

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah mengimplementasikan pengembangan menggunakan model *Corporate University* berdasarkan regulasi Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*). Ketujuh aspek tersebut meliputi struktur organisasi, manajemen pengetahuan, forum pembelajaran, sistem pembelajaran, strategi pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan integrasi sistem. Adapun hasil temuan terkait implementasi dan faktor pendukung serta penghambat dalam pengembangan model *Corporate University* di Lembaga Administrasi Negara adalah sebagai berikut:

1. Implementasi model *corporate university* di LAN
 - a. Struktur Organisasi meskipun struktur ASN *Corporate University* telah terbentuk namun masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kurangnya SK mengenai peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas dan koordinasi antar unit atau divisi.
 - b. Manajemen Pengetahuan belum optimal dalam pengimplementasiannya meskipun sudah berjalan tetapi berdasarkan masing-masing unit, diperlukan pengembangan sistem yang komprehensif, meliputi panduan, metode, serta infrastruktur teknologi yang mendukung. Selain itu, budaya berbagi pengetahuan juga perlu dipromosikan dan diinternalisasikan di kalangan pegawai.
 - c. Forum pembelajaran di semua level sudah berjalan namun, masih diperlukan peningkatan dan penguatan, terutama dalam hal penentuan

aktor, peran, serta kejelasan *output* yang dihasilkan dari setiap level forum pembelajaran.

- d. Sistem pembelajaran di LAN telah mengimplementasikan *learning management system* (LMS) untuk mendukung pembelajaran *online*. Meskipun demikian, masih ada ruang untuk pengembangan fitur dan peningkatan *user experience* dalam LMS tersebut.
- e. Strategi Pembelajaran di LAN telah menerapkan berbagai strategi pembelajaran, seperti *e-learning*, *blended learning*, dan pembelajaran berbasis proyek. Namun, diperlukan evaluasi berkelanjutan untuk mengukur efektivitas strategi tersebut dan penyesuaian dengan kebutuhan peserta.
- f. Teknologi Pembelajaran di LAN telah memanfaatkan teknologi seperti *video conference*, *mobile learning*, dan *virtual reality*. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan infrastruktur teknologi dan kapasitas sumber daya manusia dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Teknologi pembelajaran di LAN dikembangkan dalam bentuk *Learning Management System* (LMS) yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian. Meskipun belum berjalan optimal.
- g. Integrasi Sistem masih belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat tantangan dalam mengintegrasikan seluruh aspek secara menyeluruh, terutama dalam hal manajemen pengetahuan dan teknologi pembelajaran. Masing-masing unit kerja masih memiliki sistem atau *platform* yang berdiri sendiri.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

- a. Faktor Pendukung : Adanya struktur ASN *Corporate University* yang sudah terbentuk, keaktifan unit-unit di lingkungan LAN dalam mengusulkan program pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya,

Sistem manajemen SDM aparatur, mulai dari perencanaan, pengembangan budaya organisasi, penilaian kinerja, teknologi pembelajaran, manajemen pengetahuan, hingga manajemen talenta dan pengembangan karir. Integrasi ini memungkinkan implementasi model *Corporate University* yang lebih efektif, dan kemitraan yang terjalin antara LAN dengan berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan menjadi faktor pendukung yang cukup signifikan.

- b. Faktor Penghambat: Kurangnya eksplisitasi struktur ASN *Corporate University* dalam bentuk keputusan atau SK yang mengatur peran dan tanggung jawab masing-masing pihak secara jelas, belum optimalnya manajemen pengetahuan dan teknologi pembelajaran yang dimiliki LAN saat ini, tantangan dalam menentukan aktor atau peran yang menjalankan forum pembelajaran pada level operasional dan teknis, Belum adanya model evaluasi yang jelas untuk strategi pembelajaran 70% (pembelajaran melalui pengalaman kerja), kesulitan dalam memperoleh data dan pelaporan hasil pembelajaran dari unit-unit di lingkungan LAN, dan tantangan dalam hal penyiapan anggaran yang memadai untuk mendukung implementasi model *Corporate University* secara menyeluruh.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam mengoptimalkan implementasi pengembangan kompetensi menggunakan model *Corporate University*:

1. Struktur LAN perlu melakukan langkah-langkah strategis seperti menerbitkan regulasi yang jelas, meningkatkan manajemen pengetahuan dan teknologi pembelajaran, memetakan peran dan aktor pelaksana, mengembangkan model evaluasi yang terstruktur, memperbaiki mekanisme pelaporan dan evaluasi, serta mengupayakan alokasi anggaran yang memadai. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan LAN

dapat mengoptimalkan pengembangan kompetensi aparatur negara melalui model *Corporate University* secara efektif dan berkelanjutan, sehingga dapat mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat..

2. Kedua, LAN perlu meningkatkan kualitas manajemen pengetahuan dan teknologi pembelajaran dengan melakukan pembaruan sistem informasi, pengembangan konten pembelajaran yang berkualitas, serta pembentukan tim khusus yang mengelola aspek teknologi pembelajaran. Langkah ini akan memfasilitasi penyebaran dan pertukaran informasi serta sumber daya pembelajaran secara efisien.
3. Ketiga, LAN disarankan untuk melibatkan para ahli atau pakar dari berbagai bidang, baik dari internal maupun melalui kemitraan dengan pihak eksternal, dalam menjalankan forum pembelajaran pada level operasional dan teknis. Hal ini akan meningkatkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan forum pembelajaran.

LAN dapat mengoptimalkan implementasi pengembangan kompetensi menggunakan model *Corporate University* secara lebih efektif dan berkelanjutan, sehingga dapat berkontribusi dalam mewujudkan aparatur negara yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abel, A. T. L. (2008). *The development of a conceptual framework and taxonomy for defining and classifying corporate universities*. New York University: Steinhardt School Of Culture, Education, and Human Development
- Allen, M. (2002). *The Corporate University handbook: Designing, managing, and growing a successful program*. Amacom Books.
- Sulistyo Agustinus, dkk. (Tim CoP JF LAN). (2021). *Arah dan Strategi Pengembangan Kompetensi ASN Indonesia*
- Sulistyo Agustinus, T.P., Evi Maya Savira, Renny Savitri, Rusma Dwiyan, Ichwan Santosa, Nugroho Ario Setiawan, Ladiatno Samsara, Madya Putra Yaumil Ahad, Dedi Cahyadi. (2019). *Tata Kelola dan Instrumentasi ASN Corporate University*
- Noor Juliansyah, S. E. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media.
- LAN. 2023. *Panduan Penyusunan Program LAN Corporate University*. Jakarta
- Mulyani Sri Endah, Naufal Sabda Aulia, Muhammad Syafiq, Ratno Budi Hartono, Amelia Ayang Sabrina, Riris Elisabeth, & Teguh Henry Prayitno. (2022). *Pedoman Penyelenggaraan Asn Corporate University Instansi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara."
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati, dan R&D*. penerbit Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati, dan R&D*. penerbit Alfabeta,Bandung.

B. Jurnal

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arimurti, P. N., Hapsari, S. W., Oktavianingtias, E., Zakiyah, B., & Fauziah, N. M. (2020). Corporate University Sebagai Pengembangan Diklat dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan SDM Berkualitas. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 4(2), 1-7.
- Dominata, A. (2021). Strategi Kebijakan Pembentukan Brin Corporate University. *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan*, 1(1), 24-35.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Alfabeta). Erwina, & Mira.(2019). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota*.
- Ewer, G., & Russ-Eft, D. (2017). *Corporate University theory and practice: the case of Platt University, USA. International Journal of HRD Practice, Policy, and Research*, 2(1), 35-49.
- Fauziah, N. M. (2019). ASN Corporate University. *Civil Service Journal*, 13(2 Nov), 51-62.
- Gaol, P. L., & Tumanggor, B. F. (2023). *The Effectiveness of the Implementation of the ASN Corporate University Concept Integrated with the Knowledge Management System in the Development of Apparatus Human Resources. KnE Social Sciences*, 247-258.
- Grenzer, Jeffrey W; 2006. *Developing and Implementing a Corporate University*.HRD Press Inc. USA.
- Nadya, Damia, & Riza (2020). *Perkembangan Indeks Daya Saing Global Indonesia*

- Ramal, R., Isnaini, I., & Hartono, B. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 JO Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS dalam Pengembangan Kompetensi ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1388-1397.
- Rillia, A. H. (2017). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Sumenep. *Publisia (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 2(2), 102-111.
- Setiawati, A., & Fadillah, M. I. (2023). Model Pengembangan *Corporate University* Pada Lembaga Pelatihan Pemerintah. *Jurnal Good Governance*, 137-156.
- Setiawati, R., Sutisna, A., & Saefudin, Y. S. (2023). Analisis Systematic Literatur Review: *Corporate University* Sebagai Strategi dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(2).
- Sidabutar, V. T. P. (2020). Kajian Penerapan *Corporate University* dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(1), 255-270.
- Suharsono, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai Provinsi Jawa Tengah Melalui Implementasi Jateng *Corporate University*. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 20(2), 179-193.
- Wahyuni, S. (2022). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Schemata: Jurnal Pasca Sarjana IAIN Mataram*, 11(1), 69-88.
- Yuniarto, A., Hubeis, A. V., & Sukmawati, A. (2019). Faktor-faktor kunci kesuksesan implementasi *Corporate University* dalam rangka transformasi badan pendidikan dan pelatihan keuangan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 5(3), 466-466.

C. Regulasi

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A