



**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
SALINAN**

**KEPUTUSAN
KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 41 TAHUN 2025

**TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN *PUBLIC PROCUREMENT CORPORATE
UNIVERSITY* DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH**

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pencapaian visi dan misi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, perlu strategi dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang terintegrasi;

b. bahwa dalam rangka pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang terintegrasi, perlu menerapkan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Pedoman Penyelenggaraan *Public Procurement Corporate University* di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;

- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 144);
2. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 112);
3. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PEDOMAN *PUBLIC PROCUREMENT CORPORATE UNIVERSITY* DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH.

KESATU : Menetapkan Pedoman Penyelenggaraan *Public Procurement Corporate University* sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman Penyelenggaraan *Public Procurement Corporate University* sebagaimana tercantum dalam diktum KESATU sebagai acuan bagi Penyelenggara *Public Procurement Corporate University* di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 18 Maret 2025
KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH,

ttd

HENDRAR PRIHADI

Salinan sesuai dengan aslinya

Plt. Kepala Biro Hukum, Organisasi dan
Sumber Daya Manusia LKPP,




Ria Agustina Nasution

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH
TENTANG PEDOMAN
PENYELENGGARAAN *PUBLIC*
PROCUREMENT *CORPORATE*
UNIVERSITY DI LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH
NOMOR : 41 TAHUN 2025
TANGGAL : 18 Maret 2025

**PEDOMAN PENYELENGGARAAN *PUBLIC PROCUREMENT CORPORATE*
UNIVERSITY DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanatkan Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sebuah kewajiban melalui pembelajaran terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Pengembangan Kompetensi ASN merupakan sarana strategis untuk mempersiapkan ASN yang profesional dan berkinerja tinggi sehingga dapat mendukung terwujudnya pembangunan nasional dan cita-cita menuju birokrasi berkelas dunia. Namun dalam penerapan Pengembangan Kompetensi, Instansi Pemerintah dan Pegawai ASN dihadapkan dengan berbagai tantangan terkait akses, sumber daya, dampak bagi organisasi, dan korelasinya dengan elemen lain dalam Manajemen ASN. Sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*) menjadi pendekatan Pengembangan Kompetensi ASN yang berupaya menjawab tantangan tersebut. *Corporate University* menempatkan organisasi menjadi basis pembelajaran, sehingga akan melibatkan seluruh aktor dalam organisasi sebagai sarana strategis untuk dapat secara langsung menyentuh pencapaian visi misi organisasi dan tujuan pembangunan nasional. Penyelenggaraan *Corporate University* di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) berupaya menjamin akses Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa dalam pemenuhan Pengembangan Kompetensi, maka Pengembangan Kompetensi dilakukan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran, visi dan misi organisasi. Pengembangan Kompetensi juga diupayakan berkontribusi dan menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta mewujudkan pegawai profesional yang memiliki hasil kinerja tinggi dan berperilaku sesuai dengan nilai dasar ASN. Sistem pembelajaran juga dirancang dengan efisien melalui kolaborasi dan pemanfaatan teknologi serta pengembangan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan tenaga seminimal mungkin. Penerapan Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan dengan memadukan metode belajar formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman, serta dilakukan secara kolaboratif.

Melalui Pedoman Penyelenggaraan *Public Procurement Corporate University*, diharapkan dapat mendorong penerapan 7 (tujuh) elemen ASN *Corporate University*, yaitu: Struktur ASN *Corporate University*, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, dan Integrasi Sistem.

B. Tujuan

Pedoman Penyelenggaraan *Public Procurement Corporate University* ini bertujuan:

1. mengatur penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah melalui *Public Procurement Corporate University*;
2. mengintegrasikan pengembangan kompetensi, pengelolaan pembelajaran, dan manajemen pengetahuan dengan sumber daya dan kebutuhan organisasi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah; dan
3. mendorong pengembangan kompetensi, pengelolaan pembelajaran, dan manajemen pengetahuan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi serta pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

C. Ruang Lingkup

Penerapan *Public Procurement Corporate University* mencakup:

1. Bentuk Pengembangan Kompetensi;
2. Struktur Organisasi; dan
3. Kerangka Kerja.

D. Prinsip Dasar

Public Procurement Corporate University Penerapan *Public Procurement Corporate University* menjadi strategi bagi upaya pemenuhan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan secara:

1. Inklusif, membuka akses untuk semua dalam rangka menjamin kemudahan, keterjangkauan pemanfaatan sumber daya pembelajaran bagi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan;

2. Berdampak, hasil pembelajaran harus mampu menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta membantu pegawai memecahkan permasalahan kinerja;
3. Efisien, pembelajaran dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin; dan
4. Terintegrasi, pembelajaran yang mengedepankan cara kolaboratif yang dilaksanakan dengan memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman.

E. Pengertian Umum

Dalam Keputusan Kepala ini yang dimaksud dengan:

1. Pengadaan Barang dan Jasa Publik, yang selanjutnya disebut Pengadaan adalah kegiatan untuk memperoleh barang dan jasa yang dilakukan oleh pengguna.
2. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut LKPP adalah lembaga Pemerintah yang bertugas mengembangkan dan merumuskan kebijakan Pengadaan Barang/Jasa.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut Corpu adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.
5. ASN *Corporate University* selanjutnya disebut ASN Corpu adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
6. 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.

7. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
8. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
9. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
10. Pelaku Usaha adalah orang perseorangan atau badan usaha yang melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.
11. Penyedia adalah Pelaku Usaha yang mengikuti proses dan/atau menyediakan Barang dan Jasa dalam Pengadaan.

BAB II

BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

A. Tujuan

Setiap ASN Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Adapun pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk memenuhi:

1. Tujuan dan sasaran strategis organisasi;
2. Kebutuhan standar kompetensi jabatan;
3. Rencana pengembangan Sumber Daya Manusia (*human capital development plan*);
4. Pola karier; dan
5. Manajemen talenta.

B. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pengembangan kompetensi mencakup kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Adapun pengembangan kompetensi pada *Public Procurement Corporate University* dilakukan pada tingkat:

1. Instansi

Pengembangan kompetensi pada tingkat instansi dilakukan untuk Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan organisasi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

2. Nasional

Pengembangan kompetensi pada tingkat nasional dilakukan untuk pemangku kepentingan khususnya Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa di Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah, Lembaga Publik, dan Pelaku Usaha.

C. Bentuk pengembangan kompetensi

Bentuk pengembangan kompetensi terdiri atas:

1. Pendidikan

Pendidikan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pendidikan dilaksanakan melalui pemberian tugas belajar pada pendidikan formal melalui perencanaan, penyiapan dan pemantauan program beasiswa di dalam negeri dan luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pemberian tugas belajar disesuaikan dengan program pengembangan kompetensi bagi ASN Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk mewujudkan keterkaitan dan kesesuaian antara program beasiswa dengan pencapaian visi, misi dan tujuan dan sasaran strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

2. Pelatihan

a. Pelatihan dilaksanakan dengan cara:

1) Pelatihan Klasikal

Bentuk pelatihan dengan kegiatan tatap muka antara pengajar dan peserta di dalam kelas yang sama, seperti pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

2) Pelatihan Nonklasikal

Bentuk pelatihan dengan kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas, seperti *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, *detasering*, *outbond*, *benchmarking*, pelatihan jarak jauh, pertukaran antar ASN dan antara ASN dengan pegawai swasta/Badan Usaha, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

b. Pelatihan dilaksanakan dengan memperhatikan desain dan komposisi pembelajaran sebagai berikut:

- 1) Aktivitas pembelajaran terintegrasi di tempat kerja melalui praktik langsung (*experiential learning*) seperti magang/praktik kerja, *detasering*, dan pertukaran antar ASN dan antara ASN dengan pegawai swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah sebesar 70% (tujuh puluh persen);

- 2) Aktivitas pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan teknis melalui interaksi atau dengan mengobservasi pihak/orang lain (*social learning*) seperti *coaching*, *mentoring*, dan *benchmarking* sebesar 20% (dua puluh persen); dan
 - 3) Aktivitas pembelajaran melalui metode di dalam maupun di luar kelas (*structured learning*) seperti pelatihan teknis, pelatihan jarak jauh, dan belajar mandiri sebesar 10% (sepuluh persen).
- c. Pelatihan dilaksanakan dengan membagi program pelatihan ke dalam kelompok-kelompok pembelajaran sebagai berikut:
- 1) Kelompok Pembelajaran Terjadwal
 - a) Strategis

Kelompok Pembelajaran ini merupakan kelompok pembelajaran yang terjadwal untuk mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b) Jabatan

Kelompok Pembelajaran ini merupakan kelompok pembelajaran yang terjadwal untuk mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam memenuhi persyaratan suatu jabatan.
 - c) Individu

Kelompok Pembelajaran ini merupakan kelompok pembelajaran yang terjadwal untuk mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam menunjang kebutuhan kompetensi khusus yang diperlukan oleh seorang individu.
 - 2) Kelompok Pembelajaran Insidental
 - a) Strategis

Kelompok Pembelajaran ini merupakan kelompok pembelajaran yang terjadwal untuk mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi pada waktu tertentu.
 - b) Jabatan

Kelompok Pembelajaran ini merupakan kelompok pembelajaran yang terjadwal untuk mendukung pengembangan kompetensi

sumber daya manusia dalam memenuhi persyaratan suatu jabatan pada waktu tertentu.

c) Individu

Kelompok Pembelajaran ini merupakan kelompok pembelajaran yang terjadwal untuk mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam menunjang kebutuhan kompetensi khusus yang diperlukan oleh seorang individu pada waktu tertentu.

D. Karakteristik Pengembangan Kompetensi

Karakteristik Pengembangan Kompetensi pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah meliputi:

1. *Relevant*

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan sesuai kebutuhan rencana strategis organisasi yang mampu mengatasi permasalahan atau kendala yang dihadapi dan mampu mengisi *gap* kompetensi sehingga pembelajaran dapat tepat sasaran.

2. *Applicable*

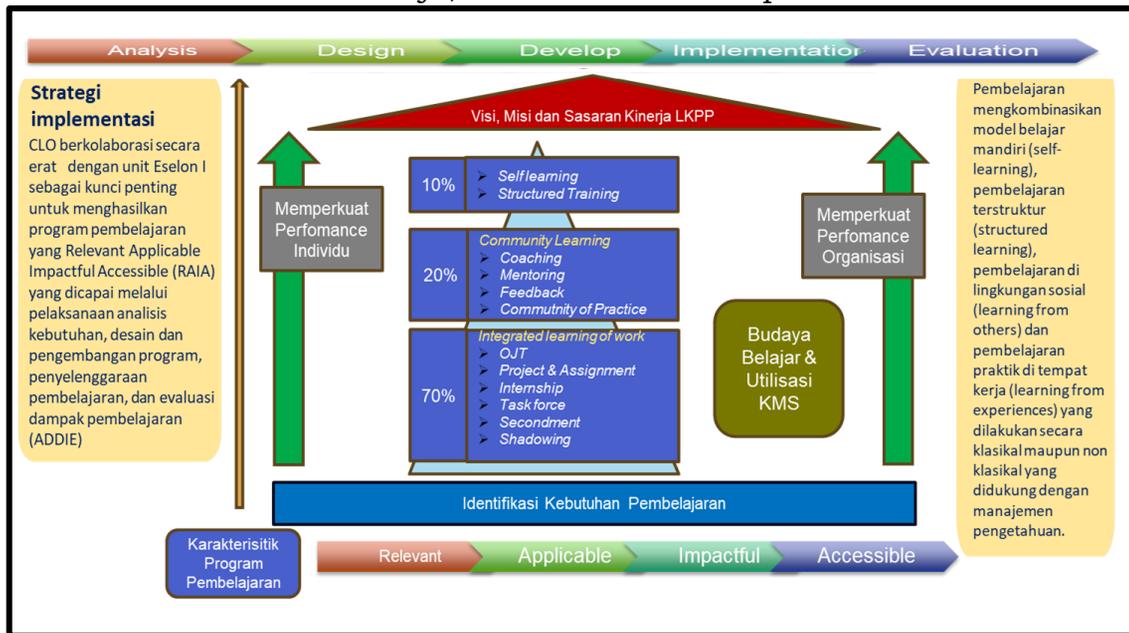
Pengembangan Kompetensi memiliki materi yang mudah diajarkan, dipelajari, diterapkan melalui upaya implementasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sesuai dengan tujuan pengembangan kompetensi.

3. *Impactful*

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan secara efektif dalam pemanfaatan sumber daya dan waktu, sehingga tercapai tujuan pembelajaran yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

4. *Accessible*

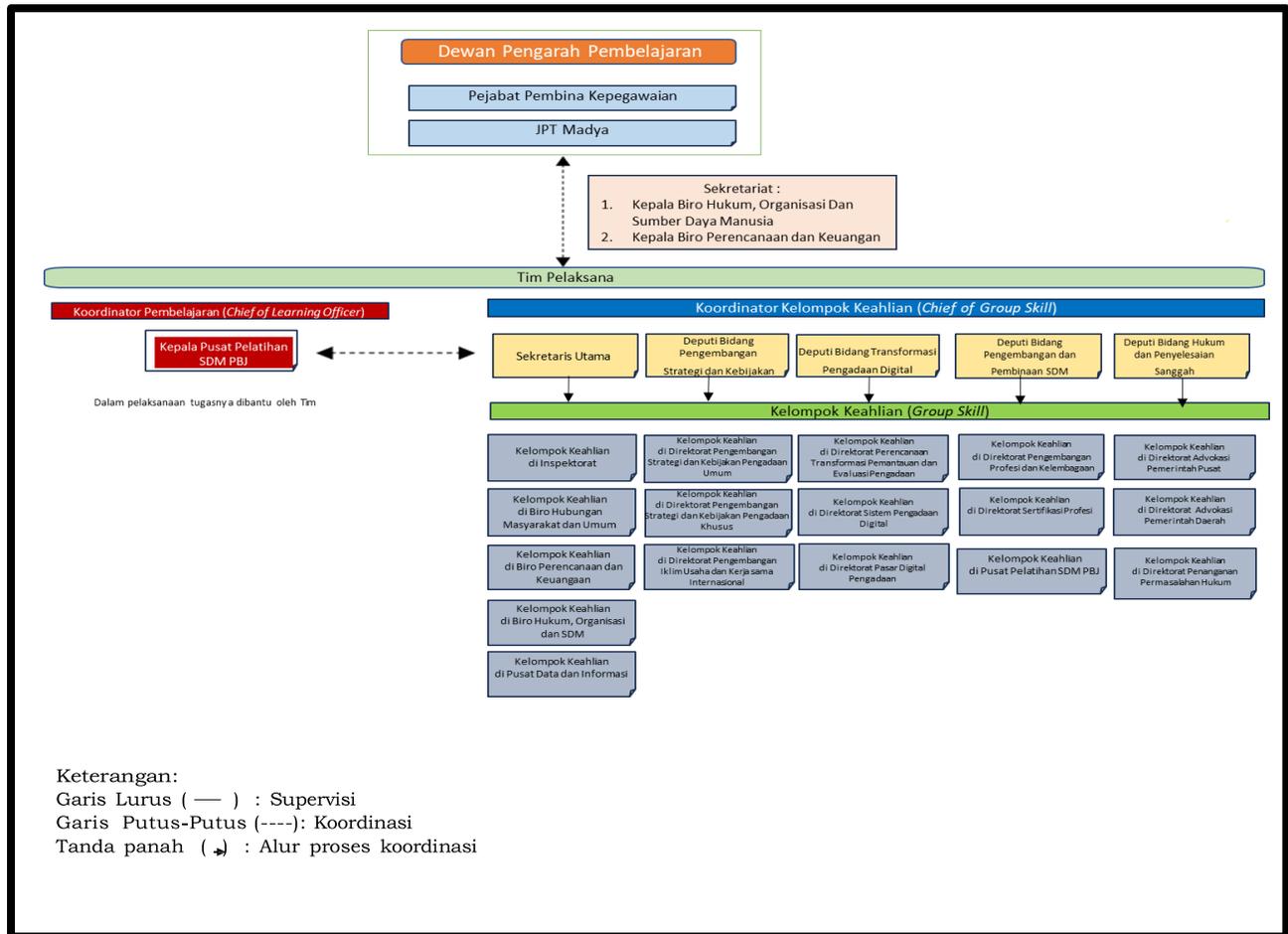
Pengembangan Kompetensi mudah diakses oleh siapapun, kapanpun, dimana dan dari mana saja, serta tersedia setiap saat.



Gambar 1. Bentuk Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui *Corporate University*

BAB III

STRUKTUR ORGANISASI *PUBLIC PROCUREMENT CORPORATE UNIVERSITY*



Gambar 2. Struktur Organisasi *Public Procurement Corporate University*

Struktur Organisasi *Public Procurement Corporate University* bertujuan untuk memastikan pemenuhan kebutuhan agenda prioritas Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan pemenuhan kebutuhan Pengembangan Kompetensi berorientasi masa depan dalam hubungannya terhadap peningkatan kinerja serta pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Struktur ini bermanfaat untuk mengintegrasikan tanggung jawab Pengembangan Kompetensi serta terlaksananya metode pembelajaran. Struktur Organisasi *Public Procurement Corporate University* merupakan sistem yang digunakan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk menggambarkan pembagian peran, fungsi dan hubungan dalam penyelenggaraan Corpu. Struktur ini bukan merupakan struktur terpisah, namun melekat dengan struktur organisasi yang sudah ada.

Struktur *Public Procurement Corporate University* terdiri atas:

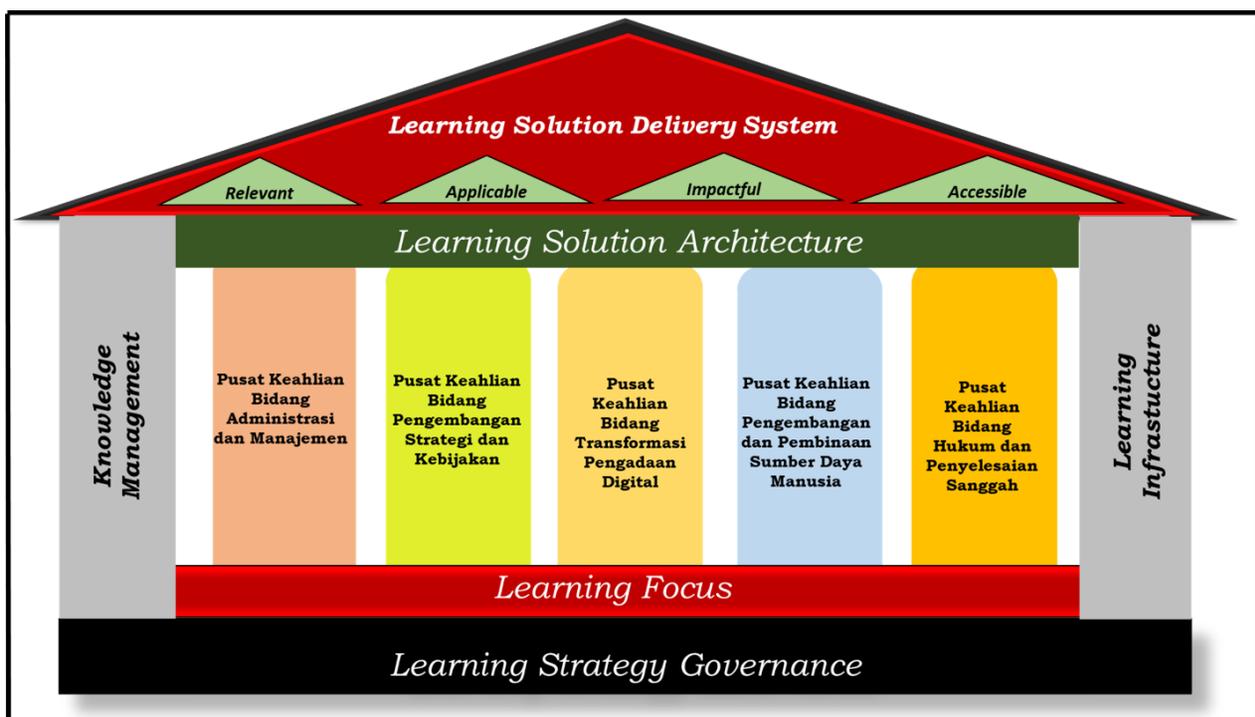
1. Dewan Pengarah Pembelajaran; dan
2. Tim Pelaksana yang terdiri atas:
 - a. Koordinator Pembelajaran (*Chief Learning Officer/CLO*); dan
 - b. Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief Group Skill/CGS*).

Tugas masing-masing peran dalam Struktur Organisasi *Public Procurement Corporate University* akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Tim Penyelenggara *Public Procurement Corporate University*.

BAB IV

KERANGKA KERJA PUBLIC PROCUREMENT CORPORATE UNIVERSITY

Dalam rangka mewujudkan konsep pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran (*Corporate University*) ke dalam tataran operasional dibutuhkan kerangka penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi bagi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan pemangku kepentingan yang tergambar dalam Kerangka Kerja *Public Procurement Corporate University*. Kerangka Kerja ini merupakan tatanan pengelolaan pembelajaran *Public Procurement Corporate University* yang mencakup pondasi, lantai, pilar, unit, etalase, dan atap pembelajaran.



Gambar 3. Kerangka Kerja Public Procurement Corporate University

Penjelasan dari unsur-unsur pada Kerangka Kerja *Public Procurement Corporate University* sebagai berikut:

1. Tata Kelola Strategi Pembelajaran (*Learning Strategy Governance*)

Tata kelola sebagai pondasi untuk pengembangan dan implementasi *Public Procurement Corporate University*. Landasan ini mencakup struktur dan proses tata kelola penyelenggaraan dalam mendukung arah pengembangan *Public Procurement Corporate University*.

2. Fokus Pembelajaran (*Learning Focus*)

Fokus Pembelajaran sebagai cetak-biru pembelajaran organisasi (*organization learning blue-print*) yang merupakan kelompok kompetensi yang menjadi fokus organisasi, yang mencakup kompetensi inti, kompetensi teknis, dan kompetensi penunjang yang terhubung, terintegrasi, serta mendukung tujuan strategis organisasi dan Pemangku Kepentingan. Fokus Pembelajaran dikembangkan berdasarkan strategi organisasi dan pemangku kepentingan dalam mencapai tujuannya. Fokus Pembelajaran ditetapkan melalui Forum Dewan Pengarah Pembelajaran.

3. Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Manajemen Pengetahuan merupakan upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk membantu proses pengambilan keputusan bagi peningkatan kinerja organisasi dan pemangku kepentingan.

4. Infrastruktur Pembelajaran (*Learning Infrastructure*)

Infrastruktur Pembelajaran merupakan sarana, prasarana, sistem, dan teknologi yang mendukung dan memudahkan proses pembelajaran di *Public Procurement Corporate University*. Infrastruktur Pembelajaran akan didukung dan dikelola melalui Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System/LMS*).

5. Sistem Penyelenggaraan Solusi Pembelajaran (*Learning Solution Delivery System*)

Sistem Solusi Penyampaian Pembelajaran (*Learning Solution Delivery System*) merupakan Sistem yang mengintegrasikan *input-proses-output* dari *Public Procurement Corporate University* untuk memastikan penyampaian dan penerapan dari program-program *Corporate University*, dan juga untuk memastikan bahwa metode penyampaian itu telah menggunakan berbagai metode pembelajaran terkini dan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Penyelenggaraan Pembelajaran perlu dilakukan evaluasi pembelajaran untuk memonitor, menilai, dan mengevaluasi *input-proses-output* sampai dengan *outcome* pembelajaran, serta melakukan perbaikan terhadap proses pembelajaran. Sistem penyelenggaraan solusi pembelajaran dilaksanakan oleh Koordinator Pembelajaran yang dapat bersinergi dengan Koordinator Keahlian dan pemangku kepentingan.

6. *Arsitektur Solusi Pembelajaran (Learning Solution Architecture)*

Arsitektur Solusi Pembelajaran merupakan hasil dari proses perencanaan dan pengaturan pembelajaran yang mencakup tujuan pembelajaran, sasaran, deskripsi, mata pembelajaran, serta metodologi penyelenggaraan dan evaluasi untuk menjamin kualitas pembelajaran yang berkarakter *relevant, applicable, impactful, dan accessible*. Fungsi ini dilakukan oleh Koordinator Pembelajaran bersama Dewan Pengarah Pembelajaran untuk melakukan pengkajian, perencanaan, penyusunan, dan pengembangan program dan kurikulum serta penyiapan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar.

7. *Sistem Pembelajaran (Learning System)*

Sistem Pembelajaran terdiri dari 5 (lima) ruang dan menjadi tempat pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan pemangku kepentingan. Pada *Public Procurement Corporate University* dikembangkan pusat-pusat keahlian sebagai berikut:

a. Pusat Keahlian Bidang Administrasi dan Manajemen

Pusat Keahlian ini merupakan unit pembelajaran yang berperan dalam pengembangan program pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi yang mendukung pencapaian sasaran strategis dari Sekretariat Utama. Pusat Keahlian ini dipimpin Sekretaris Utama selaku Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief Group Skill*) Bidang Administrasi dan Manajemen.

b. Pusat Keahlian Bidang Pengembangan Strategi dan Kebijakan

Pusat Keahlian ini merupakan unit pembelajaran yang berperan dalam pengembangan program pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi yang mendukung pencapaian sasaran strategis dari Kedeputian Bidang Pengembangan Strategi dan Kebijakan. Pusat Keahlian ini dipimpin Deputi Bidang Pengembangan Strategi dan Kebijakan selaku Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief Group Skill*) Bidang Pengembangan Strategi dan Kebijakan.

c. Pusat Keahlian Bidang Transformasi Pengadaan Digital

Pusat Keahlian ini merupakan unit pembelajaran yang berperan dalam pengembangan program pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi

yang mendukung pencapaian sasaran strategis dari Kedeputian Bidang Transformasi Pengadaan Digital. Pusat Keahlian ini dipimpin Deputi Bidang Transformasi Pengadaan Digital selaku Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief Group Skill*) Bidang Transformasi Pengadaan Digital.

d. Pusat Keahlian Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pusat Keahlian ini merupakan unit pembelajaran yang berperan dalam pengembangan program pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi yang mendukung pencapaian sasaran strategis dari Kedeputian Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia. Pusat Keahlian ini dipimpin Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia selaku Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief Group Skill*) Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia.

e. Pusat Keahlian Bidang Hukum dan Penyelesaian Sengketa

Pusat Keahlian ini merupakan unit pembelajaran yang berperan dalam pengembangan program pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi yang mendukung pencapaian sasaran strategis dari Kedeputian Bidang Hukum dan Penyelesaian Sengketa. Pusat Keahlian ini dipimpin Deputi Bidang Hukum dan Penyelesaian Sengketa selaku Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief Group Skill*) Bidang Hukum dan Penyelesaian Sengketa.

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH,

ttd

HENDRAR PRIHADI