

SKRIPSI



IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MODEL *CORPORATE UNIVERSITY* DI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

Disusun Oleh:

Nama : Devi Rizkiani Larasati

NPM : 2020011380

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA, 2024

SKRIPSI



**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MODEL *CORPORATE*
UNIVERSITY DI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

Diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh:

Nama : Devi Rizkiani Larasati
NPM : 2020011380
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN
DALAM UJIAN**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DEVI RIZKIANI LARASATI
NPM : 2020011380
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR (MSDMA)
JUDUL : IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MODEL
CORPORATE UNIVERSITY DI LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada, 8 Mei 2024

Pembimbing



Saut Gracer Sijabat, S.Psi., M.M

198601052018011003

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan

Politeknik STIA LAN Jakarta pada 15 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota,



(Dr. Asropi, S.I.P., M.Si)

Sekretaris merangkap Anggota,



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

Anggota,



(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., M.M)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI

(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Rizkiani Larasati
NPM : 2020011380
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang saya buat dengan judul Implementasi Pengembangan Model *Corporate University* Di Lembaga Administrasi Negara merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 8 Mei 2024



Devi Rizkiani Larasati

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Implementasi Pengembangan Model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara”** terselesaikan dengan baik. Penulisan tugas akhir ini diajukan sebagai pemenuhan syarat kelulusan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini, Penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan penuh dari berbagai pihak khususnya Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi., M.M selaku Dosen Pembimbing Penulis. Tidak lupa juga Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi membantu penyusunan tugas akhir ini. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Mama dan Papa tercinta yang doanya tidak pernah terputus dan terhenti yang selalu menyertai serta mengiringi anaknya ini, selalu mendukung penuh, memotivasi dan meyakinkan Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang selalu mendukung penuh anaknya untuk mencapai cita – cita.
2. Aurelia Helsa Shafira selaku adik Penulis yang selalu memberikan doa dan dukungannya penuh kepada Penulis,
3. Kakek dan Nenek tersayang yang selalu mendoakan serta mendukung penuh Penulis,
4. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta,
5. Ibu Galuh Pancawati S.Sos., M.Si selaku Dosen Pendamping Akademik Penulis yang selalu memberikan doa dan dukungannya kepada Penulis selama masa perkuliahan,
6. Bapak M. Yusuf Gunawan Idris, S.IP., ME selaku Kepala Biro SDM dan Umum Lembaga Administrasi Negara yang telah memberikan Penulis

Kesempatan untuk melakukan pengumpulan data – data dalam proses penulisan tugas akhir di instansi tempat beliau memimpin,

7. Bapak Tri Atmojo Serait, S.T., S.H., M.Si selaku Kepala Biro Hukum dan Humas Lembaga Administrasi Negara yang telah memberikan Penulis Kesempatan untuk melakukan pengumpulan data – data dalam proses penulisan tugas akhir di instansi tempat beliau memimpin,
8. Ibu Mariana Yunita Malau, S.S yang telah menjadi narahubung dan membantu Penulis berkomunikasi dengan para Narasumber selama proses pengumpulan data,
9. Seluruh Narasumber yang telah bersedia diwawancarai sehingga proses penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar,
10. Avira Putri Ramadhania selaku sepupu Penulis yang selalu memberikan dukungan penuh, terima kasih sudah selalu mendengarkan keluh kesah penulis di saat Penulis menemukan titik lelah dan selalu meyakinkan Penulis hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini,
11. Fatiyyah Azzahra Hidayat, A.Md dan Ellsya Adhitia Amanda selaku sahabat dekat Penulis yang selalu memberikan support penuh dan selalu menyemangati Penulis dalam penulisan tugas akhir ini,
12. Dea Salsabila, Devi Permatasari, Widya Anastasia Sagala, Theresia Simamora, Kenzo Ratu Azizah, Karmelia Nur Izza Khalfani, Febriandini Nadira Putri, Nadia Fitriani, Nabila Huwaida Zatira, Salmannul Faris, Nur Hafidz Al – Kautsar selaku teman dekat Penulis, terima kasih sudah selalu mendukung Penulis dalam penulisan tugas akhir ini
13. Terakhir, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar – besarnya karena telah bertanggung jawab dalam menyelesaikan yang telah dimulai. Terimakasih untuk selalu berusaha keras, berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah

sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang Penulis miliki. Besar harapan Penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 8 Mei 2024

Devi Rizkiani Larasati

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Corporate university merupakan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dengan tujuan utama pencapaian tujuan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan model *corporate university* dan untuk menganalisis faktor – faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi pengembangan kompetensi menggunakan model *corporate university* di Lembaga Administrasi Negara (LAN). LAN merupakan satu-satunya organisasi pemerintah Non Kementerian yang mempunyai kewenangan untuk melakukan pengkajian, Pendidikan, dan pelatihan bagi ASN. Pengembangan model *corporate university* ini diukur menggunakan regulasi yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi dalam Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) yang memuat tujuh aspek yaitu: struktur organisasi, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, sistem pembelajaran, strategi pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan integrasi sistem. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan model *corporate university* di Lembaga Administrasi Negara sudah berjalan baik namun belum optimal. Faktor pendukung dalam implementasi pengembangan model ini yakni, adanya struktur ASN *Corporate University* yang sudah terbentuk didukung dengan aktifnya unit-unit di lingkungan LAN dalam mengusulkan program pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya. Sedangkan faktor penghambat dalam implementasi pengembangan model *corporate university* ialah kurangnya struktur ASN *Corporate University* yang eksplisit dalam bentuk keputusan atau SK yang mengatur peran dan tanggung jawab masing-masing pihak secara jelas dan belum optimalnya manajemen pengetahuan dan teknologi pembelajaran yang dimiliki LAN saat ini. Rekomendasi yang disarankan LAN segera menerbitkan regulasi atau keputusan struktur ASN *Corporate University*, termasuk peran, tanggung jawab, dan mekanisme kerja yang jelas bagi setiap pihak yang terlibat.

Konsep Kunci : Implementasi *Corporate University*; Pengembangan SDM; *Corporate University*; Lembaga Administrasi Negara

ABSTRACT

Corporate university is an integrated learning system approach with the main aim of achieving organizational goals in achieving the organization's vision and mission. This research aims to find out how the development of the corporate university model is implemented and to analyze what factors support and hinder the implementation of competency development using the corporate university model in State Administration Institutions. The State Administrative Institute (LAN) is the only non-ministerial government organization that has the authority to conduct studies, education and training for ASN. The development of this corporate university model is measured using regulations issued by the Administrative Institute in LAN Regulation Number 6 of 2023 concerning Integrated Competency Development Learning Systems (Corporate University) which contains 7 (seven) aspects, namely: organizational structure, knowledge management, learning forums, systems learning, learning strategies, learning technology, and system integration. This research method uses a qualitative approach with descriptive research type. The results of this research illustrate that the development of the corporate university model at the State Administration Institute has gone well but is not yet optimal. Supporting factors in implementing the development of this model are, the existence of an ASN Corporate University structure that has been formed and the activeness of units in the LAN environment in proposing training and development programs for their employees. Meanwhile, the inhibiting factor in implementing the development of the corporate university model is the lack of explicitation of the ASN Corporate University structure in the form of a decision or decree that clearly regulates the roles and responsibilities of each party and the lack of optimal knowledge management and learning technology that LAN currently has. The recommended recommendation is that LAN is expected to immediately issue regulations or decisions that make explicit the structure of ASN Corporate University, including clear roles, responsibilities and work mechanisms for each party involved.

Key Concepts: *Corporate University Implementation; HR Development; Corporate University; State Administrative Institutions*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	9
B. Konsep Kunci	38
C. Kerangka Berpikir	40
D. Penelitian Terdahulu	41
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	49
A. Metode Penelitian.....	49
B. Teknik Pengumpulan Data.....	50
C. Instrumen Penelitian.....	55
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	56

E. Uji Keabsahan Data	58
BAB IV ISI DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Penyajian Data	60
B. Pembahasan	77
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	111
TRANSKRIP WAWANCARA.....	116
RIWAYAT HIDUP.....	154

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Tata Kelola Implementasi LAN Corporate University	15
Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4. 1 Logo LAN	60
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi LAN	62
Gambar 4. 3 Struktur LAN <i>Corporate University</i>	78
Gambar 4. 4 Forum Pembelajaran	81
Gambar 4. 5 LMS ASN Unggul	85
Gambar 4. 6 IDAMAN LAN	87

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan pendekatan pembelajaran tradisional dan strategis	32
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3. 1 Data Informan dan Jadwal Wawancara	52



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetensi pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan kinerja dan pengembangan institusi pemerintah maupun nonpemerintah. Disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS menegaskan bahwa betapa pentingnya pengembangan kompetensi bagi PNS dan merupakan hak bagi setiap pegawai. Dikeluarkannya Undang-Undang ini untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global demi mewujudkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dinamika perubahan pengembangan kompetensi telah berkembang pada birokrasi 4.0, yang dimana terjadi perubahan signifikan. Reformasi kebijakan ini didasari oleh beberapa faktor diantaranya yakni, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan nasional dan tantangan global, kemajuan zaman, ilmu pengetahuan, serta kemajuan teknologi. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi menjadi tujuan utama untuk memastikan ASN mampu, fleksibel, dan kompetitif dalam menghadapi perubahan global.

Perencanaan pengembangan kompetensi pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.

Tujuan dari perencanaan kompetensi ini adalah untuk mencapai profesionalisme ASN dengan menggunakan pendekatan perencanaan yang rasional, terintegritas, terarah, efektif, dan efisien dengan memperhatikan kebutuhan pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, setiap instansi harus membuat perencanaan pengembangan pegawai setiap tahunnya guna memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dengan jalur yang tepat sesuai dengan kebutuhan instansi. (Gaol & Tumanggor, 2023).

Pada tahun ini tahapan RPJMN berada di tahap 4 periode (2020-2024), dalam RPJMN 1 periode (2005-2009) tahapan dan fokus pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada pelayanan kepada masyarakat yang semakin membaik dengan peningkatan penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah yang terjamin dengan terjaminnya konsistensi seluruh peraturan pusat maupun daerah dan tidak bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan yang lebih tinggi, serta tertatanya kelembagaan birokrasi dalam mendukung percepatan terwujudnya tata pemerintahan yang baik. Lalu pada RPJMN 2 periode (2010-2014) Pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada kualitas pelayanan publik yang lebih murah, cepat, transparan, dan akuntabel serta makin meningkat yang di tandai dengan terpenuhinya standar pelayanan minimum di semua tingkatan pemerintah. Kemudian RPJMN periode (2015-2019), pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada profesionalisme aparatur negara di pusat maupun daerah yang makin mampu mendukung pembangunan nasional. Serta RPJMN 4 pada periode (2020-2024) Pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada terwujudnya pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral (Bappenas, 2018).

Melihat tahapan-tahapan RPJMN di atas, pemerintah seharusnya sudah menyelesaikan proses pembentukan birokrasi yang berbasis hukum, tidak

memihak, serta pemerintah yang efisien dan bersih pada tahun 2024. Namun kenyataannya tidak demikian. Hasil identifikasi Tim Bappenas yang ditampilkan dalam *background studies* RPJMN 2020-2025 berhasil mengidentifikasi permasalahan besar yang dihadapi dalam manajemen ASN. Masalah manajemen tersebut adalah; 1) pengelolaan manajemen ASN berbasis sistem merit masih belum dilaksanakan secara optimal; 2) kompetensi, pendidikan, kinerja, dan integritas ASN masih rendah; dan 3) belum terbangunnya budaya kerja (produktif) aparatur; serta 4) belum sinkronnya antara kompetensi dan penempatan dengan kebutuhan pembangunan, maupun distribusi ASN yang tidak merata.

Isu tersebut diperkuat dengan hasil *assessment* PNS, yang kemudian dipetakan dalam *Nine Box Grid*, terdapat 34,57% PNS yang memiliki kompetensi sangat rendah. Sementara, hanya 11,52% PNS yang memiliki kompetensi dan potensi yang tinggi. Selain itu kompetensi dan tingkat Pendidikan PNS saat ini masih rendah, sedikitnya jumlah spesialis (hanya 10% PNS yang menduduki jabatan fungsional, tidak termasuk guru dan tenaga medis), tidak meratanya sebaran PNS yang memiliki keahlian (Bappenas, 2018).

Di sisi lain, kualitas ASN di Indonesia masih belum memuaskan. Prof. Eko Prasjo (2021) mengutip dari *World Economic Forum "The Global Competitiveness Report 2019"*, menyebutkan bahwa data *public sector performance* Indonesia mendapatkan skor 54,6 data *transparency* Indonesia mendapatkan skor 38, data *future orientation of government* mendapatkan skor 55,9, data *checks and balance* mendapat skor 57,2 (Sulistyo, 2021). Indonesia menempati urutan ke-50 dari 141 negara. Indonesia menempati urutan ke-4 di ASEAN setelah Singapura (1), Malaysia (27), dan Thailand (40). Selain itu, *Parameter human development index* tahun 2019 menempatkan Indonesia pada urutan 111 dari 180 negara dibawah Brunei Darussalam (43), Malaysia (61),

Thailand (77), dan Filipina (106). Maka daripada itu, pengembangan kompetensi berperan tidak hanya untuk mengatasi permasalahan saat ini, tetapi juga untuk menghadapi masa mendatang. Pengembangan kompetensi harus mengalami perubahan dan sudah tidak bisa lagi dilakukan secara konvensional dan hanya untuk memenuhi persyaratan jabatan semata.

International Institute for Management Development (IMD) merupakan lembaga pendidikan bisnis terkemuka di Swiss, melaporkan hasil penelitiannya yang berjudul *IMD World Talent* memasukkan Indonesia menjadi salah satu negara di dunia yang disurvei dalam mengevaluasi seberapa baik suatu negara mengembangkan, menarik, dan mempertahankan talenta, dengan fokus pada tiga faktor utama: Investasi dan Pengembangan, Daya Tarik, dan Kesiapan. Data *IMD World Talent Ranking* 2021 menunjukkan bahwa Singapura dan Malaysia merupakan dua negara di Kawasan Asia Tenggara yang memiliki Talenta terbaik dalam angkatan kerja, dimana Singapura berada di peringkat 12 dan Malaysia di peringkat 28 sedangkan *Talent Ranking* untuk Indonesia masih berada dibawah keduanya yang berada di peringkat 50, dibawah Thailand (43) dan Arab Saudi (38). Data menyebutkan, Singapura unggul karena berhasil mengumpulkan talenta internasional berkualitas untuk bersedia bekerja di negaranya, sementara Malaysia menerapkan strategi investasi besar-besaran di bidang pendidikan untuk mengembangkan tenaga kerja terampil di negaranya. (Dominata, 2021).

Dengan tuntutan akan kebutuhan pengembangan kompetensi, muncul salah satu strategi pengembangan kompetensi bagi para pegawai baik di sektor privat maupun sektor publik yang dikenal dengan *Corporate University* (*Corpu*). Grenzer (2006), mendefinisikan “*Corporate University as a function strategically aligned toward integrating the development of people within specific organization and must focus on personal development, carrer paths, training opportunities, learning events, human resource programs, and*

leadership at all level of the organization”. Dalam hal ini, *Corporate University* menekankan pada pembelajaran, *knowledge*, dan juga pengembangan pegawai, termasuk pola karir.

Corporate University pada mulanya dikenal sebagai pendekatan yang dilakukan oleh *private sector* dalam meningkat kinerja SDM untuk mencapai kinerja perusahaan. Di Indonesia, inisiasi penerapan *Corporate University* telah dilakukan oleh BUMN. Beberapa BUMN yang telah mengadopsi konsep *Corporate University* dan berhasil menciptakan SDM yang unggul diantaranya Pertamina, PLN, PT Telkom, Bank Mandiri, dan BRI. Dengan mempertimbangkan keberhasilan tersebut organisasi BUMN tersebut dalam menerapkan *Corporate University*, salah satu poin yang sama yakni pengembangan SDM dilaksanakan sejalan dengan tujuan organisasi bukan berdiri sendiri hanya untuk kepentingan individu.

Urgensi pengembangan *Corporate University* di instansi pemerintah sejalan dengan mandat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pasal 203 (4a) yang menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). ASN *Corporate University* memperkenalkan sistem pembelajaran terintegrasi: (1) terintegrasi dengan melibatkan seluruh unit organisasi dan sumber daya yang dimiliki, (2) terintegrasi dengan upaya pencapaian tujuan, dan visi misi organisasi dan pembangunan nasional, dan (3) terintegrasi pembelajaran melalui pelatihan klasikal dan nonklasikal.

Ketentuan dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 tersebut menunjukan bahwa pendekatan ASN *Corporate University* telah diterima sebagai bagian dari kebijakan pengembangan kompetensi, dan perlu diimplementasikan oleh semua instansi pemerintah. Dari segini kebijakan, ASN *Corporate University*

sudah jelas mempunyai dasar hukum, sehingga tidak perlu ada keraguan dalam mengimplementasikannya. Penerapan ASN *Corporate University* ini menjadi salah satu upaya pemenuhan pengembangan kompetensi ASN 20 JP per tahun secara efisien.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan satu-satunya organisasi pemerintah Non Kementerian yang mempunyai kewenangan untuk melakukan pengkajian, pendidikan, dan pelatihan bagi ASN. Meskipun memiliki mandat dalam melakukan pengkajian pengembangan kompetensi, di LAN terdapat fenomena yakni belum memiliki tim yang secara khusus ditugaskan dalam melaksanakan pengembangan kompetensi. Hal ini berdampak pada efektivitas dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Dalam rangka *merespons* kebutuhan dalam peningkatan ASN, LAN mengeluarkan Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi pegawai ASN dan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Melalui berbagai strategi dalam pengembangan kompetensi, LAN sebagai Lembaga yang bertanggung jawab dalam peningkatan kompetensi ASN, telah mengimplementasikan langkah-langkah konkrit untuk memenuhi kebutuhan pemerintah. Salah satu upaya terkini dalam peningkatan kompetensi ASN di Republik ini adalah melalui strategi ASN *Corporate University*, yang lebih dikenal sebagai ASN *Corporate University* (LAN, 2023).

LAN mengeluarkan 2 regulasi mengenai *Corporate University*, yaitu, ASN *Corpu* untuk nasional dan LAN *Corpu* untuk instansi itu sendiri. Lembaga Administrasi Negara mengeluarkan Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*). Berdasarkan latar belakang tersebut telah menarik perhatian penulis untuk membahas lebih lanjut mengenai “**Implementasi**

Pengembangan Dengan Menggunakan Model *Corporate University* Di Lembaga Administrasi Negara” karena belum pernah ada kajian implementasi tentang pengembangan kompetensi menggunakan model *corporate university* dan informasi ini sangat dibutuhkan untuk perbaikan konsep *corporate university*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis jelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan, diantaranya:

1. Bagaimana implementasi pengembangan kompetensi model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara.
2. Faktor – faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi pengembangan kompetensi model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan diatas, Adapun tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui implementasi pengembangan kompetensi menggunakan model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara.
2. Untuk menganalisis faktor – faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi pengembangan kompetensi menggunakan model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengasah dan meningkatkan kedalaman berpikir serta kritis dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup SDM khususnya pada pelaksanaan pengembangan kompetensi menggunakan model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui gambaran sebenarnya terkait dengan implementasi pengembangan kompetensi menggunakan model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajemen instansi sebagai alat pengambilan keputusan untuk membenahi sistem dalam sebuah instansi.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A