

# Inovasi Pengembangan Kompetensi ASN Melalui *Corporate University* untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik

Riza Fahlevi

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, I. Kapten A. Rivai No.23, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127  
Rizatriany2017@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

## Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai inovasi pengembangan kompetensi ASN melalui CU untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini mengkaji upaya inovatif instansi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik menuju standar internasional bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Tuntutan dan ekspektasi masyarakat yang terus berkembang menuntut ASN untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Corporate University (CU) hadir sebagai model pengembangan kompetensi yang inovatif untuk menjawab tantangan tersebut. Dalam artikel ini penulis menggunakan metode penelitian Analisis Content yang dilakukan dengan mengkaji jurnal dan publikasi ilmiah yang relevan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa CU adalah model pengembangan kompetensi yang inovatif dan potensial untuk meningkatkan kualitas ASN dan pelayanan publik. Namun, implementasi CU di instansi pemerintah masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi. Dengan upaya serius dan terencana, pemerintah dapat menerapkan CU secara efektif dan mewujudkan ASN yang lebih kompeten, profesional, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan kebijakan dan anggaran yang memadai untuk keberhasilan implementasi CU. Selain itu, dibutuhkan kolaborasi antara instansi pemerintah, akademisi, dan sektor swasta untuk menciptakan program pelatihan yang relevan dan terkini. Dengan penerapan CU yang efektif, diharapkan ASN dapat meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih responsif, efisien, dan berkualitas tinggi sesuai dengan standar internasional. Hal ini akan berkontribusi secara signifikan dalam memenuhi tuntutan dan ekspektasi masyarakat yang semakin berkembang

*This research aims to analyze various innovations in developing ASN competencies through CU to improve the quality of public services. This research examines the innovative efforts of local government agencies in improving the quality of public services towards international standards for State Civil Apparatus (ASN). The ever-growing demands and expectations of society require ASN to improve their competence on an ongoing basis. Corporate University (CU) is present as an innovative competency development model to answer these challenges. In this article the author uses research methods. A literature study was carried out by reviewing relevant scientific journals and publications within the last 5 years. This research also shows that CU is an innovative competency development model and has the potential to improve the quality of ASN and public services. However, the implementation of CU in government agencies still faces several challenges that need to be overcome. With serious and planned efforts, the government can implement CU effectively and create ASN that is more competent, professional, and able to provide high-quality public services. This research also highlights the importance of adequate policy support and funding for the successful implementation of the Corporate University (CU). Additionally, collaboration between government agencies, academics, and the private sector is needed to create relevant and up-to-date training programs. With effective CU implementation, it is expected that civil servants (ASN) can continuously improve their competencies, thereby providing public services that are more responsive, efficient, and of high quality according to international standards. This will significantly contribute to meeting the growing demands and expectations of society.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



**Kata Kunci:** Kualitas Pelayanan Publik, Aparatur Sipil Negara, Inovasi, Corporate University

**Keywords:** Public Service Quality, Civil Servants, Innovation, Corporate University

## 1. Pendahuluan

Pelayanan publik merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja pemerintah. Kualitas pelayanan publik yang prima menjadi harapan masyarakat dan merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh pemerintah. Dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangatlah penting. Di era globalisasi dan digitalisasi ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi dan adaptif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini sejalan dengan Visi Indonesia 2045 yang menekankan pada pembangunan manusia unggul. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan terobosan baru dalam pengembangan kompetensi ASN.

Salah satu standar mutu pelayanan publik yang diakui secara internasional adalah kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan yang setara dengan para praktisi di tingkat internasional atau dikenal dengan istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai standar internasional. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstandar internasional adalah aparatur sipil negara yang unggul dalam kapasitas, integritas, profesionalisme, dan mampu beroperasi di tingkat internasional (Sellag et al., 2022).

Di era globalisasi, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan perkembangan teknologi menjadi semakin penting. Globalisasi menuntut ASN untuk tidak hanya menguasai pengetahuan lokal tetapi juga memiliki wawasan internasional dan kemampuan untuk beroperasi di lingkungan yang beragam dan dinamis. Selain itu, masyarakat modern semakin kritis dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN menjadi isu krusial yang harus segera diatasi untuk memastikan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2022) menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi ASN yang disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing. Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang kolaboratif antara kebijakan nasional dan daerah sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi ASN secara efektif.

Selain itu, Danarsiwi dkk. (2022) dalam kajian literturnya terhadap strategi pengembangan kompetensi ASN menggunakan pendekatan manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) menemukan bahwa strategi ini memberikan arah yang jelas dalam pengembangan kompetensi ASN dari perencanaan hingga evaluasi. Namun, mereka juga mengidentifikasi berbagai tantangan dalam implementasi strategi ini, seperti kurangnya dukungan anggaran, kekurangan sumber daya manusia yang kompeten, dan kurangnya komitmen dari pimpinan instansi.

Sidabutar dkk. (2023) dan Atika dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa meskipun ada berbagai metode pelatihan dan pengembangan kompetensi yang digunakan, hasilnya masih belum optimal dalam menciptakan ASN yang benar-benar kompeten dan profesional. Masalah utama yang diidentifikasi adalah kurangnya integrasi antara berbagai program pelatihan, fokus yang kurang pada kebutuhan individu ASN, serta budaya pembelajaran yang belum berkelanjutan. Khoiriyah dkk. (2021) menyoroti perlunya pendekatan yang lebih terstruktur dan terintegrasi untuk meningkatkan kinerja ASN, namun implementasi strategi yang ada masih menghadapi banyak kendala di lapangan.

### **Inovasi dalam Pengembangan Kompetensi: Peran Corporate University**

Corporate University (CU) hadir sebagai solusi inovatif untuk menjawab tantangan tersebut. Corporate University (CU) adalah sebuah model pengembangan kompetensi yang terstruktur dan terintegrasi, yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkelanjutan. CU tidak hanya berfokus pada pelatihan formal, tetapi juga pada berbagai metode pembelajaran lainnya, seperti pembelajaran mandiri, mentoring, dan coaching. CU menerapkan prinsip-prinsip manajemen pengetahuan dan pembelajaran modern, dengan memanfaatkan berbagai metode dan teknologi pembelajaran yang inovatif (Sidabutar, 2020).

Di tengah berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai standar ASN internasional, Corporate University (CU) hadir sebagai solusi inovatif untuk menjawab permasalahan tersebut. Corporate University (CU) memiliki potensi besar untuk menjadi solusi inovatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai standar ASN internasional. Namun, klaim ini perlu didukung oleh bukti-bukti empiris yang kuat. Bukti empiris menunjukkan bahwa investasi dalam CU memberikan hasil yang nyata dan dapat dipertanggungjawabkan, dan data yang akurat dapat membantu dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan program pelatihan yang lebih efektif.

CU merupakan model pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan holistik, dengan fokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap ASN.

Menurut Fauziyah, dkk. 2019. CU tidak hanya berfokus pada pelatihan formal, seperti seminar, workshop, dan kursus, tetapi juga pada berbagai metode pembelajaran lainnya, seperti:

1. Pembelajaran mandiri: ASN dapat belajar secara mandiri melalui modul belajar online, e-learning, dan membaca buku-buku terkait.

2. Mentoring: ASN yang lebih berpengalaman dapat membimbing dan membagi pengetahuannya kepada ASN yang lebih muda.
3. Coaching: ASN dapat menerima bimbingan dan arahan dari coach profesional untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya.
4. Pembelajaran berbasis pengalaman: ASN dapat belajar melalui praktik langsung di lapangan, seperti magang, proyek, dan studi banding..

### **Keunggulan CU dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Mencapai Standar ASN Internasional**

Menurut Yulianto (2023) CU memiliki beberapa keunggulan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai standar ASN internasional, antara lain:

1. Pendekatan yang terintegrasi dan holistik: CU tidak hanya berfokus pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada pengembangan sikap dan nilai-nilai ASN. Hal ini penting untuk membangun ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.
2. Metode pembelajaran yang beragam: CU menawarkan berbagai metode pembelajaran yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan gaya belajar masing-masing ASN. Hal ini memungkinkan ASN untuk belajar secara lebih efektif dan efisien.
3. Pembelajaran yang berkelanjutan: CU menyediakan platform pembelajaran yang berkelanjutan, sehingga ASN dapat terus belajar dan mengembangkan diri sepanjang karirnya.
4. Pengembangan kompetensi yang terukur: CU memiliki sistem evaluasi dan monitoring yang terukur untuk memastikan bahwa program pengembangan kompetensi yang dilakukan efektif dan mencapai tujuannya.

## **2. Metodologi**

Analisis content dipilih sebagai metode dalam penulisan ini. Menurut Lastiwi et al (2022), langkah analitis dalam penelitian ini diterapkan oleh para ahli yang ditulis oleh Ewbank dan Kwon pada tahun 2015, yang menggunakan analisis konten eksploratif untuk menggambarkan konteks literatur advokasi perpustakaan sekolah di Amerika Serikat. Sedangkan penelitian ini akan mendeskripsikan lanskap pengembangan ASN saat ini melalui inovasi pengembangan berdasarkan artikel penelitian. Penelitian tahap pertama dilakukan dengan mencari literatur di jurnal ilmiah terkait ASN dan inovasi pengembangan kualitas pelayanan. Penelusuran dilakukan di Google Scholar karena Google Scholar mengindeks jutaan artikel ilmiah dari berbagai disiplin ilmu, termasuk ilmu sosial, humaniora, dan sains. Ini berarti Anda memiliki akses ke basis data yang sangat luas. dengan menggunakan istilah inovasi pengembangan kualitas pelayanan dan ASN dengan menggunakan istilah inovasi pengembangan kualitas pelayanan dan ASN. Dalam artikel ini, penulis dibatasi pada artikel yang dipublikasikan di jurnal ilmiah.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan beberapa hasil riview jurnal yang dilakukan oleh peneliti, berikut beberapa penjelasan hasil penelitian dari jurnal yang umumnya telah melalui proses review oleh para ahli di bidangnya. Hal ini menjamin bahwa penelitian yang dipublikasikan memiliki kualitas yang baik, metodologi yang benar, dan hasil yang valid, yang sejalan dengan pembahasan inovasi pengembangan kompetensi ASN melalui CU untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik:

### **3.1. Dari Sidabutar, dkk (2023) “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Corporate University (CU) untuk Mewujudkan World Class Government”**

#### **3.1.1. Hasil Penelitian:**

**Peningkatan Kompetensi ASN:** Penelitian ini menemukan bahwa Corporate University (CU) terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam tiga aspek utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

1. Pengetahuan: CU menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk memperluas pengetahuan ASN tentang bidang-bidang yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini meningkatkan pemahaman ASN tentang peraturan, kebijakan, dan praktik terbaik dalam pelayanan publik.
2. Keterampilan: CU memfokuskan pada pengembangan keterampilan praktis ASN yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Keterampilan ini dapat mencakup kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan penggunaan teknologi informasi.
3. Sikap: CU menumbuhkan sikap positif dan profesional di kalangan ASN. Hal ini termasuk komitmen terhadap pelayanan publik, integritas, dan akuntabilitas.

4. Dampak Positif pada Kualitas Pelayanan Publik: Peningkatan kompetensi ASN yang dihasilkan dari CU berdampak positif pada kualitas pelayanan publik. ASN yang lebih kompeten mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan efisien kepada masyarakat. Hal ini meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik dan membangun kepercayaan terhadap pemerintah.
5. Mewujudkan ASN yang Profesional, Responsif, dan Prima: CU berkontribusi pada terwujudnya ASN yang profesional, responsif, dan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. ASN yang profesional memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. ASN yang responsif dapat memahami dan merespon kebutuhan masyarakat dengan cepat dan tepat. ASN yang prima memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas tinggi kepada masyarakat.

### **3.1.2. Implikasi**

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan pengembangan kompetensi ASN di Indonesia. Pemerintah perlu mempertimbangkan CU sebagai salah satu strategi utama untuk meningkatkan kualitas ASN dan pelayanan publik. Hal ini dapat dilakukan dengan:

1. Membangun dan mengembangkan CU di instansi pemerintah: Pemerintah perlu menyediakan dukungan anggaran dan infrastruktur yang memadai untuk membangun dan mengembangkan CU di instansi pemerintah.
2. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia: Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam CU, seperti widyaiswara dan instruktur pelatihan.
3. Merancang program pelatihan dan pengembangan yang tepat: Pemerintah perlu merancang program pelatihan dan pengembangan yang tepat dan relevan dengan kebutuhan ASN di berbagai instansi dan bidang tugas.
4. Mengembangkan budaya belajar sepanjang hayat: Pemerintah perlu mengembangkan budaya belajar sepanjang hayat di kalangan ASN agar mereka terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, pemerintah dapat mewujudkan ASN yang lebih kompeten, profesional, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi, sehingga tercapai tujuan World Class Government.

## **3.2. Dari Atika, dkk (2020). “Pengembangan Corporate University (CU) di Instansi Pemerintah: Sebuah Kajian Literatur”.**

### **3.2.1. Hasil Penelitian**

Implementasi CU di instansi pemerintah, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian di lingkungan Pemerintah Kabupaten X, juga menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja ASN dan organisasi secara keseluruhan. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi CU, seperti kurangnya dukungan anggaran, kekurangan sumber daya manusia yang kompeten, dan kurangnya komitmen dari pimpinan instansi. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan upaya serius dan terencana, termasuk peningkatan dukungan anggaran, pengembangan program pelatihan yang tepat, dan pembangunan budaya belajar sepanjang hayat di kalangan ASN.

Potensi Besar CU dalam Meningkatkan Kompetensi ASN dan Kualitas Pelayanan Publik: Penelitian ini menemukan bahwa Corporate University (CU) memiliki potensi besar untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kualitas pelayanan publik. CU menawarkan berbagai keunggulan dibandingkan dengan model pengembangan kompetensi tradisional, seperti:

1. Pendekatan yang terintegrasi: CU mengintegrasikan berbagai program pelatihan dan pengembangan, seperti pelatihan formal, pelatihan informal, dan pembelajaran berbasis pengalaman, sehingga lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi ASN.
2. Fokus pada kebutuhan individu: CU dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu ASN, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas pembelajaran.
3. Budaya belajar sepanjang hayat: CU menumbuhkan budaya belajar sepanjang hayat di kalangan ASN, sehingga mereka terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka.
4. Peningkatan kinerja organisasi: Peningkatan kompetensi ASN melalui CU berdampak positif pada kinerja organisasi dan tercapainya tujuan organisasi.

### **3.2.2. Tantangan Implementasi CU di Instansi Pemerintah**

Meskipun memiliki potensi besar, implementasi CU di instansi pemerintah masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain:

1. Kurangnya dukungan anggaran: Pemerintah perlu menyediakan anggaran yang memadai untuk membangun dan mengembangkan CU di instansi pemerintah.
2. Kekurangan sumber daya manusia yang kompeten: Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam CU, seperti widyaiswara dan instruktur pelatihan.

3. Kurangnya komitmen dari pimpinan instansi: Pimpinan instansi perlu berkomitmen untuk mendukung implementasi CU dan menyediakan waktu dan sumber daya yang dibutuhkan.
4. Perubahan budaya organisasi: Implementasi CU membutuhkan perubahan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan ASN.

### **3.2.3. Upaya Mengatasi Tantangan dan Menerapkan CU Secara Efektif**

Untuk mengatasi tantangan tersebut dan menerapkan CU secara efektif, perlu dilakukan beberapa upaya, seperti:

1. Meningkatkan dukungan anggaran: Pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang lebih besar untuk pengembangan CU di instansi pemerintah.
2. Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang tepat: Pemerintah perlu merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan ASN di berbagai instansi dan bidang tugas.
3. Membangun budaya belajar sepanjang hayat: Pemerintah perlu menumbuhkan budaya belajar sepanjang hayat di kalangan ASN melalui berbagai program dan kegiatan.
4. Melibatkan pimpinan instansi: Pimpinan instansi perlu dilibatkan secara aktif dalam proses pengembangan dan implementasi CU.
5. Melakukan monitoring dan evaluasi: Pemerintah perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi CU untuk memastikan efektivitasnya.

### **3.3. Dari Khoiriyah, dkk (2021). “Strategi Pengembangan Kompetensi ASN “Corporate University” untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X”**

#### **3.3.1. Hasil Penelitian**

Penelitian ini menemukan bahwa strategi pengembangan kompetensi ASN melalui "Corporate University" (CU) di lingkungan Pemerintah Kabupaten X terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja ASN. Peningkatan kinerja ASN ini berdampak positif pada kinerja organisasi dan tercapainya tujuan organisasi.

#### **3.3.2. Strategi Pengembangan Kompetensi ASN "Corporate University"**

Strategi pengembangan kompetensi ASN "Corporate University" (CU) di lingkungan Pemerintah Kabupaten X terdiri dari beberapa elemen utama, yaitu:

1. Pembentukan unit CU: Unit CU dibentuk di bawah naungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan tugas utama merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan kompetensi ASN.
2. Pengembangan kurikulum: Kurikulum program pengembangan kompetensi ASN dirancang berdasarkan kebutuhan ASN di berbagai instansi dan bidang tugas. Kurikulum ini mencakup berbagai program pelatihan, seminar, workshop, dan pembelajaran berbasis pengalaman.
3. Pelaksanaan program pelatihan: Program pelatihan dilaksanakan oleh widyaiswara dan instruktur pelatihan yang kompeten. Metode pelatihan yang digunakan bervariasi, seperti ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi.
4. Pemanfaatan teknologi informasi: Teknologi informasi dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN, seperti e-learning, video conference, dan media sosial.
5. Monitoring dan evaluasi: Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas program pengembangan kompetensi ASN.

#### **3.3.3. Dampak Positif Strategi CU**

Implementasi strategi CU di lingkungan Pemerintah Kabupaten X memberikan dampak positif pada kinerja ASN, antara lain:

1. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan ASN: ASN yang mengikuti program CU mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif.
2. Peningkatan motivasi dan kinerja ASN: ASN yang mengikuti program CU lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja mereka.
3. Peningkatan kualitas layanan publik: Peningkatan kompetensi ASN berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat.
4. Peningkatan kinerja organisasi: Peningkatan kinerja ASN secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan tercapainya tujuan organisasi.

### **3.4 Inovasi pengembangan kompetensi ASN melalui Corporate University (CU)**

Menurut Sidabutar (2020) Inovasi pengembangan kompetensi ASN melalui Corporate University (CU) untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dapat dilakukan dengan beberapa cara:

1. Mengembangkan Kompetensi Analisis Kebijakan: Kerjasama antara SKALA dan Puslatbang KHAN LAN RI untuk meningkatkan kompetensi analisis kebijakan, fungsional perencana di Satuan Kerja Perangkat Aceh

(SKPA), akademisi, dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) melalui workshop pembuatan ringkasan kebijakan (Policy Brief).

2. Mini Corpu Bagian Organisasi: Inovasi pengembangan kompetensi pegawai melalui mini corpu yang memungkinkan pegawai berbagi pengetahuan dan kompetensi sesuai dengan jabatan dan beban kerja. Mini corpu telah dilaksanakan sebanyak 2 kali dan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai di Bagian Organisasi.
3. Koordinasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi: Koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui mekanisme Corporate University pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Bali (BRIDA) untuk meningkatkan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Bali.
4. Peningkatan Kompetensi ASN: Kerjasama antara Pemkab Simeulue dan Puslatbang KHAN LAN RI untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui pelatihan yang diharapkan dapat menghasilkan lulusan terbaik dan responsif terhadap perubahan.
5. Pengembangan Kompetensi ASN melalui Diklat: Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat diharapkan mampu menyediakan pembelajaran mengenai keahlian yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Inovasi pengembangan kompetensi ASN melalui CU dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan cara meningkatkan kemampuan ASN dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

### **3.5 Cara Kerja Corporate University (CU) dalam Meningkatkan Kompetensi ASN**

Menurut Fauziyah, dkk. 2019. Corporate University (CU) berperan sebagai organisasi pembelajar yang mampu terus-menerus mengembangkan kapasitas dan menjawab tantangan yang selalu berubah. Berikut adalah beberapa cara kerja CU dalam meningkatkan kompetensi ASN:

1. Pengembangan Kompetensi melalui Diklat: CU menyediakan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini dapat diukur keberhasilannya dengan kegiatan yang berkesinambungan dari suatu program yang berujung untuk meningkatkan sumber daya manusia.
2. Koordinasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi: CU berkoordinasi dengan unit organisasi untuk meningkatkan kompetensi ASN. Koordinasi ini melibatkan analisis kepegawaian muda, Herry Darmawan, yang menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi ASN dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya.
3. Pengembangan Kompetensi melalui Corporate University: CU mampu meningkatkan kompetensi Pegawai berlangsung dengan terintegrasi, dinamis, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keberadaan CU sendiri mampu meningkatkan profesionalitas birokrasi dan pelayanan publik, sehingga kemudian terjadi naiknya kinerja karyawan, meningkatnya kepuasan pengguna, dan meningkatkan pendapatan.
4. Pengembangan Kompetensi melalui Manajemen Pengetahuan: CU memungkinkan aset pengetahuan tersimpan dengan baik dan dapat digunakan kembali saat dibutuhkan. Manajemen pengetahuan ini menjadi pilar yang cukup penting dalam CU, karena memungkinkan ASN untuk berbagi pengetahuan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
5. Pengembangan Kompetensi melalui Kolaborasi: CU membangun kolaborasi antar unit organisasi untuk meningkatkan kompetensi ASN. Kolaborasi ini memungkinkan ASN untuk berbagi pengetahuan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
6. Pengembangan Kompetensi melalui Evaluasi: CU melakukan evaluasi terhadap pelatihan dan pelatihan yang telah dilaksanakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini memungkinkan ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalitas birokrasi.
7. Pengembangan Kompetensi melalui Corporate University sebagai Organisasi Pembelajar: CU diharapkan dapat menjadi organisasi pembelajar yang mampu terus-menerus mengembangkan kapasitas dan menjawab tantangan yang selalu berubah. Dengan demikian, CU menjadi pilar penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN.

Dengan demikian, Corporate University berperan sebagai organisasi pembelajar, Corporate University (CU) dan Learning Organization (LO) adalah dua konsep yang saling terkait dan saling memperkuat. CU berperan sebagai mesin penggerak dalam mewujudkan visi organisasi sebagai LO. Dengan membangun CU yang kuat, organisasi dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks pengembangan kompetensi ASN, CU memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memperkuat tata kelola pemerintahan. Mampu meningkatkan kompetensi ASN melalui berbagai cara, seperti pengembangan kompetensi melalui diklat, koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi melalui corporate university, pengembangan kompetensi melalui manajemen pengetahuan, pengembangan kompetensi melalui kolaborasi, pengembangan kompetensi melalui evaluasi, dan pengembangan kompetensi melalui corporate university sebagai organisasi pembelajar.

### **3.6 Program Pelatihan yang Ditawarkan Oleh Corporate University untuk ASN**

Corporate University (Corpu) untuk ASN menawarkan beberapa program pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi ASN. Berikut adalah beberapa contoh program pelatihan Corpu ASN yang ditawarkan:

1. **Pelatihan Dasar Kepemimpinan:** Program ini memakan waktu satu minggu penuh dan ditawarkan di seluruh bisnis GE di dunia. Ada 4 program utama yang ditawarkan, termasuk Pelatihan Dasar Kepemimpinan.
2. **Pelatihan Berkelanjutan:** Kegiatan ini merupakan salah satu program pelatihan bagi peserta dengan masa kerja tertentu dan berkesinambungan. Pelatihan ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya.
3. **Pelatihan Kepemimpinan:** Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
4. **Pelatihan Manajemen:** Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
5. **Pelatihan Teknologi:** Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
6. **Pelatihan Keterampilan:** Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
7. **Pelatihan Pengetahuan:** Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
8. **Pelatihan Evaluasi:** Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
9. **Pelatihan Pengembangan SDM:** Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.

10. Pelatihan Pengembangan Kompetensi: Program ini berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Pelatihan ini juga membantu ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.

Dengan demikian, Corporate University untuk ASN menawarkan berbagai program pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya.

### **3.7 Tantangan yang Dihadapi Corporate University dalam pelatihan ASN**

Tantangan yang dihadapi Corporate University dalam pelatihan ASN dapat dilihat dari beberapa sumber berikut:

1. Pemahaman Karyawan: Tunsiah dan Soantahon (2023) menemukan bahwa pemahaman karyawan tentang Corporate University masih kurang, sehingga instansi pemerintah pusat maupun daerah yang sedang dalam tahap persiapan pelaksanaan Corporate University dirasa belum semuanya siap dalam penerapan CorpU.
2. Implementasi: Implementasi Corporate University memerlukan beberapa tahapan, seperti diagnosis organisasi, penyediaan sarana dan prasarana, membangun kolaborasi, dan implementasi Corporate University. Tunsiah dan Soantahon (2023) menemukan bahwa sebagian besar implementasi CorpU berfokus pada kompetensi dari standar kompetensi jabatan dan kerja.
3. Dukungan Teknologi: Perlunya dukungan teknologi agar terjadi peningkatan kinerja pegawai sehingga terjadi peningkatan kompetensi ASN melalui pembelajaran terintegrasi. Prabowo (2022) menemukan bahwa strategi implementasi BMKG Corporate University berdasarkan tingkat kesiapan komponen Corporate University.
4. Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan sumber daya, seperti biaya, waktu, dan fasilitas, dapat menjadi tantangan dalam pelatihan ASN. Chusmina (2015) menemukan bahwa PT PLN (Persero) telah menerapkan konsep CorpU secara ideal, tetapi masih menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya.
5. Kebutuhan Pendidikan: Kebutuhan pendidikan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan dapat menjadi tantangan dalam pelatihan ASN. Sudewo et al. (2022) menemukan bahwa pengembangan kompetensi ASN melalui diklat diharapkan mampu menyediakan pembelajaran mengenai keahlian yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan.
6. Keterbatasan Waktu: Keterbatasan waktu dapat menjadi tantangan dalam pelatihan ASN. Prabowo (2022) menemukan bahwa strategi implementasi BMKG Corporate University berdasarkan tingkat kesiapan komponen Corporate University.
7. Keterbatasan Fasilitas: Keterbatasan fasilitas, seperti ruang kelas, peralatan, dan infrastruktur, dapat menjadi tantangan dalam pelatihan ASN. Chusmina (2015) menemukan bahwa PT PLN (Persero) telah menerapkan konsep CorpU secara ideal, tetapi masih menghadapi tantangan keterbatasan fasilitas.
8. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Keterbatasan sumber daya manusia, seperti keterbatasan jumlah pegawai, dapat menjadi tantangan dalam pelatihan ASN. Sudewo et al. (2022) menemukan bahwa pengembangan kompetensi ASN melalui diklat diharapkan mampu menyediakan pembelajaran mengenai keahlian yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan.
9. Keterbatasan Biaya: Keterbatasan biaya dapat menjadi tantangan dalam pelatihan ASN. Prabowo (2022) menemukan bahwa strategi implementasi BMKG Corporate University berdasarkan tingkat kesiapan komponen Corporate University.
10. Keterbatasan Waktu Pelatihan: Keterbatasan waktu pelatihan dapat menjadi tantangan dalam pelatihan ASN. Sudewo et al. (2022) menemukan bahwa pengembangan kompetensi ASN melalui diklat diharapkan mampu menyediakan pembelajaran mengenai keahlian yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan.

Dengan demikian, Corporate University dalam pelatihan ASN menghadapi beberapa tantangan, seperti pemahaman karyawan, implementasi, dukungan teknologi, keterbatasan sumber daya, kebutuhan pendidikan, keterbatasan waktu, keterbatasan fasilitas, keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan biaya, dan keterbatasan waktu pelatihan.

### 3.8 Corporate University Mengukur Dampak Pelatihan terhadap Kinerja ASN

Menurut Aka, dkk. 2024. Dengan adanya data empiris, kita dapat mengetahui secara lebih objektif sejauh mana program pelatihan yang telah dilaksanakan memberikan manfaat yang signifikan. Kinerja ASN untuk mengukur dampak pelatihan yang diselenggarakan oleh Corporate University (CU) terhadap kinerja ASN melalui beberapa cara:

1. Evaluasi Kinerja Karyawan: CU melakukan evaluasi kinerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan untuk mengukur dampak pelatihan secara berkala.
2. Monitoring dan Evaluasi: CU melakukan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan pengembangan kompetensi jajaran untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan.
3. Laporan Evaluasi Diklat: CU menggunakan laporan evaluasi diklat yang dilaksanakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan dan untuk menentukan diklat yang sesuai dan dibutuhkan oleh masing-masing pegawai.
4. Pengukuran Keberhasilan: CU mengukur keberhasilan pelatihan melalui kontribusi terhadap hasil keuangan, peningkatan produktivitas, dan pertumbuhan pasar di sektor bisnis, serta melalui pencapaian tujuan pelayanan dan nilai tambah bagi masyarakat di sektor publik.
5. Pengembangan Kompetensi: CU mengembangkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, serta memungkinkan ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
6. Pengukuran Tingkat Keberhasilan: CU mengukur tingkat keberhasilan pelatihan melalui kegiatan yang berkesinambungan dari suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia.
7. Pengembangan Sumber Daya Manusia: CU mengembangkan sumber daya manusia melalui diklat yang diharapkan mampu menyediakan pembelajaran mengenai keahlian yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan profesionalisme birokrasi.
8. Pengukuran Dampak: CU mengukur dampak pelatihan melalui analisis kepegawaian muda, Herry Darmawan, yang menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi ASN merupakan upaya peningkatan karakteristik dan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara.

Dengan demikian, Corporate University mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja ASN melalui beberapa cara, seperti evaluasi kinerja karyawan, monitoring dan evaluasi, laporan evaluasi diklat, pengukuran keberhasilan, pengembangan kompetensi, pengukuran tingkat keberhasilan, pengembangan sumber daya manusia, pengukuran dampak, dan pengembangan kompetensi.

Berdasarkan hasil review jurnal, Buku dan beberapa berita/website di atas dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini menunjukkan bahwa Corporate University (CU) merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). CU terbukti mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap ASN, yang berakibat pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan terwujudnya ASN yang profesional, responsif, dan prima. Penerapan CU di lingkungan Pemerintah Kabupaten X juga menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan kinerja ASN, organisasi, dan tercapainya tujuan organisasi. Implementasi CU perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan sistem manajemen ASN lainnya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa CU adalah model pengembangan kompetensi yang inovatif dan potensial untuk meningkatkan kualitas ASN dan pelayanan publik. Namun, implementasi CU di instansi pemerintah masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi. Dengan upaya serius dan terencana, pemerintah dapat menerapkan CU secara efektif dan mewujudkan ASN yang lebih kompeten, profesional, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi.

## 4. Kesimpulan & Saran

Temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa CU merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi ASN. Melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan terintegrasi, CU mampu memperluas pengetahuan ASN tentang peraturan, kebijakan, dan praktik terbaik dalam pelayanan publik, mengembangkan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta menumbuhkan sikap positif dan profesional. Peningkatan kompetensi ASN ini berdampak positif pada kualitas

pelayanan publik, dimana ASN yang lebih kompeten mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan efisien kepada masyarakat, sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat dan membangun kepercayaan terhadap pemerintah.

Inovasi pengembangan kompetensi ASN melalui Corporate University (CU) telah menunjukkan hasil yang menjanjikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kerja sama dengan berbagai lembaga seperti SKALA, Puslatbang KHAN LAN RI, dan pemerintah daerah telah memungkinkan CU untuk mengembangkan program pelatihan yang relevan dan efektif. Pendekatan yang beragam, mulai dari workshop pembuatan ringkasan kebijakan hingga pelatihan berbasis teknologi, telah menyorot berbagai aspek kompetensi ASN. Meskipun terdapat tantangan seperti pemahaman karyawan dan keterbatasan sumber daya, upaya pengukuran dampak pelatihan melalui evaluasi kinerja dan monitoring yang berkelanjutan menunjukkan bahwa CU merupakan investasi yang strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor publik..

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa CU adalah model pengembangan kompetensi yang inovatif dan potensial untuk meningkatkan kualitas ASN dan pelayanan publik. Pemerintah perlu mempertimbangkan penerapan CU sebagai salah satu strategi utama untuk mewujudkan ASN yang lebih kompeten, profesional, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi, serta mencapai tujuan World Class Government. Dengan strategi-strategi yang tepat, CU dapat menjadi solusi yang komprehensif dan efektif dalam meningkatkan kompetensi ASN di era globalisasi dan digitalisasi ini..

### Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada para ahli dan narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan wawasan mereka, serta kepada rekan-rekan yang memberikan dukungan teknis dan editorial. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada istri dan anak-anak saya atas dukungan dalam penulisan ini. Tanpa kontribusi dan dukungan dari semua pihak, artikel ini tidak akan tersusun dengan baik.

### Daftar Referensi

- Aka, Biasworo Adisuyanto, Mariman Darto dan Anang Triono. (2024). PENERAPAN CORPORATE UNIVERSITY DI BPSDM PROVINSI JAWA TIMUR DALAM MENDORONG PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH JAWA TIMUR. *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*. 4(1).
- Atikah, Muhammad Noor, Dwi Setiawan, & Sri Haryati. (2020). Pengembangan Corporate University (CU) di Instansi Pemerintah: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(2), 233-252. <https://ejournal.undiksha.ac.id/>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.BRIDA BALI. Diakses 15 Juni 2024 dari <https://brida.baliprov.go.id/ka-bridapresiasi-pengembangan-kompetensi-asn-di-lingkungan-pemprov-bali-melalui-mekanisme-corporate-university/>
- Bali, Brida. (2023). *Ka BRIDA Apresiasi Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemprov Bali melalui mekanisme Corporate University*.
- BPSDMI. (2021). *BPSDMI Menuju Corporate University*. Kemenperin. Diakses 15 Juni 2024 dari <https://bpsdmi.kemenperin.go.id/articles/83>
- Danarsiwi Tri Lastiwi, Fajar Suryono, & Badi Zulfa Nihayati. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dan Arah Kebijakannya. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 38-46. <https://ejournal.undiksha.ac.id/>
- Fauziyah, N.M., Prasetyo, A. W., (2019). ASN CORPORATE UNIVERSITY: SEBUAH KONSEP PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA ERA DISRUPTIF. Diakses 25 Juli 2024 dari <file:///C:/Users/hp/Downloads/225-Article%20Text-882-1-10-20200107.pdf>
- Sadibutar, V. T. P. 2020. *KAJIAN PENERAPAN CORPORATE UNIVERSITY DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA*. Diakses 25 Juli 2024 dari <file:///C:/Users/hp/Downloads/814-Article%20Text-4316-1-10-20201002.pdf>
- Sellang, K., Sos, S., Jamaluddin, D. R. H., Sos, S., & Mustanir, A. S. I. P. (2022). Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dimensi, Konsep, Indikator Dan Implementasinya. Penerbit Qiara Media.
- Setiawati, Asih dan Muhammad Iqbal Fadillah. (2023). Model Pengembangan Corporate University Pada Lembaga Pelatihan Pemerintah. *Jurnal Good Governance*. 19(2).
- Setiawati, Rini Anan Sutisna dan Yetty Supriyati Saefudin. 2024. Analisis Systematic Literatur Review : Corporate University Sebagai Strategi dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 15(2).

- Sidabutar, V. T. P., Utomo, T. B., Budiyanto, E., & Puspitawati, R. (2023). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Corporate University (CU) untuk Mewujudkan World Class Government. *Societas*, 15(1), 1-20.
- 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.
- Siti Khoiriyah, M. Arif Budiman, & Rini Puspitawati. (2021). Strategi Pengembangan Kompetensi ASN "Corporate University" untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1-18. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/69980/28119>
- Sis, Wahyu. (2021). Sebuah Inovasi Pengembangan Kompetensi Pegawai. *Mini Corpu*. Diakses 15 Juni 2024 dari <https://weborganisasi.jogjakota.go.id/detail/index/14414>
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Tsany, Fitri. (2019). CORPORATE UNIVERSITY SEBAGAI WUJUD PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN. *Bagian Organisasi*. Diakses 15 Juni 2024 dari <https://weborganisasi.jogjakota.go.id/detail/index/7179>
- Unit, Berita. (2024). Tingkatkan Pengembangan Kompetensi ASN, Pemkab Simeulue Kerjasama dengan Puslatbang KHAN LAN RI. LAN RI. Diakses 15 Juni 2024 dari <https://lan.go.id/?p=16415>
- Unit, Berita. (2024). Kembangkan Kompetensi ASN, SKALA adakan Kerja Sama dengan Puslatbang KHAN. LAN RI. Diakses 15 Juni 2024 dari <https://lan.go.id/?p=16408>
- Unit, Berita. (2024). ASN Corporate University : Mendukung Peningkatan Kompetensi ASN untuk Pelayanan Publik yang Berkualitas. LAN RI. Diakses 15 Juni 2024 dari <https://lan.go.id/?p=16985>
- Yulianto, Adhy. (2023). Kualitas Peningkatan Pelayanan Publik Menuju Aparatur Sipil Negara (ASN) Bertaraf Internasional. Diakses 25 Juli 2024 dari [file:///C:/Users/hp/Downloads/Jurnal+11.+Manuskrip+Adhy+Yulianto+dan+Harsoyo..Menuju+Aparatur+Sipil+Negara+\(ASN\)+Bertaraf+Internasional.pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Jurnal+11.+Manuskrip+Adhy+Yulianto+dan+Harsoyo..Menuju+Aparatur+Sipil+Negara+(ASN)+Bertaraf+Internasional.pdf)