan pelatihan unit kerjanya.

3. Bersama-sama dengan Tim Design & Development, melakukan design dan development untuk modul pelatihan yang menjadi expertisanya.
4. Bersama-sama dengan Tim Evaluasi Pelatihan, melakukan training evaluation Level 3 & Level 4, dengan melibatkan atasan peserta pelatihan.
5. Memberikan Learning Feedback atas penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan.

Struktur Organisasi Pengelola CorpU

Berikut merupakan Struktur Organisasi Pengelola CorpU yang dipimpin oleh Advisory Board yang membawahi Kepala Divisi CorpU (Chief Learning Officer). CLO memiliki 5 manager di bidangnya masing-masing, antara lain:

- 1) Manajer Analisis Kebutuhan Pembelajaran & Quality Assurance,
- 2) Manajer Desain dan Pengembangan Materi Pelatihan,
- 3) Manajer Pelaksana Operasional dan Pengukuran Dampak Pembelajaran,
- 4) Manajer Fasilitas & Operasional Pelatihan (kampus, infrastruktur, dan instruktur),
- 5) Manajer Kemitraan Assessment Center & Penelitian Pembelajaran.



Gambar 11 Struktur Organisasi Pengelola CorpU

Ringkasan Pekerjaan Advisory Board

1. Memberikan masukan dan saran sesuai keahliannya kepada Learning Council dan CLO dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya;

2. Membantu CLO dalam menyusun visi, misi, tujuan dan sasaran CorpU;
3. Melakukan kajian terhadap kebutuhan CorpU terkait dengan aspek manajemen dan akademik;
4. Membantu Learning Council dengan memberikan informasi terkait *best practices* dalam CorpU;
5. Memberi masukan kepada CLO terkait kompetensi strategis di masa depan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
6. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan CorpU untuk bahan pertimbangan Learning Council dan CLO.

Ringkasan Pekerjaan Chief Learning Officer (CLO)

1. Mengajukan kepada Learning Council kebijakan dan rencana strategis untuk membangun CorpU sebagai organisasi pembelajaran dan pendidikan yang strategis bagi organisasi;
2. Mengelola CorpU secara profesional sesuai dengan arahan dan harapan Learning Council
3. Menerapkan dan memelihara sarana teknologi informasi dan komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan strategis CorpU;
4. Mempromosikan dan menggerakkan implementasi “*knowledge management*” sebagai bagian organisasi pengembangan organisasi secara keseluruhan;
5. Memastikan bahwa semua materi dan metoda pembelajaran dan pendidikan di CorpU secara kualitas menunjang kebutuhan kompetensi organisasi;
6. Mengelola penyusunan kurikulum, evaluasi pelatihan dan pendidikan, teknologi dan solusi *learning*, dan operasional CorpU;
7. Mendorong dan mengelola penelitian yang terkait dengan pengembangan kompetensi organisasi;
8. Membangun hubungan yang saling memberi manfaat dengan institusi lain sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya CorpU;
9. Memonitor pelaksanaan pekerjaan tim dan pencapaian KPI unit kerjanya
10. Mengelola anggaran dan memonitor pemanfaatan anggaran pembelajaran

Ringkasan Pekerjaan Manajer Analisis kebutuhan Pembelajaran & Quality Assurance

1. Berkoordinasi dengan Learning Partner dalam menganalisa kebutuhan pelatihan sesuai kebutuhan unit kerja dan organisasi;

2. Berkoordinasi dengan Learning Committee dan Pemangku Jabatan untuk menyusun Learning Roadmap
3. Mengumpulkan dan mengolah semua data dan informasi terkait kebutuhan kompetensi bisnis yang diperlukan oleh organisasi;
4. Mengumpulkan dan mengolah semua data dan informasi terkait narasumber untuk kegiatan pelatihan dan pendidikan;
5. Merekomendasikan kepada Manajer Desain *Learning*:
 - a. Alat asesmen *learning* yang efektif;
 - b. Kebutuhan *learning* yang sesuai dengan bisnis;
 - c. Nara sumber yang sesuai dengan kegiatan pelatihan;
6. Menjaga dan memonitor mutu atas learning value chain dan juga mutu atas hasil pembelajaran
7. Mengajukan anggaran untuk kebutuhan Analisis kebutuhan pembelajaran

Ringkasan Pekerjaan Manajer Desain *Learning*

1. Melakukan asesmen kebutuhan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan strategi bisnis organisasi dengan melibatkan pihak-pihak terkait terutama *subject matter experts*;
2. Menyusun kurikulum sesuai dengan hasil asesmen dan arahan Learning Council dan CLO;
3. Mengevaluasi desain kurikulum dan metode pembelajaran secara berkala untuk memastikan keselarasan program CorpU dengan strategi organisasi;
4. Memastikan bahwa metode pembelajaran yang diterapkan efektif dan efisien
5. Memastikan bahwa kurikulum yang dikembangkan dan digunakan telah disetujui dan dievaluasi oleh CLO;
6. Memastikan bahwa kurikulum yang dikembangkan sesuai dengan pola karir di organisasi.
7. Memastikan bahwa pihak Pelaksana Operasional dan Pengukuran Dampak *Learning* melaksanakan penerapan kurikulum dan materi sesuai dengan maksud dan rencana yang telah disusun;
8. Mengajukan anggaran kegiatan asesmen dan desain *learning*.

Ringkasan Pekerjaan Manajer Pelaksana Operasional dan Pengukuran Dampak Learning

1. Mengelola pelaksanaan pelatihan dan pendidikan serta pengukuran dampak *learning*;
2. Memastikan bahwa kegiatan pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan telah disetujui oleh CLO;
3. Memastikan seluruh kegiatan pendidikan dan pelatihan di CorpU diinformasikan ke unit kerja dan ke pihak-pihak lainnya yang membutuhkan;
4. Melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendidikan secara efektif dan efisien sesuai dengan kurikulum yang disusun oleh pihak Asesmen dan Desain *Learning*;
5. Mengevaluasi pelaksanaan pelatihan dan pendidikan untuk mendapatkan masukan guna meningkatkan kualitas produk CorpU;
6. Memastikan bahwa peserta kegiatan pelatihan dan pendidikan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku agar memberikan hasil yang maksimal;
7. Melaksanakan penerapan kurikulum dan materi sesuai dengan maksud dan rencana yang telah disusun oleh pihak Asesmen dan Desain *Learning*
8. Mengajukan anggaran pelaksanaan operasional dan pengukuran dampak *learning*.

Ringkasan Pekerjaan Manajer Fasilitas dan Teknologi Learning

1. Mengelola aset fisik CorpU, meliputi gedung, fasilitas pelatihan, alat bantu pelatihan, alat transportasi, dan sebagainya untuk mendukung kegiatan pelatihan dan pendidikan CorpU secara efektif dan efisien;
2. Mengelola sarana teknologi informasi dan komunikasi (TIK), meliputi perangkat lunak dan keras untuk mendukung kegiatan pelatihan dan pendidikan di CorpU secara efektif dan efisien;
3. Memastikan bahwa pemeliharaan dan peningkatan aset fisik dan sarana TIK yang digunakan CorpU disetujui oleh CLO;
4. Memastikan bahwa aset fisik dan sarana TIK memenuhi persyaratan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan memiliki kualitas yang memenuhi standar organisasi dan best-practice;
5. Memastikan penggunaan aset fisik dan sarana TIK oleh peserta pelatihan dan pendidikan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku;
6. Mengajukan anggaran pemeliharaan dan peningkatan aset fisik dan sarana TIK.

Ringkasan Pekerjaan Manajer Kemitraan dan Penelitian Bisnis Learning

1. Mengelola kegiatan kemitraan dan penelitian bisnis *learning* yang bermanfaat untuk bisnis perusahaan;
2. Memastikan bahwa kegiatan kemitraan dan penelitian bisnis *learning* yang dilaksanakan telah disetujui oleh CLO;
3. Melaksanakan kegiatan kemitraan dan penelitian bisnis *learning* secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan bisnis organisasi dan *best practices* yang tersedia;
4. Mengevaluasi kegiatan kemitraan dan penelitian bisnis *learning* secara berkala untuk selalu meningkatkan kualitas produk organisasi;
5. Memastikan bahwa kegiatan kemitraan dan penelitian bisnis *learning* mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku serta memberikan hasil yang optimal;
6. Mengajukan anggaran kegiatan kemitraan dan penelitian bisnis *learning*.

Learning Review Process

Proses Learning Review terbagi menjadi empat forum yaitu Learning Council, Learning Committee, Learning Partner, dan Learning Technologist.



Gambar 12 Proses Learning Review

1) **Learning Council**

Forum yang paling tinggi adalah **Learning Council Forum** yang bekerja setidaknya dua kali dalam setahun (bi-annual). Learning Review Process ini merupakan forum yang paling tinggi. Learning Council Forum yang akan dipimpin oleh Rektor (Kepala UT) dan dihadiri oleh Dekan Akademi, Learning Committee, Learning Partner, serta Head of CorpU Learning Office (Kepala Pusdiklat). Tugas dari Learning Council adalah membahas dan menyusun Pengelolaan Strategi Pembelajaran sebagai Renstra CorpU UT dan Fokus Pembelajaran sebagai perencanaan tahunan.

2) **Learning Committee**

Forum kedua adalah **Learning Committee** yang bekerja setiap kuartal. Forum ini dipimpin oleh Head of CorpU Learning Office dan dihadiri oleh Kepala Departemen dan Perwakilan dari Unit Kerja. Tugasnya adalah membahas dan mendefinisikan Prioritas Pembelajaran, mengawasi Implementasi Pembelajaran dan meninjau hasil kinerja CorpU.

3) **Learning Partner**

Forum berikutnya adalah **Learning Partner** yang bekerja setiap bulan. Forum ini bersifat lebih teknis yaitu diskusi antara Kelompok Keahlian (*Group Skills*) dan *Learning Officer* atau *Learning Technologist*.

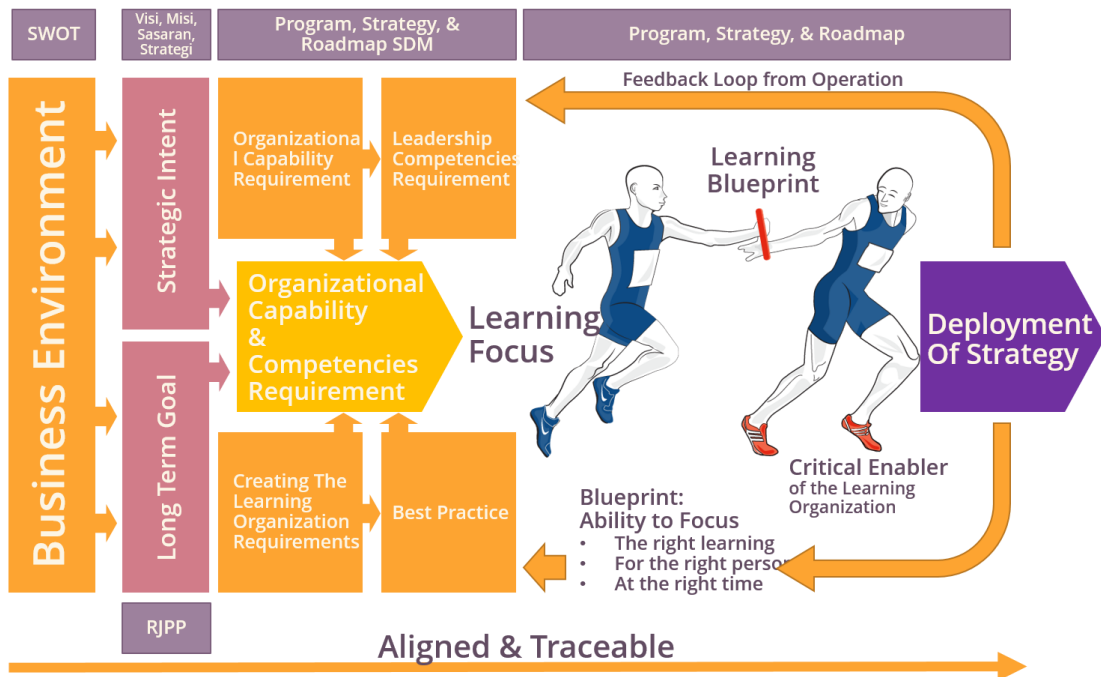
4) **Learning Technologist**

Forum harian adalah **Learning Technologist** yang mengerjakan operasional harian CorpU. Forum ini terdiri dari *Learning Officer*.

5. PENYUSUNAN LEARNING FOCUS CORPU

Kerangka Strategi Pembelajaran merupakan gambaran tentang keadaan yang melukiskan prosedur secara sistematis dan terencana untuk mendukung proses belajar mengajar kepada para insan UT sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif. Kerangka Strategi Pembelajaran dimulai dengan menganalisa SWOT dari Business Environment suatu organisasi, yang kemudian menghasilkan visi, misi, sasaran dan maksud strategis jangka panjang. Selanjutnya kita dapat mengetahui Organizational Capability dan Kebutuhan Kompetensi yang

tepat bagi organisasi menggunakan *Learning Focus*. *Learning Focus* adalah Kegiatan untuk memfokuskan pembelajaran yang tepat kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat.



Gambar 13 Learning Strategy Framework

Berikut ini merupakan input yang dibutuhkan untuk menyusun Learning Focus:

1. Business Environments.
2. Strategic Intent (vision, mission)
3. Long Term Strategic Goals
4. Organizational & Leadership Competencies Requirement

Dari ke-empat input di atas akan menghasilkan output berupa Kompetensi Organisasi (Learning Focus) sehingga organisasi menghasilkan orang yang kompeten dalam eksekusi strategi organisasi

Pemetaan Learning Focus UT CorpU

Berikut adalah mapping antara Learning Focus dan PermenpanRB No. 38 Tahun 2017. Terdapat perbedaan terminologi yang digunakan pada Learning Focus dengan PermenpanRB yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

LEARNING FOCUS	Terminologi di Learning Focus	Terminologi di PermenpanRB	Definisi
Functional Competencies	Kompetensi teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan	Kompetensi Teknis	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
Cross Competencies	Kompetensi lintas unit yang diperlukan oleh semua unit kerja	Kompetensi Teknis Lintas Fungsi	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang harus dikuasai oleh seluruh pemangku jabatan di UT, yakni yang terkait dengan terkait dengan 6 kompetensi lintas fungsi berikut ini : 1. Distance Education (PJJ) 2. Intrapreneurship (Kewirausahaan) 3. Networking & Partnering (Kerjasama & Networking) 4. Digital Literacy 5. Service Excellence (Layanan Prima) 6. Governance & Legal (tata Kelola & hukum)
Core Competencies	Leadership	Kompetensi Managerial	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
	Culture	Kompetensi Socio Kultural	pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

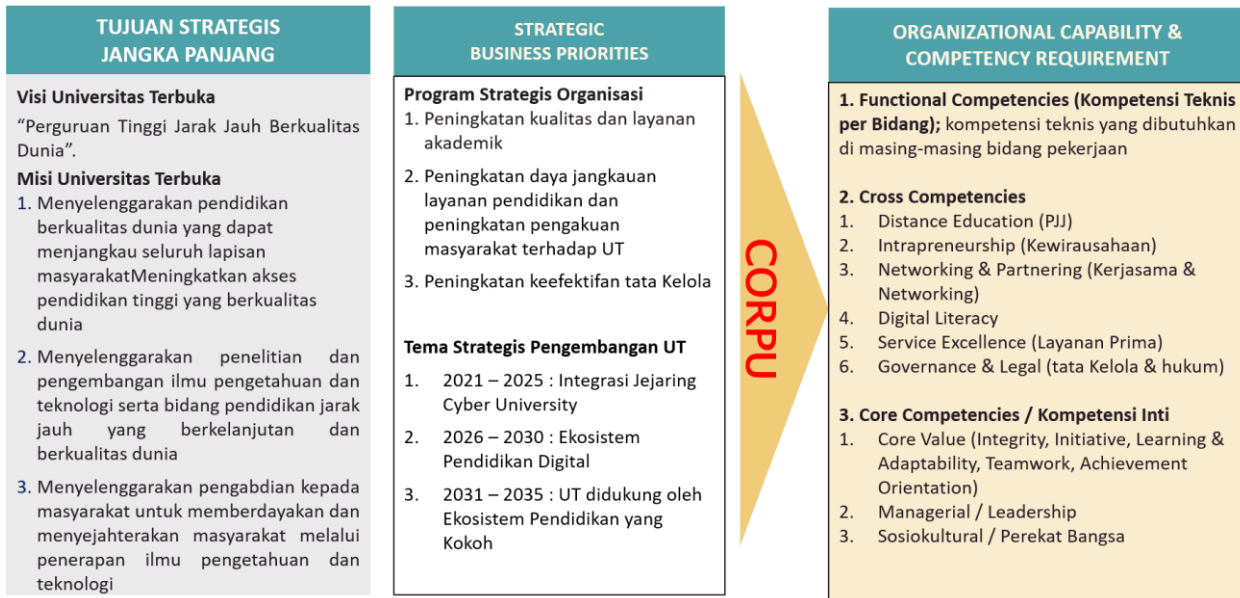
Gambar 14 Mapping Learning Focus vs PermenpanRB No. 38/2017

CorpU Learning Strategy

Untuk menurunkan Organizational Capability & Competency Requirement, perlu melihat kepada Tujuan Strategis Jangka Panjang UT, yaitu berupa Visi dan Misi UT, dan juga mengacu kepada Program Strategis & Tema Strategis Organisasi, maka dapat disusun Organizational Competency, yang terdiri dari 3 kelompok kompetensi, yaitu:

1. Functional Competency; yaitu kompetensi teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Cross Competency; yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pemangku jabatan di organisasi tanpa melihat bidang pekerjaannya.
3. Core Competency; yaitu kompetensi inti yang harus dimiliki oleh semua pemangku jabatan di organisasi dan mengacu kepada kompetensi manajerial dan socio kultura yang sudah ditetapkan oleh Permenpan.

Gambar berikut ini adalah menggambarkan UT Learning Strategy.



Gambar 15 CorpU Learning Strategy

Dari Learning Strategy yang sudah disusun di atas, maka tahap berikutnya adalah menyusun detail dari masing-masing kelompok kompetensi dan definisinya.

Tabel berikut ini menggambarkan definisi dari masing-masing kelompok kompetensi.

Tabel 2 Perbandingan Terminologi di Learning Focus dan PermenPANRB

Learning Focus	Terminologi di Learning Focus	Terminologi di PermenPAN & RB	Definisi
Functional Competencies	Kompetensi teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan	Kompetensi Teknis	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
Cross Competencies	Kompetensi lintas unit yang diperlukan oleh semua unit kerja	Kompetensi Teknis Lintas Fungsi	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang harus dikuasai oleh seluruh pemangku jabatan di UT, yakni yang terkait dengan terkait dengan 6 kompetensi lintas fungsi berikut ini : 1. Distance Education (PJJ) 2. Intrapreneurship (Kewirausahaan) 3. Networking & Partnering (Kerjasama & Networking) 4. Digital Literacy 5. Service Excellence (Layanan Prima) 6. Governance & Legal (tata Kelola & hukum)
Core Competencies	Leadership	Kompetensi Managerial	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
	Culture	Kompetensi Sosio Kultural	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Tabel 3 Definisi Fungsional, Cross, dan Core Competency

Type of Comptencies		DEFINISI
Technical / Functional Comptencies	Functional Technical Competency	Kompetensi yang sesuai dengan jabatan dan bidang pekerjaan/bidang tugas dari setiap jabatan / fungsi di UT
CROSS COMPETENCIES	Distance Education (PJJ)	Memahami dan menerapkan konsep sistem pendidikan, dan sistem pendidikan jarak jauh, prinsip-prinsip pembelajaran jarak jauh, baik secara teori maupun praktek, serta karekeristik dan etika pendidikan di Perguruan Tinggi Jarak Jauh
	Intrapreneurship (Kewirausahaan)	Memahami konsep dan penerapan keilmuan dalam pengembangan kompeten kewirausahaan, baik dalam proses Pendidikan maupun dalam praktek
	Networking & Partnering (Kerjasama & Networking)	Memahami dan menerapkan peran networking dan partnering (collaboration) dengan perguruan tinggi mitra dalam pelaksanaan tridharma seperti keikutsertaan tutor dan tenaga kependidikan, dan ketiga yaitu mengoptimalkan utilisasi ICT dalam setiap proses akademik dan non-akademik
	Digital Literacy	Memahami dan menerapkan Teknologi Informasi dalam tema strategis, antara lain melalui Jejaring Cyber University misalnya dengan meningkatkan produk inovasi berupa Massive Open Online Courses (MOOCs) dan kolaborasi dengan mitra di dalam negeri, dan meningkatkan pelibatan stakeholder
	Service Excellence (Layanan Prima)	Memahami dan menerapkan konsep layanan prima dalam berbagai aspek, baik dalam hal layanan yang bersifat akademik maupun non-akademik kepada seluruh stakeholders
	Governance & Legal (tata Kelola & hukum)	Memahami dan menerapkan tata Kelola UT yang berbasis SOP Sistem Jaminan Kualitas yg diadopsi dari AAOU QA Framework, dan penerapan GCG dengan mengoptimalkan TIK, serta berbasis TQM dengan memperhatikan semua aspek hukum, baik dalam negeri maupun hubungan internasional
CORE COMPETENCIES	Core Values UT	Memahami dan dapat memprakteksan perilaku yang berdasarkan [core values UT, yang terdiri dari : Integritas (<i>Integrity</i>), Inisiatif (<i>Initiative</i>), Belajar & beradaptasi (<i>Learning & Adaptability</i>), Kerjasama (<i>Teamwork</i>) dan Orientasi untuk Berprestasi (<i>Achievement Orientation</i>)
	Manajerial / Leadership	Memahami sikap dan perilaku berdasarkan prinsip pada Perencanaan & Pengorganisasian (<i>Planning & Organizing</i>), Pemikiran Strategik (<i>Strategic Thinking</i>), Pemecahan Masalah & Pengambilan Keputusan (<i>Problem Solving & Decision Making</i>), Dampak & Pengaruh (<i>Impact & Influence</i>), serta Pembinaan (<i>Coaching</i>)
	Sosio-kultural / Perekat Bangsa	Kemampuan dalam mempromosikan sikap toleransi, keterbukaan, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat; mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mempersatukan masyarakat dan membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat di tengah kemajemukan Indonesia sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri; menjaga, mengembangkan, dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara Indonesia

Setelah menyusun Definisi dari masing-masing kompetensi dalam Learning Focus, maka tahap berikutnya adalah menjabarkan kebutuhan kompetensi tersebut pada masing-masing level jabatan. Hal ini diperlukan mengingat level kompetensi yang diperlukan per level jabatannya tentunya akan berbeda, dan pembelajaran yang dibutuhkan juga akan berbeda. Dengan disusunnya kompetensi untuk masing-masing level jabatan, maka hal ini bisa digunakan untuk menyusun Kamus Kompetensi secara detail.

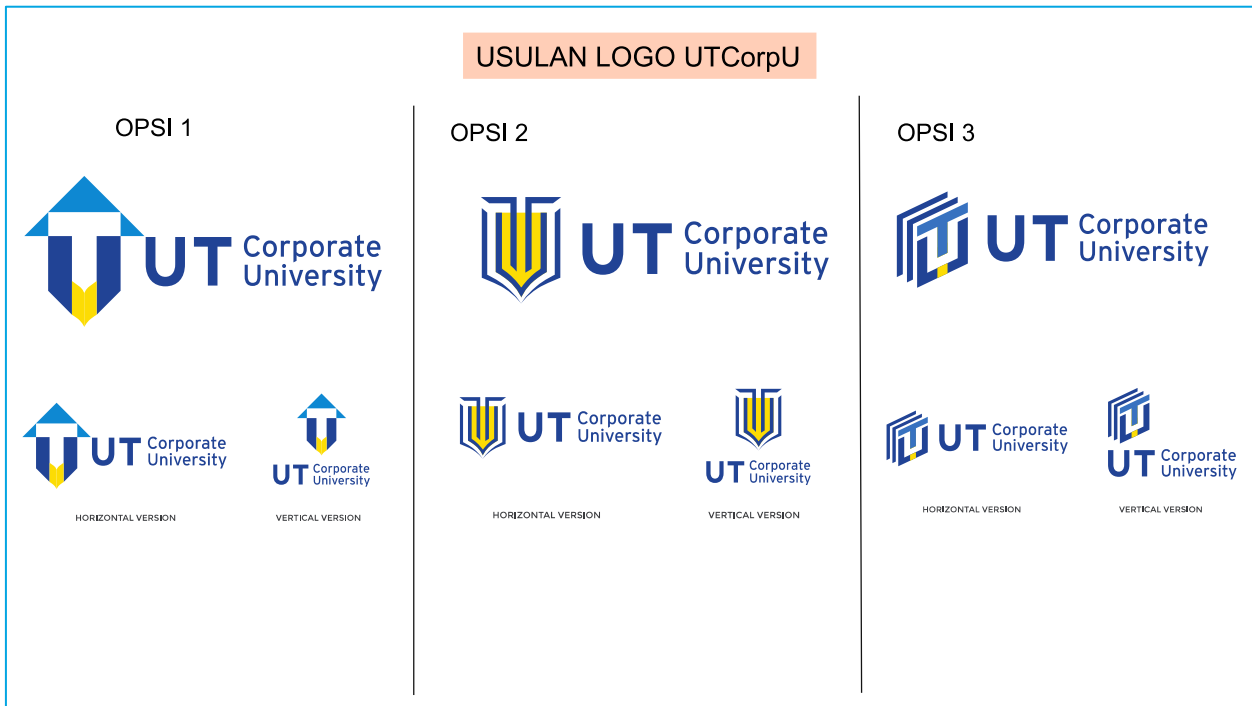
Tabel berikut ini menggambarkan usulan Kompetensi untuk masing-masing Level Jabatan.

Tabel 4 Usulan Kompetensi masing-masing level jabatan

Type of Comptencies		Pelaksana	Eselon 4	Eselon 3	Eselon 2	Eselon 1
		Individual Contributor	Leading Team / Unit	Leading Department	Leading Divisiona	Leading Organization
Technical / Functional Comptencies	Functional Technical Competency	Melakukan proses kerja sesuai prosedur yang ditetapkan	Menyusun rencana kerja unit serta memantau dan evaluasi hasil kerja unit	Menyusun rencana kerja unit serta memantau dan evaluasi hasil kerja Department	Merencanakan dan menciptakan sistem kerja yang lebih efektif & efisien	Membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi
CROSS COMPETENCIES	Distance Education (PJJ)	Memahami dan dapat melaksanakan penyelenggaraan pengajaran interaktif model UT terkait dengan Distance Education	Mampu melaksanakan koordinasi proses menyeluruh terkait dengan Distance Education	Mampu menganalisis pedoman kerja/prosedur dan memberikan usulan perbaikan untuk Distance Education	Mampu mengkaji alternatif dan pemecahan masalah, serta evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan dan system terkait dengan Distance Education	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan dan strategi terhadap Distance Education
	Intrapreneurship (Kewirausahaan)	Memahami dan melakukan proses pengembangan kompetensi kewirausahaan, baik dalam proses Pendidikan maupun dalam praktek	Mampu melakukan proses koordinasi dalam hal proses pengembangan kompetensi kewirausahaan, baik dalam proses Pendidikan maupun dalam praktek	Mampu menganalisis pedoman kerja dan mengembangkannya dalam proses pengembangan kompetensi kewirausahaan, baik dalam proses Pendidikan maupun dalam praktek	Mampu mengkaji dan memberikan pemecahan masalah, serta memberikan solusi terbaik dalam proses pengembangan kompetensi kewirausahaan, baik dalam proses Pendidikan maupun dalam praktek	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan baru untuk proses pengembangan kompetensi kewirausahaan, baik dalam proses Pendidikan maupun dalam praktek
	Networking & Partnering (Kerjasama & Networking)	Memahami dan dapat melaksanakan proses Networking & Partnering (Kerjasama & Networking) dengan pihak-pihak yang terkait	Mampu melaksanakan koordinasi proses menyeluruh dengan konsep Networking & Partnering (Kerjasama & Networking) dengan pihak-pihak yang terkait	Mampu menganalisis pedoman kerja/prosedur dan memberikan usulan perbaikan untuk proses perbaikan dalam proses Networking & Partnering (Kerjasama & Networking) dengan pihak-pihak yang terkait	Mampu mengkaji alternatif dan pemecahan masalah, serta evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan konsep Networking & Partnering (Kerjasama & Networking) dengan pihak-pihak yang terkait	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan baru serta strategi dengan konsep Networking & Partnering (Kerjasama & Networking) dengan pihak-pihak yang terkait
	Digital Literacy	Memahami dan memanfaatkan berbagai sarana Digital secara baik taraf pelaksanaan	Mampu melaksanakan koordinasi dalam memanfaatkan berbagai sarana Digital pada lingkup unit, serta memberikan pengarahannya yang tepat kepada pelaksana di bawahnya koordinasinya	Mampu menganalisis pengembangan pemanfaatan semua perangkat Digital dan aplikasi secara terpadu, serta memberikan pengarahannya perbaikan dalam lingkup departement / prodi	Mampu mengkaji alternatif dan pemecahan masalah, serta evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan sarana Digital dan semua aplikasi piranti lunak dan kutannya dalam lingkup divisi / Rektorat	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan baru serta strategi pengembangan pemanfaatan sarana Digital dan aplikasi untuk kemajuan UT secara holistik
	Service Excellence (Layanan Prima)	Memahami dan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam bentuk layanan prima dalam berbagai aspek, baik dalam hal layanan yang bersifat akademik maupun non-akademik kepada seluruh stakeholders	Mampu melaksanakan koordinasi proses pekerjaannya dalam bentuk layanan prima dalam berbagai aspek, baik dalam hal layanan yang bersifat akademik maupun non-akademik kepada seluruh stakeholders	Mampu menganalisis pengembangan layanan prima dalam berbagai aspek, baik dalam hal layanan yang bersifat akademik maupun non-akademik kepada seluruh stakeholders	Mampu mengkaji alternatif dan pemecahan masalah, serta evaluasi untuk perbaikan sistem ayanan prima dalam berbagai aspek, baik dalam hal layanan yang bersifat akademik maupun non-akademik kepada seluruh stakeholders	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan baru serta strategi layanan prima dalam berbagai aspek, baik dalam hal layanan yang bersifat akademik maupun non-akademik kepada seluruh stakeholders
	Governance & Legal (tata Kelola & hukum)	Memahami dan menerapkan tata Kelola UT dan hukum yang berbasis SOP Sistem Jaminan Kualitas yg diadopsi dari AAOU QA Framework, dan penerapan GCG	Mampu melakukan proses koordinasi dalam unit untuk tata kelola UT dan hukum yang berbasis SOP Sistem Jaminan Kualitas yg diadopsi dari AAOU QA Framework, dan penerapan GCG	Mampu menganalisis pedoman kerja dalam proses tata kelola UT dan hukum yang berbasis SOP Sistem Jaminan Kualitas yg diadopsi dari AAOU QA Framework, dan penerapan GCG	Mampu mengkaji dan memberikan pemecahan masalah, serta memberikan solusi terbaik untuk meningkatkan tata kelola UT dan hukum yang berbasis SOP Sistem Jaminan Kualitas yg diadopsi dari AAOU QA Framework, dan penerapan GCG	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan baru dan strategi untuk perbaikan dan peningkatan tata kelola UT dan hukum yang berbasis SOP Sistem Jaminan Kualitas yg diadopsi dari AAOU QA Framework, dan penerapan GCG
CORE COMPETENCIES	Core Values UT	Memahami dan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Core Values UT	Memahami, menjalankan serta memberikan pengarahannya dalam unit kerja terkait dengan Core Values UT	Mampu menganalisis pedoman kerja yang sesuai dengan Core Value UT, serta memberikan usulan perbaikan dalam lingkup departement (Prodi)	Mampu mengkaji alternatif dan pemecahan masalah, serta evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan sarana TIK dalam lingkup divisi / fakultas	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan baru dan strategi untuk meningkatkan pemahaman dan pelayanan berbasis core Values UT pada tingkat UT
	Managerial / Leadership	Memahami dan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai konsep Manajerial UT	Memahami, menjalankan serta memberikan pengarahannya dalam unit kerja terkait dengan konsep Manajerial UT	Mampu menganalisis pedoman kerja yang sesuai dengan konsep Manajerial UT, serta memberikan usulan perbaikan dalam lingkup departement (Prodi)	Mampu mengkaji alternatif dan pemecahan masalah, serta evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan sarana TIK dalam lingkup divisi / fakultas	Mampu mengembangkan penerapan konsep dan membuat kebijakan baru serta strategi pengembangan TIK dalam lingkup UT secara holistik
	Sosio-cultural / Perikat Bangsa	Peka memahami dan menerima kemajemukan, dan menjalankan secara disiplin dalam pekerjaan	Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan dalam unit terkait	Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan dalam lingkup departement (Prodi)	Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam lingkup divisi (Fakultas)	Mewakili pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis secara tepat pada tingkat UT

6. LOGO UT CORPU

Dalam rangka untuk memperkuat identitas UT CorpU maka dibuatkan usulan Logo UT CorpU seperti terlihat dalam Gambar berikut ini. Secara aklamasi diputuskan untuk menggunakan Logo Opsi 1 sebagai identitas dari UTCorpU. Penjelasan detail dari masing-masing Logo terlampir.



Gambar 16 Usulan Logo UT CorpU

Penjelasan rinci dari masing-masing usulan adalah sebagai berikut:

LOGO RATIONALE

Universitas Terbuka (UT) sebagai pelopor Perguruan Tinggi Jarak Jauh (PTJ) negeri, menyelenggarakan pendidikan tinggi bagi semua lapisan masyarakat untuk menjawab kebutuhan pembangunan nasional.

Logogram berupa "pena + buku" mewakili semangat pendidikan berkelanjutan. Logogram ini juga membentuk "gestalt" huruf "T" di tengah huruf "U" sebagai inisial Universitas Terbuka. Tiga bentuk segitiga mewakili tridharma pendidikan tinggi sekaligus simbol anak panah mengarah ke atas.

LOGO GRAM

Tiga bentuk segitiga mewakili tridharma pendidikan tinggi sekaligus simbol anak panah mengarah ke atas

U → T → U

bentuk "gestalt" huruf "T" di tengah huruf "U" mewakili inisial Universitas Terbuka.

Simbol Buku sekaligus Mata Pena mewakili semangat pendidikan berkelanjutan.

LOGO TYPE

UT Corporate University

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 1234567890&%\$#@?/

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 1234567890&%\$#@?/

typography: INTERSTATE BOLD/RECULER

Logo UT Corpu terdiri dari Logogram dan Logotype merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam penerapannya.

LOGOGRAM **LOGOTYPE**

HORIZONTAL VERSION

VERTICAL VERSION

BLACK/WHITE VERSION

BLACK/WHITE VERSION

LOGO RATIONALE

Universitas Terbuka (UT) sebagai pelopor Perguruan Tinggi Jarak Jauh (PTJ) negeri, menyelenggarakan pendidikan tinggi bagi semua lapisan masyarakat untuk menjawab kebutuhan pembangunan nasional.

Logogram berupa "pena + buku" mewakili semangat pendidikan berkelanjutan. Logogram ini juga membentuk "gestalt" huruf "T" di tengah huruf "U" sebagai inisial Universitas Terbuka. Tiga bidang garis mewakili tridharma pendidikan tinggi.

LOGO GRAM

Tiga bidang garis simetris kanan kiri mewakili tridharma pendidikan tinggi.

U → T → UT → U

bentuk "gestalt" huruf "T" di tengah huruf "U" mewakili inisial Universitas Terbuka.

Simbol Buku sekaligus Mata Pena mewakili semangat pendidikan berkelanjutan.

LOGO TYPE

UT Corporate University

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 1234567890&%\$#@?/

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 1234567890&%\$#@?/

typography: INTERSTATE BOLD/RECULER

Logo UT Corpu terdiri dari Logogram dan Logotype merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam penerapannya.

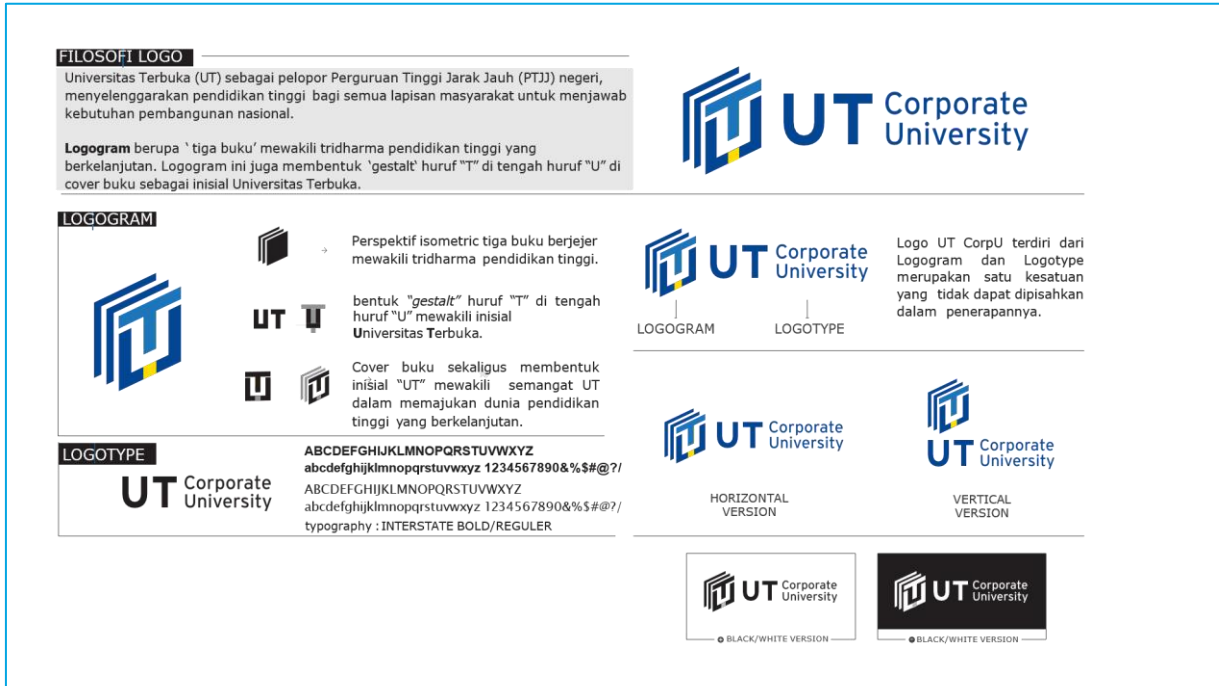
LOGOGRAM **LOGOTYPE**

HORIZONTAL VERSION

VERTICAL VERSION

BLACK/WHITE VERSION

BLACK/WHITE VERSION



Gambar 17 Rincian Usulan Logo UT CorpU

7. BOOKLET

Sebagai usaha untuk pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi UT CorpU kepada seluruh stakeholder UT, maka perlu dibuat Booklet yang berisi tentang informasi UT CorpU. Detil dari Booklet dilampirkan dalam lampiran Laporan ini. Berikut adalah cover desain booklet.



Gambar 18 Cover Booklet CorpU

C. PENUTUP

Seperti yang kita ketahui dan sadari bersama, bahwa salah satu *key success factor* dalam era kompetisi global saat ini adalah kompetensi dan profesionalisme. Untuk itu, faktor kualitas SDM menjadi sangat menentukan. Proses pembelajaran (*learning process*) yang berlangsung secara komprehensif dan terintegrasi menjadi suatu yang tidak dapat diragukan lagi agar pengetahuan dan keterampilan dari Implementasi IFG Corporate University menjadi lebih *advance* dan lebih baik lagi.

Semoga dokumen Grand Desain Corporate University menjadi dasar untuk mengimplementasikan langkah berikutnya.

