

# Menuju Penerapan Corporate University: Pembelajaran Berkelanjutan dan Terintegrasi

**Siti Zakiyah**

**Direktur Sistem Pembelajaran Terintegrasi**

**Tanjung Selor, 9 Oktober 2025**

# TANTANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS

**Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Terpilih (2025–2030) dalam Program Asta Cita:  
Menjawab Tantangan Zaman Menuju Indonesia Maju**



# TANTANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS

Pengembangan Kapasitas secara Terintegrasi

Kapasitas ASN?

Strategi Program?

Sumber Daya?

Pengembangan Kapasitas  
secara Terintegrasi

Partisipasi dan Kolaborasi

Tantangan  
Nasional

Tantangan  
Global

# UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN

## Amanat Pasal 49 UU No. 20 Tahun 2023

**1. Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi** melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap **relevan dengan tuntutan organisasi.**

**2. Pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi.**

**3. Pembelajaran terintegrasi merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:**

- a. terintegrasi dengan pekerjaan;**
- b. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan**
- c. terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.**

Bangkom adalah **kewajiban** ASN

Bangkom melalui **Sistem Pembelajaran Terintegrasi** (pendekatan *Corporate University*)





# Urgensi ASN Corporate University Sebagai Pendekatan Pengembangan Kompetensi ASN

**Pendekatan *Corporate University*: menjawab Tantangan Bangkom merupakan KEWAJIBAN**

Bangkom memberikan dampak nyata bagi sasaran kinerja pegawai, unit kerja, instansi, dan sasaran pembangunan nasional



**Bangkom sebagai alat mencapai tujuan organisasi**

- ❑ **Corpu menempatkan strategi organisasi sebagai basis pembelajaran sehingga bangkom yang dilakukan *responsive* terhadap tantangan organisasi**

**Tuntutan akses ketersediaan bangkom**

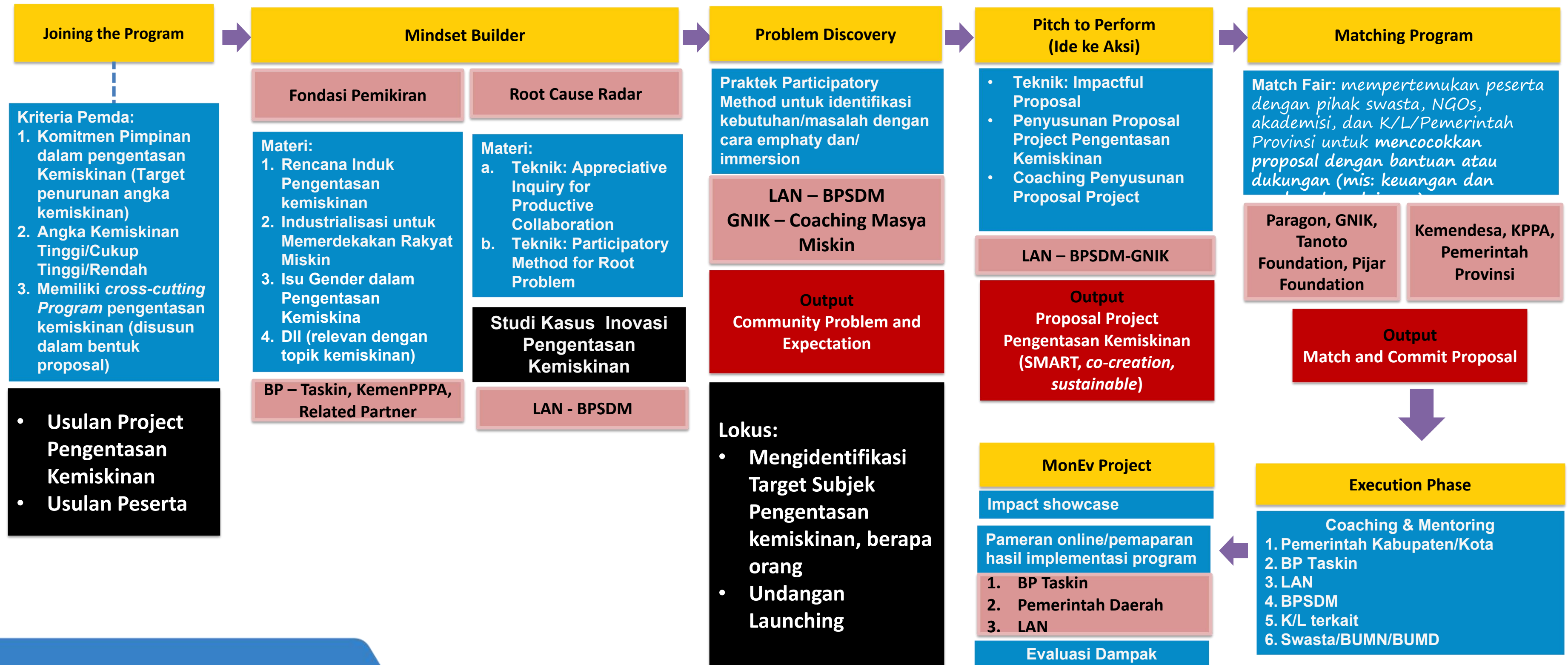
- ❑ **Organisasi harus menyediakan akses bagi ASN untuk memenuhi kewajiban Bangkom**

**Bangkom tanggung jawab organisasi**

- ❑ **Pengembangan Kompetensi terhubung dengan pekerjaan, sasaran kinerja pegawai, dan komponen manajemen ASN lainnya**
- ❑ **Pengembangan kompetensi melibatkan seluruh aktor dan lini dalam organisasi**

# Skenario Akademi Pengentasan Kemiskinan

Program kolaboratif pemerintah dengan sektor swasta dalam pengentasan kemiskinan



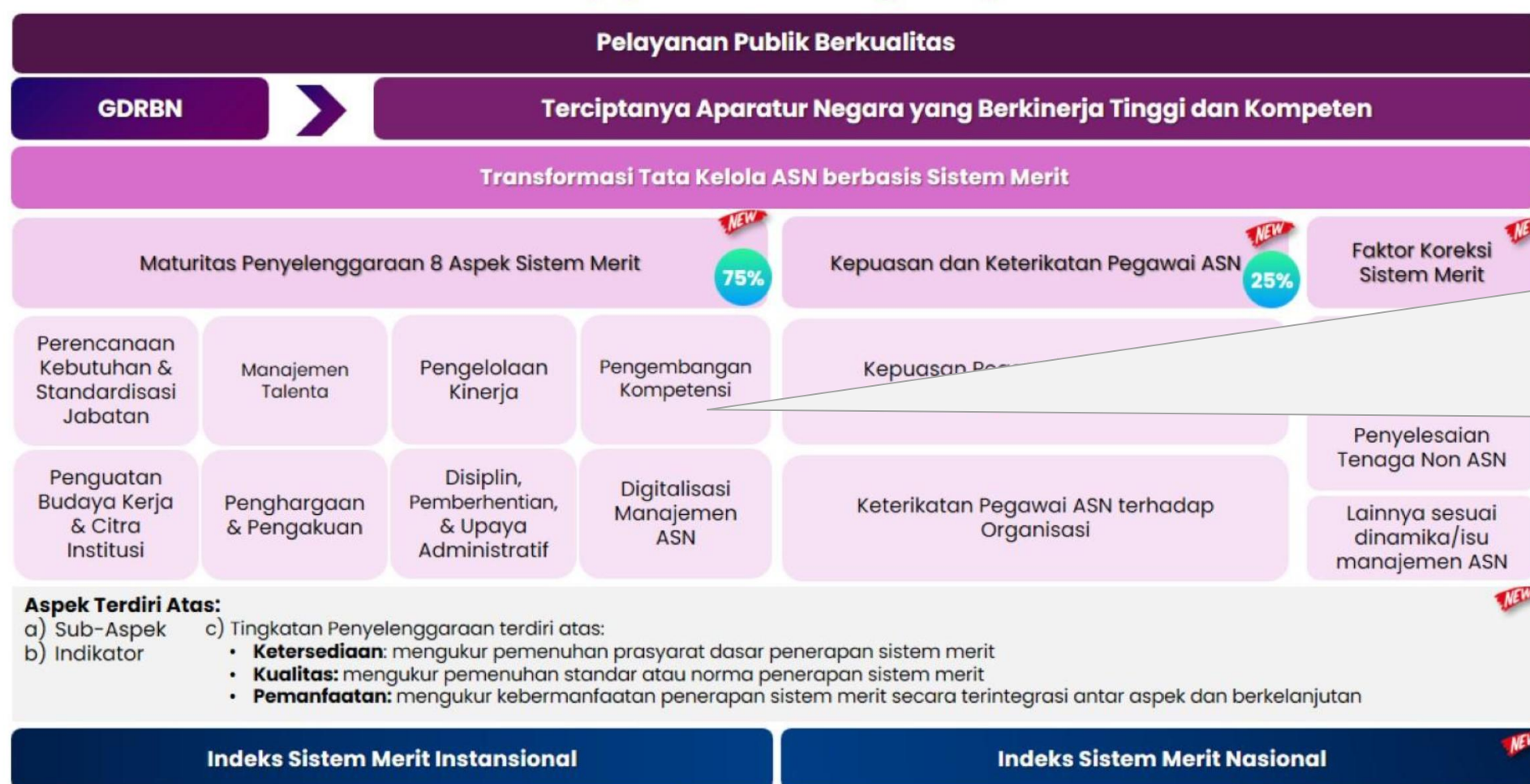


# Urgensi ASN Corporate University Sebagai Pendekatan Pengembangan Kompetensi ASN



## MODEL SISTEM MERIT TAHUN 2025-2029

untuk evaluasi kinerja pemerintah bidang manajemen ASN



**ASN  
CORPU**  
(tata kelola Bangkom)

**Penerapan ASN Corpu dan elemen-elemennya termasuk dalam penilaian sistem merit di 2026  
(Indikator dan kebijakan dalam pembahasan bersama LAN, BKN, dan Kemenpan RB)**

# ASN Corpu dalam Rancangan Kebijakan Sistem Merit

**Pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi**

## **Ketersediaan**

(Adanya rencana Bangkom)

## **Kualitas**

(Bangkom Terintegrasi dengan pekerjaan dan manajemen ASN lainnya, pelaksanaan metode formal learning, social learning, experiential learning)

## **Pemanfaatan**

(Bangkom berdampak pada peningkatan kinerja individu, organisasi, munculnya budaya belajar)

**Penerapan ASN Corpu dan elemen-elemennya termasuk dalam penilaian sistem merit di 2026  
(Indikator dan kebijakan dalam pembahasan bersama LAN, BKN, dan Kemenpan RB)**



# Tujuan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University)

**“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.”** – Peraturan Kepala LAN No. 6/2023



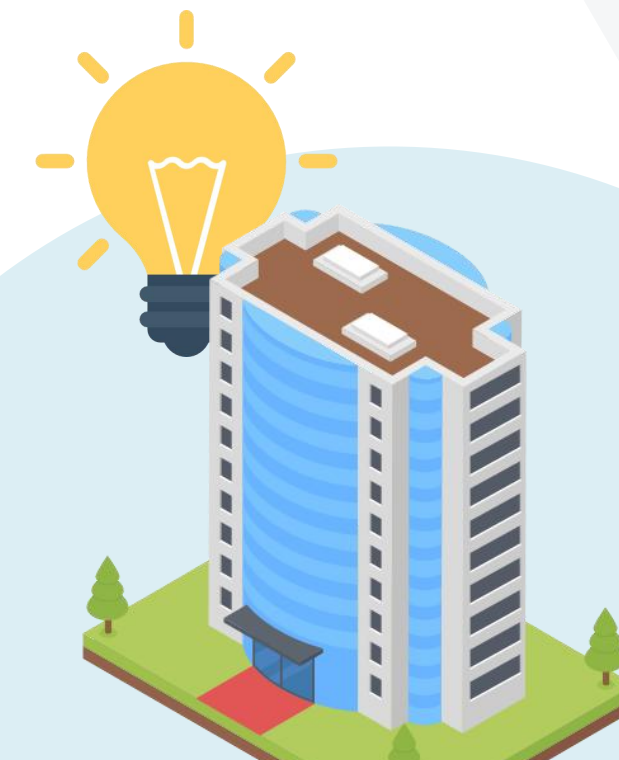
Menghubungkan pengembangan kompetensi dengan visi misi organisasi dan tujuan pembangunan nasional



Pembelajaran melibatkan seluruh elemen organisasi tanpa membuat struktur baru



Terhubung dengan pekerjaan, komponen Manajemen ASN lainnya, dan pegawai ASN/pihak lain



**Menjadi Organisasi Pembelajar**

**Instansi sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*) yang mampu terus-menerus mengembangkan kapasitas dan mampu menjawab tantangan yang selalu berubah**



# Surat Edaran Akselerasi Corpu

<https://s.id/SE-AkselerasiCorpu>

## 1 Penetapan Target Nasional

**25% Instansi Pemerintah ditargetkan sudah menerapkan Corpu di tahun 2025**

Penerapan Corpu di tingkat Instansi mengacu pada:

- Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*)
- Keputusan Kepala LAN No. 306 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*) pada Tingkat Instansi

## 2 Kontribusi Penerapan

Penerapan Corpu harus mendukung tujuan dan penyelesaian tantangan organisasi serta menjawab arah pembelajaran ASN Nasional 2025, dengan target penguasaan:

- **Literasi Digital** (target 50% Pegawai ASN)
- **Adaptasi dan Inovasi** (target 6% Pegawai ASN)
- **Praktik Ramah Lingkungan** (target 6% Pegawai ASN)
- **Layanan Unggul (Prima)** (target 50% Pegawai ASN)
- **Anti Korupsi** (target 50% Pegawai ASN)

## 3 Narahubung Nasional

**Pendampingan dan perkonsultasian penerapan Corpu Instansi dapat berkoordinasi dengan:**



**Deputi Bidang Transformasi Pembelajaran ASN**  
c.q. Direktorat Sistem Pembelajaran Terintegrasi  
**e-mail: [asncorpu@lan.go.id](mailto:asncorpu@lan.go.id)**



**Sobat Corpu**  
WhatsApp  
**+62 821-6262-5103 (*chat only*)**





# PENYELENGGARAAN ASN *CORPORATE UNIVERSITY*



## Tingkat Nasional (Center of Excellence)

- a. mencapai tujuan prioritas pembangunan nasional dan bersifat lintas instansi; dan
- b. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja.

Dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara



## Tingkat Instansi

- a. memenuhi kebutuhan internal organisasi;
- b. memenuhi kebutuhan prioritas bidang tingkat nasional dan/atau isu strategis nasional;
- c. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja instansi; dan
- d. mendukung pemenuhan kewajiban bagi PNS dalam pengembangan kompetensi.

Dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah

# Ruang Lingkup ASN Corpu

## Integrasi Sistem

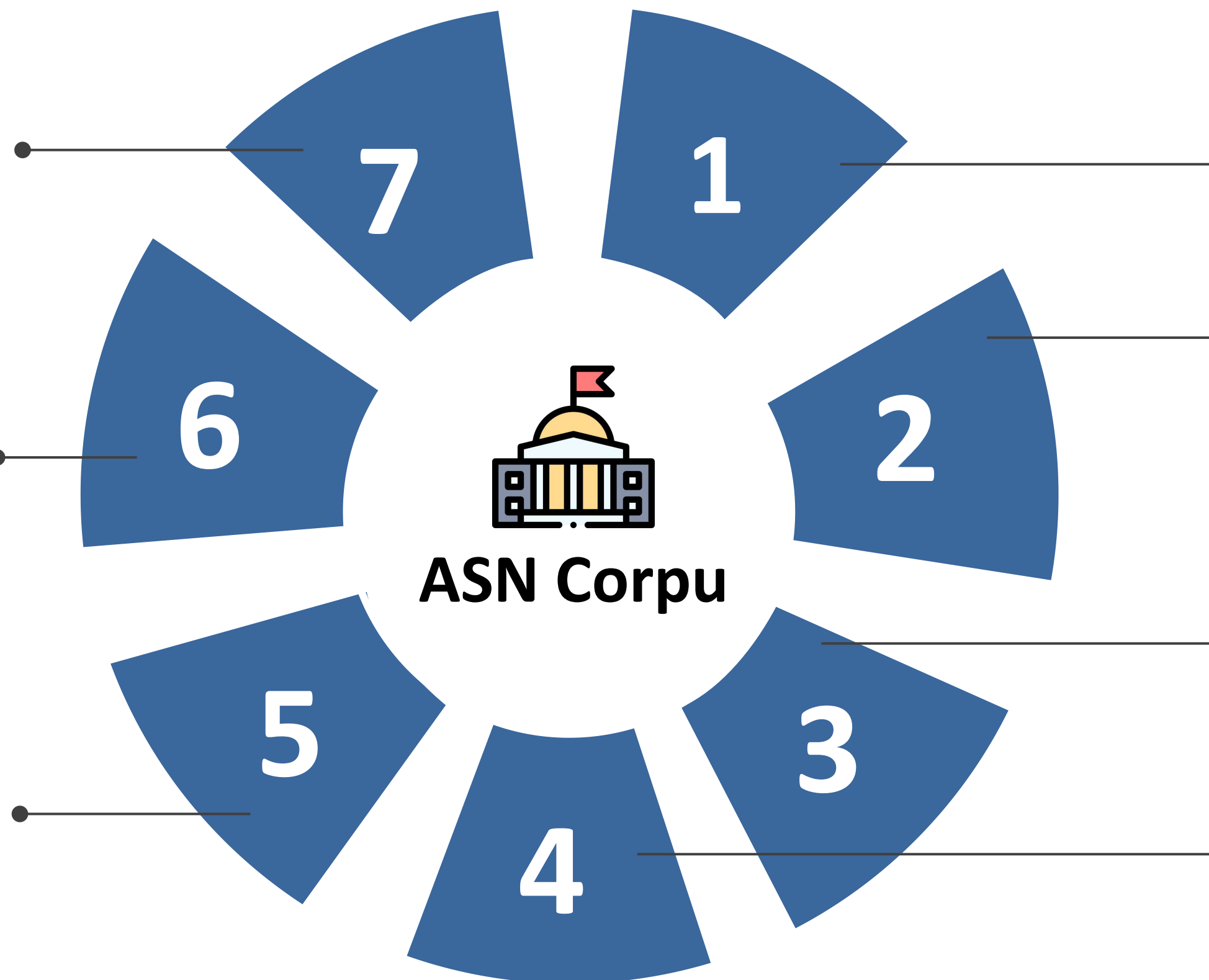
- Aspek Penganggaran
- Pengembangan Budaya Organisasi
- Teknologi Pembelajaran
- Manajemen Pengetahuan
- Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier
- Penilaian Kinerja Pegawai

## Teknologi Pembelajaran

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran

## Strategi Pembelajaran

- Pembelajaran formal
- Pembelajaran berbasis lingkungan sosial
- Pembelajaran berbasis pengalaman



## Struktur ASN Corpu

- Dewan Pengarah Pembelajaran
- Koordinator Pembelajaran (*Chief of Learning Officer*)
- Koordinator Kelompok Keahlian (*Chief of Group Skill*)

## Manajemen Pengetahuan

Pengelolaan pengetahuan baik tacit maupun eksplisit untuk penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

## Forum Pembelajaran

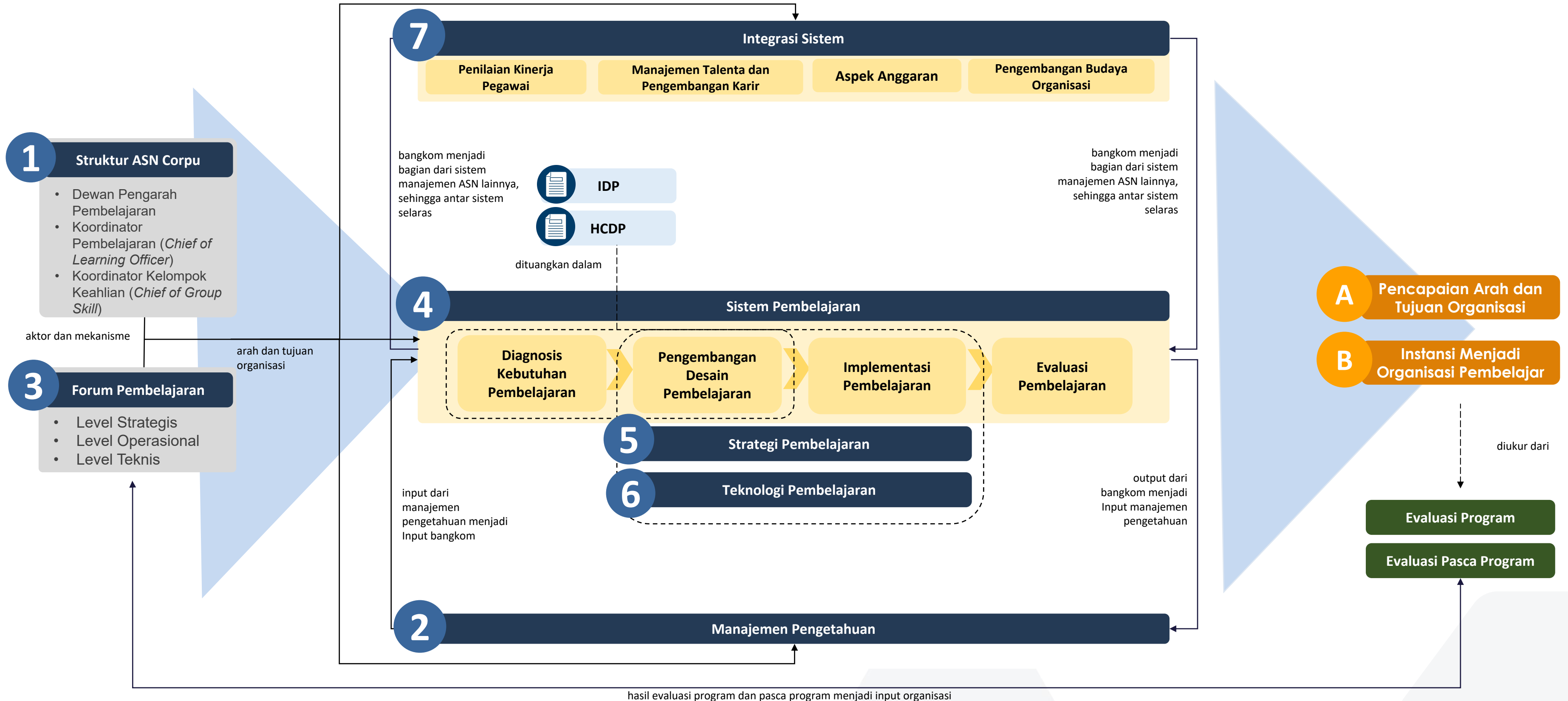
- Level Strategis
- Level Operasional
- Level Teknis

## Sistem Pembelajaran

1. Diagnosis kebutuhan pembelajaran
2. Pengembangan desain pembelajaran
3. Implementasi pembelajaran
4. Evaluasi pembelajaran



# Kerangka Pikir Integrasi Antar Ruang Lingkup ASN Corpu



# Penerapan Corporate University Berkelanjutan

## Komitmen

Keterlibatan Seluruh elemen organisasi.

01

## Manajemen Pengetahuan

Pengembangan Manajemen Pengetahuan sebagai  
Komponen Penting Corporate University

02

## Sistem Pembelajaran

Penguatan Pengembangan Sistem pembelajaran Instansi

03

## Integrasi Antar Sistem

Manajemen ASN, Kmanajemen Kinerja, Sistem perencanaan dan  
Penganggaran, Teknologi Manajemen pengetahuan, dan Budaya  
Organisasi,

04



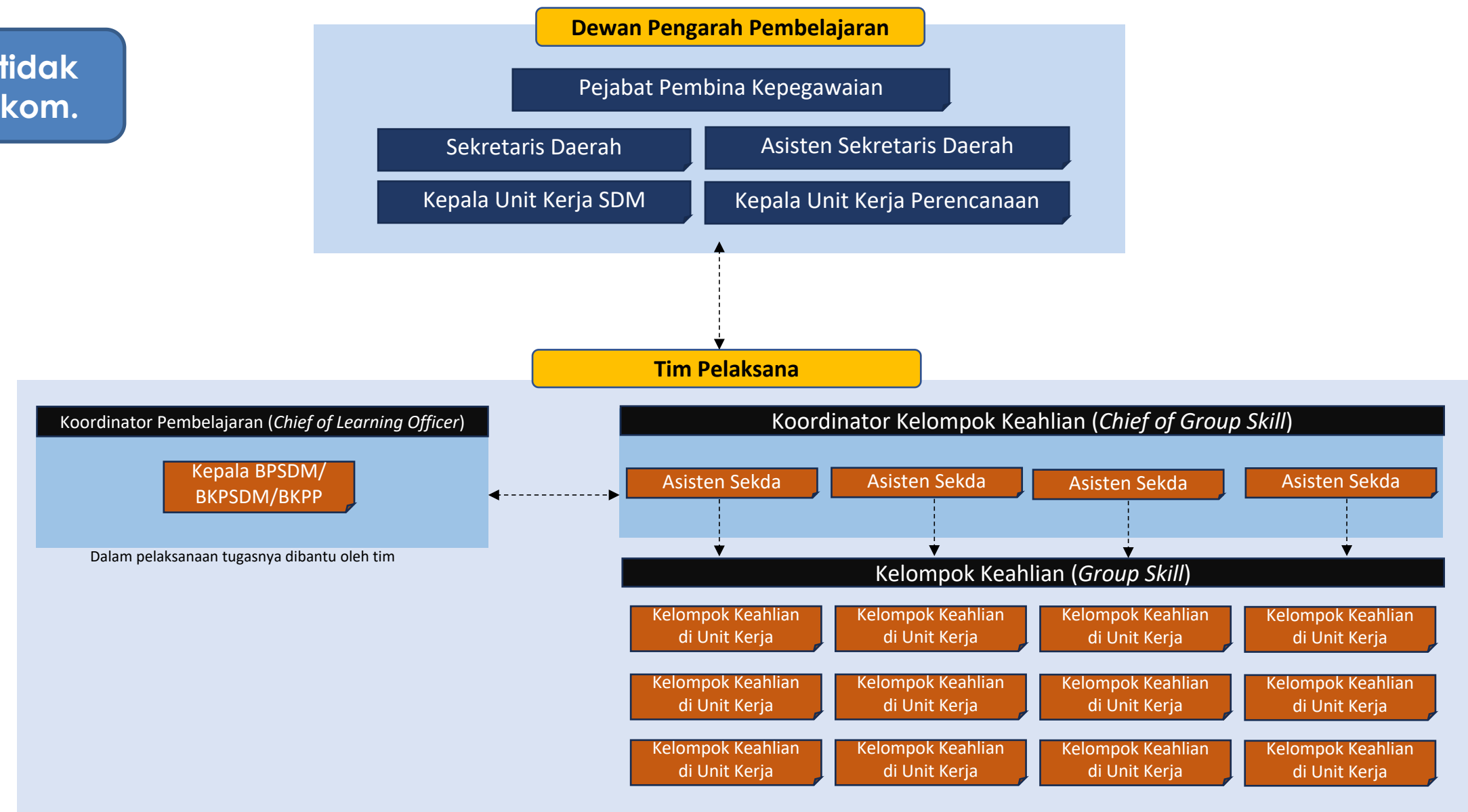
# 1

## Keterlibatan seluruh elemen organisasi dalam struktur ASN Corpu

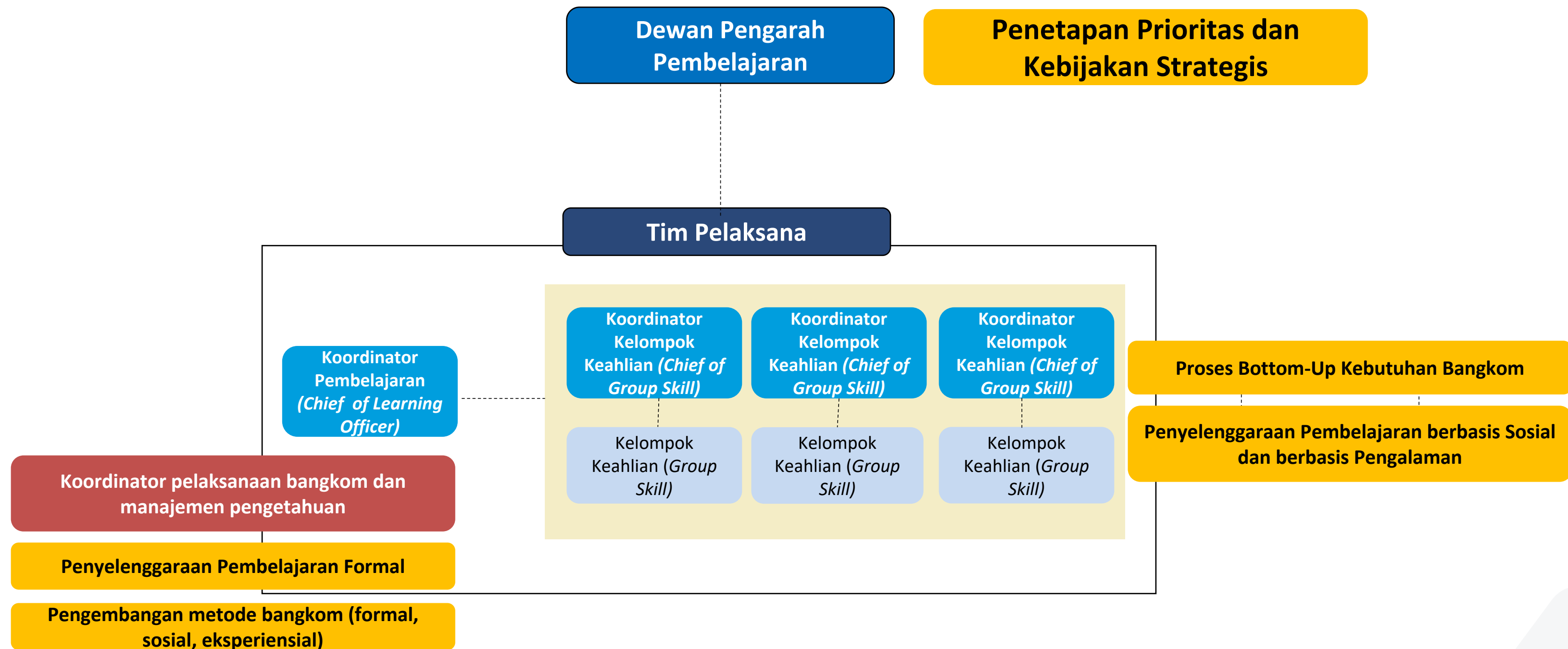
Dalam kerangka ASN Corpu, Pengembangan kompetensi tidak hanya menjadi tanggung jawab unit penyelenggara bangkom.

Adanya keterlibatan seluruh elemen organisasi ini guna memastikan arah pengembangan kompetensi mendukung **arah organisasi**, serta pengembangan kompetensi juga didukung oleh **anggaran, pola karir, budaya organisasi, dan lainnya**.

**Struktur ASN Corpu** perlu dibentuk (tidak terpisah dari tugas fungsi eksisting) untuk memastikan **seluruh level Jabatan ikut menggerakkan ASN Corpu** dari proses perumusan kebutuhan pembelajaran, desain pembelajaran, implementasi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

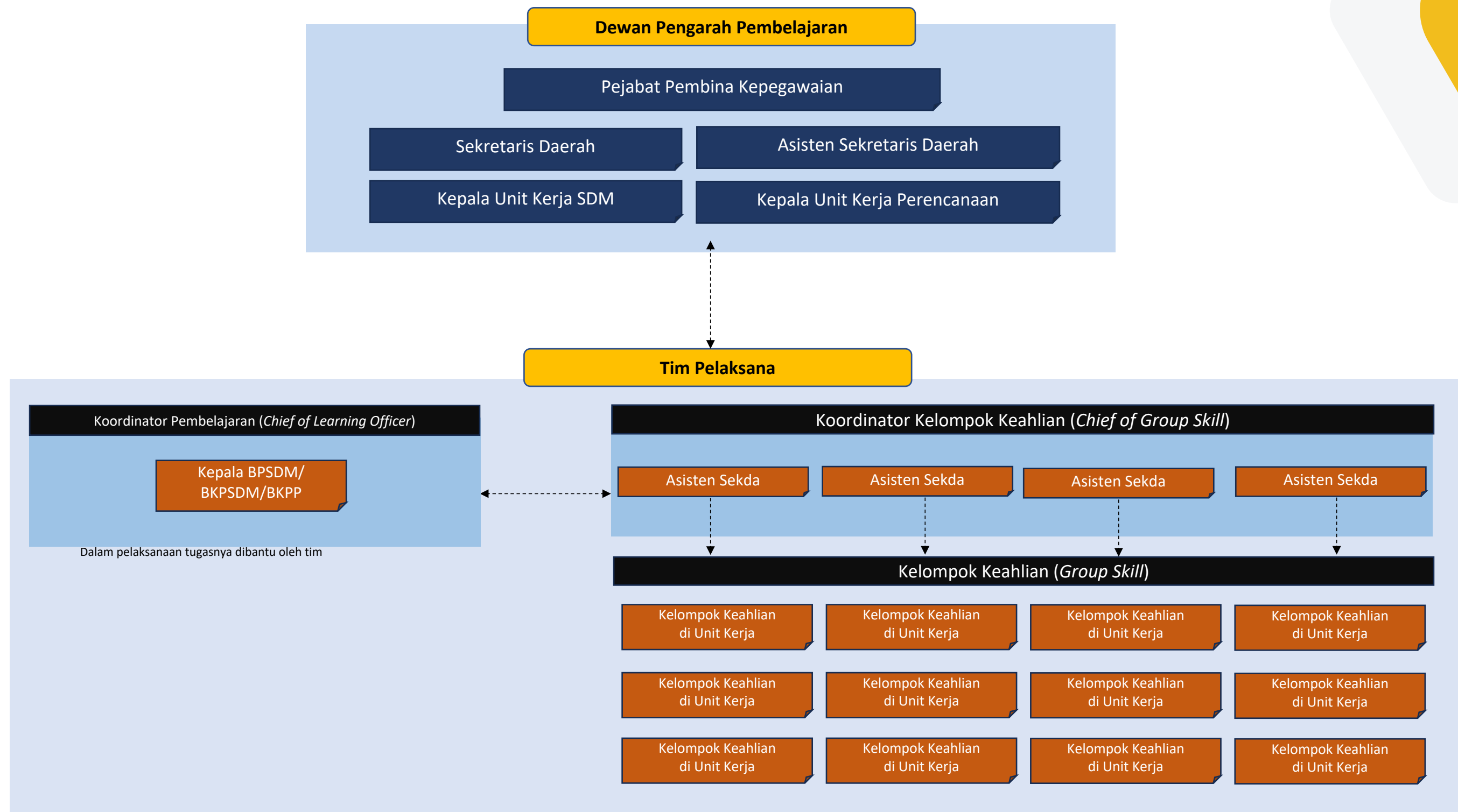


# Peran dalam Struktur Umum ASN Corpu Tingkat Instansi





# Struktur ASN Corpu di Pemerintah Daerah



# Peran Analis Bangkom, Analis SDM, dan PTP dalam Kerangka Corporate University



## Manajemen Pengetahuan

- Kurator konten manajemen pengetahuan
- Memproduksi dan mendampingi pembuatan aset intelektual (konten pengetahuan) dari unit kerja

## Diagnosis Kebutuhan Bangkom dan Desain Pembelajaran

- Dapat menjadi bagian dari tim yang membantu Koordinator Pembelajaran dalam memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi di Instansi
- Dapat menjadi bagian dari tim yang membantu Koordinator Pembelajaran mengembangkan metode pembelajaran yang berlaku di Instansi
- Dapat menjadi bagian dari tim yang membantu Koordinator Pembelajaran dalam rekognisi hasil pengembangan kompetensi di unit kerja
- Mendampingi unit kerja dalam penyusunan kebutuhan bangkom dan desain pembelajaran

## Teknologi Pembelajaran

- Dapat menjadi bagian dari tim yang membantu Koordinator Pembelajaran dalam menyusun konten pembelajaran dalam LMS
- Dapat menjadi bagian dari tim yang membantu Koordinator Pembelajaran mengembangkan teknologi pembelajaran di Instansi

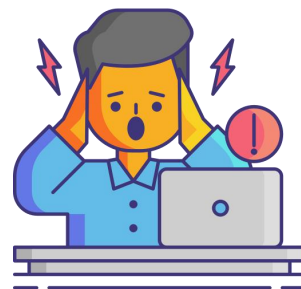


## 2

# Manajemen Pengetahuan sebagai Komponen Penting ASN Corpu

Sumber pembelajaran dan pengetahuan juga ada di Instansi

- Banyak pengetahuan utamanya *problem-solving* yang melibatkan penyebaran pengetahuan dalam bentuk yang *natural* atau informal. Tidak ada dokumentasi dan penyimpanan.
- Ketika hal sama terjadi atau perlu melihat kembali pengalaman sebelumnya, organisasi perlu menghabiskan waktu banyak untuk mencari informasi itu kembali, atau mengulang kembali proses tersebut dari awal.
- Manajemen pengetahuan dalam organisasi dapat membantu pegawai untuk mengakses semua informasi yang tersedia.
- Tidak bekerja dengan *silo*, tiap unit organisasi dapat menyusun strategi dan menjalankan fungsinya lebih baik dengan pengetahuan yang komprehensif.



Contoh: terjadi ketika pegawai/pimpinan mutasi, reorganisasi dan restrukturisasi organisasi, pengetahuan melekat pada orang-orangnya dan hilang ketika mereka mutasi/pindah





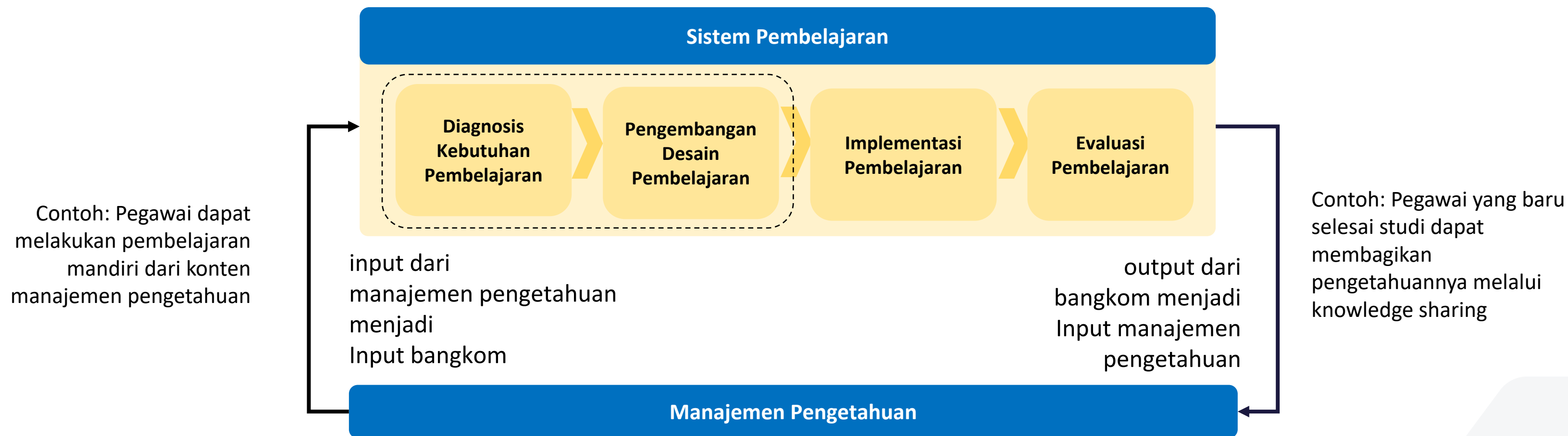
# 2

## Manajemen Pengetahuan sebagai Komponen Penting ASN Corpu

### Manajemen Pengetahuan:

Upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki melalui proses identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penempatan, penyebaran, dan penerapan pengetahuan sebagai Aset Intelektual Organisasi/Instansi

Pengelolaan pengetahuan, baik pengetahuan tersirat (*tacit*) maupun eksplisit yang dibutuhkan dan dihasilkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Instansi Pemerintah.



# 3

## Penguatan Sistem Pembelajaran Instansi

### 1

#### Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

##### Identifikasi dan pemetaan

- profil kinerja organisasi
- profil SDM (kompetensi dan kinerja)
- mandat kebijakan arah organisasi ke depan untuk menghasilkan kebutuhan pengembangan kompetensi yang tepat.

##### Output

- Rencana Bangkom Strategis dituangkan dalam HCDP
- Rencana Bangkom Individu tertuang dalam Individual Learning Plan (SKP)

### 2

#### Pengembangan Desain Pembelajaran

menindaklanjuti hasil diagnosa kebutuhan pembelajaran dalam bentuk program pengembangan kompetensi (integrasi dengan manajemen talenta)

### 3

#### Penyelenggaraan dan Implementasi Pembelajaran

Implementasi pembelajaran disesuaikan dengan struktur ASN Corpu

### 4

#### Evaluasi Pembelajaran

- Evaluasi penyelenggaraan pembelajaran
- Evaluasi hasil pembelajaran
- Menilai kesiapan SDM dalam penerapan organisasi pembelajar

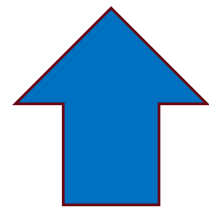
3

## Penguatan Sistem Pembelajaran Instansi melalui variasi strategi pembelajaran



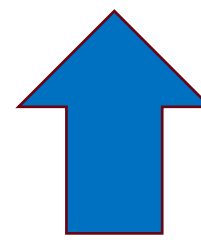
### Pembelajaran melalui pembelajaran formal (*formal learning*)

- Pembelajaran terstruktur
- Pendidikan
  - Pelatihan (klasikal, blended learning, e-learning, dengan struktur kurikulum)



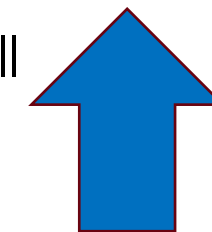
### Pembelajaran dari orang lain dan lingkungan (*social learning*)

- Coaching
- Mentoring
- Komunitas Belajar berdasarkan Kepakaran



### Pembelajaran dari pengalaman (*experiential learning*)

- Squad team
- Magang
- Detasering
- Pertukaran PNS
- Bimbingan di Tempat Kerja
- Komunitas Belajar (problem solving)
- Outbound, dll



**TEKNOLOGI PEMBELAJARAN**



# 4

## Integrasi Antar Sistem

### Aspek Penganggaran

Aspek penganggaran harus terintegrasi dalam hal pemenuhan infrastruktur maupun pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan perencanaan penganggaran tahunan instansi.

### Pengembangan Budaya Organisasi

### Teknologi Pembelajaran

Integrasi teknologi pembelajaran ini dapat dikembangkan dalam bentuk learning management system

### Penilaian Kinerja Pegawai

Pemenuhan pengembangan kompetensi merupakan kewajiban bagi Pegawai ASN.

### Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier

Kesesuaian pengembangan kompetensi pegawai dalam menunjang pengembangan karier pada jabatannya.

### Manajemen Pengetahuan

Kesesuaian pemanfaatan manajemen pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

# TERIMA KASIH

