

# Implementasi Cilacap ASN *Corporate University* (C-Corpu) dalam Mendukung RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029

Hidayat Fathoni Amrullah<sup>\*</sup>, Achmad Nurlaeli<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cilacap, Jln. MT. Haryono No. 73, Cilacap

<sup>2</sup> Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap, Jln. Jendral Sudirman No. 32, Cilacap

\* corresponding author: [hidayatmicrobiology@yahoo.com](mailto:hidayatmicrobiology@yahoo.com)

## Abstrak/Abstract

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana implementasi Cilacap ASN *Corporate University* (C-Corpu) mampu mendukung pencapaian visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cilacap 2025-2029. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi C-Corpu dalam mendukung pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap, mengidentifikasi faktor-faktor penguat maupun penghambat dalam implementasi C-Corpu, dan merumuskan strategi optimalisasi C-Corpu agar mampu menjembatani *gap* antara visi RPJMD dengan realisasi program pembangunan daerah. Metode penelitian menggunakan pendekatan studi eksploratori melalui analisis literatur akademik dan regulasi dengan instrumen berupa matriks review literatur akademik maupun matriks review regulasi. Data yang dianalisis meliputi artikel ilmiah relevan serta dokumen regulasi yang berlaku. Analisis dilakukan secara tematik dengan penekanan pada implementasi, faktor penguat/penghambat serta strategi optimalisasi C-Corpu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa C-Corpu memiliki potensi kontribusi langsung pada kelima misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029; optimalisasi C-Corpu melalui *academy learning strategy*; integrasi C-Corpu dan manajemen talenta ASN sebagai strategi transformasi; serta optimalisasi C-Corpu melalui sinergi heksaheliks sehingga dapat mewujudkan *collaborative governance*. Kesimpulan yang didapatkan adalah C-Corpu berperan dalam mendukung pencapaian visi dan misi RPJMD; regulasi, komitmen pimpinan, dan potensi kolaborasi lintas pemangku kepentingan dapat mendukung implementasi C-Corpu; dan optimalisasi C-Corpu harus diarahkan pada pemanfaatan teknologi digital, kolaborasi sinergi heksaheliks, serta integrasi dengan manajemen talenta ASN.

*The research problem of this study is how the implementation of Cilacap civil servants (ASN) Corporate University (C-Corpu) can support the achievement of the vision and mission of the Regional Medium-Term Development Plan (RPJMD) of Cilacap Regency 2025-2029. This study aims to analyze the implementation of C-Corpu in supporting the achievement of the RPJMD vision and mission, identify enabling and inhibiting factors in its implementation, and formulate optimization strategies for C-Corpu to bridge the gap between the RPJMD vision and the realization of regional development programs. The research employed an exploratory study approach through the analysis of academic literature and regulations using review matrices. The data analyzed included relevant scientific articles and applicable regulatory documents. Thematic analysis was conducted with emphasis on implementation, supporting/inhibiting factors, and optimization strategies of C-Corpu. The findings show that C-Corpu has the potential to contribute directly to the five missions of Cilacap RPJMD 2025-2029; its optimization can be achieved through the academy learning strategy; integration with ASN talent management as a transformational strategy; and synergy with the hexahelix framework in order to realize collaborative governance. The study concludes that C-Corpu plays a strategic role in supporting the achievement of RPJMD vision and mission; regulations, leader's commitment, and cross-stakeholder collaboration potential are key enabling factors; and the optimization of C-Corpu should focus on digital technology utilization, hexahelix collaboration, and integration with ASN talent management.*

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



**Kata Kunci:** Corporate University, Pemerintah, ASN, RPJMD, Manajemen Talenta

**Keywords:** Corporate University, Government, Civil Servants, RPJMD, Talent Management

## 1. Pendahuluan

---

Aparatur Sipil Negara *Corporate University* (ASN Corpu) adalah salah satu model pengembangan kompetensi ASN terintegrasi sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023. Istilah *Corporate University* sejatinya sudah pernah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 203 ayat (3), (4), dan (4a) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun dan dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Lembaga Administrasi Negara kemudian memperjelas definisi *corporate university* dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN. Definisi 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.

Setiawati dan Fadillah (2023) mengemukakan bahwa Corpu di Indonesia tidak memiliki satu kesamaan yang universal. Kesamaan model Corpu pada beberapa instansi terletak pada fokus pada efektivitas, analisis kebutuhan pelatihan, serta pemanfaatan manajemen pengetahuan. Namun implementasi Corpu dirasakan masih belum optimal terutama pada instansi pemerintah. Tunsiah dan Soantahon (2021) mengemukakan bahwa instansi pemerintah baik pusat maupun daerah belum siap dalam menerapkan Corpu terutama sarana dan prasarana untuk menunjang Corpu. Pegawai di instansi pemerintah juga belum semuanya memahami Corpu dan program Corpu di instansi. Banyak instansi belum melakukan *benchmarking* untuk memahami penerapan Corpu walaupun koordinasi unit terkait Corpu dengan unit kerja lain dinilai sudah cukup baik.

Munajat (2021) mengemukakan beberapa fungsi dominan sebagai kunci keberhasilan penerapan Corpu, antara lain: peran pimpinan yang terlihat nyata dalam penyelenggaraan Corpu serta berperan dalam memberikan arahan dalam perumusan pengembangan kompetensi pegawai; penempatan strategis organisasi sebagai tujuan utama penyelenggaraan Corpu yang dapat diukur dan dievaluasi secara berkesinambungan; adanya pusat kajian dan penelitian pengembangan kompetensi pegawai untuk melahirkan desain pembelajaran tepat guna dan mengembangkan ilmu pengetahuan; pemanfaatan teknologi untuk mendukung *learning management* serta proses pembelajaran (*delivery model*) yang efektif dan efisien; dukungan infrastruktur yang mampu mendukung proses pembelajaran dan mampu diakses antar pemangku kepentingan secara *real time* untuk pengambilan keputusan secara cepat; serta program kemitraan (*partnerships*) dengan berbagai *stakeholder* untuk identifikasi kebutuhan keahlian dan kepakaran di berbagai bidang sesuai kebutuhan organisasi.

Suprayitno dalam Sugiartono, dkk. (2019) mengemukakan bahwa Corpu merupakan bagian dari struktur organisasi dan fungsional korporasi. Corpu juga merupakan tempat berlangsungnya proses belajar-mengajar serta

penyelenggaraan fungsi, misi, dan visi sesuai dengan tata nilai korporatnya. Yuriana dan Prasodjo (2019) juga menekankan pentingnya eksistensi *Corporate University* yang mengedepankan metode pembelajaran yang *strategic* sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang juga memadukan teori dengan praktik di lapangan sehingga peserta didik dapat mengembangkan kompetensinya dan siap untuk segera berkontribusi maksimal sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan perusahaan dari dirinya.

Fahlevi (2024) juga mengemukakan bahwa *Corpu* merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan terintegrasi. *Corpu* mampu memperluas pengetahuan ASN tentang peraturan, kebijakan, dan praktik terbaik dalam pelayanan publik, mengembangkan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas serta menumbuhkan sikap positif dan pelayanan publik.

Fitriyah (2024) mengemukakan bahwa sistem pembelajaran terintegrasi (*Corpu*) merupakan solusi yang efektif untuk mengembangkan kompetensi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan fokus pada kebutuhan organisasi dan individu serta pemanfaatan berbagai metode pembelajaran yang inovatif, *Corpu* dapat membantu menghadapi tantangan masa depan dan mencapai tujuan strategisnya. *Corpu* dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi dan individu dengan fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan. Berbeda dengan pelatihan tradisional yang bersifat reaktif dan berfokus pada individu, *Corpu* memiliki pendekatan yang lebih strategis dan holistik.

Seiring dengan perkembangan jaman, Musielak (2019) mengemukakan perbedaan antara pelatihan tradisional dengan *corporate university* seperti yang dapat dilihat pada tabel 1. *Corporate university* didefinisikan Musielak (2019) sebagai fungsi, departemen atau program perusahaan yang selaras erat dengan strategi bisnis organisasi dan yang memberikan kepemimpinan dalam mendukung manusia dan proses melalui pembelajaran yang berkelanjutan, strategis, dan selaras untuk memberikan dampak positif jangka panjang pada laba bersih.

Tabel 1. Perbedaan Pelatihan Tradisional dengan *Corporate University* (Musielak, 2019)

Pelatihan Tradisional	<i>Corporate University</i>
Reaktif	Proaktif
Taktis	Strategis
Sasaran: pengembangan individu	Sasaran: Keuntungan Perusahaan
Terkotak-kotak ( <i>siloes</i> )	Terintegrasi dengan strategi bisnis
Pelatihan sebagai sebuah <i>event</i>	Pembelajaran sebagai proses yang sedang berlangsung

Definisi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) menurut Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2025 adalah dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). RPJMD Kabupaten Cilacap telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 1 Tahun 2025. Visi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029

adalah “Menuju Cilacap yang Maju, Berbudaya, Sejahtera, Adil, dan Merata (MAJU dan BESAR)”. Selanjutnya kelima Misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029  
(Perda Kabupaten Cilacap No. 1 Tahun 2025)

---

(1) Mewujudkan sumber daya masyarakat yang unggul, terampil, dan andal;
(2) Mewujudkan ekonomi daerah yang mandiri, berdaya saing, dan berkelanjutan;
(3) Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, berbudaya, berkarakter dan inklusif;
(4) Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan;
(5) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

---

Beberapa isu strategis pada RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 antara lain: (1) belum optimalnya pengelolaan potensi ekonomi lokal dalam mendorong pertumbuhan ekonomi; (2) belum optimalnya daya saing dan kemandirian sumber daya manusia; (3) belum optimalnya perwujudan kesejahteraan sosial masyarakat; (4) belum meratanya pembangunan wilayah terutama pada kualitas infrastruktur; (5) belum optimalnya implementasi tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah; (6) belum optimalnya pengelolaan sumber daya alam, perubahan iklim, dan kebencanaan; dan (7) belum optimalnya kondusivitas daerah.

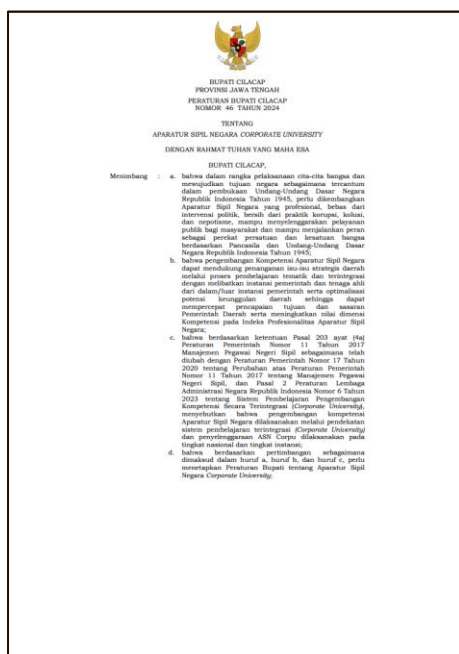
Ada 3 model pendekatan dalam perencanaan pembangunan RPJMD. Pendekatan *top-down* yang merujuk pada arahan-arahan pembangunan dari pemerintah pusat yang bersifat wajib dan menjadi dasar hukum serta operasional bagi pemerintah daerah (Fatmawati, 2025 dalam Ramdhani dkk., 2025). Pendekatan *bottom up* dijalankan melalui mekanisme Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) yang berlangsung secara berjenjang (Kabupaten, 2023 dalam Ramdhani dkk., 2025). Pendekatan lainnya adalah partisipatif yang melibatkan aktor politik, seperti anggota DPRD melalui jalur aspirasi reses, serta tokoh masyarakat dan organisasi lokal dalam berbagai forum konsultatif (SuaraNTB.com, 2025b dalam Ramdhani dkk., 2025).

Pemerintah Kabupaten Cilacap menggunakan pendekatan ASN Corpu untuk meningkatkan kompetensi ASN dalam menjawab tantangan dan isu strategis daerah. Landasan implementasi ASN Corpu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah Peraturan Bupati Cilacap Nomor 46 Tahun 2024 tentang Aparatur Sipil Negara *Corporate University* yang ditetapkan pada tanggal 12 November 2024. Pembentukan Cilacap ASN *Corporate University* atau selanjutnya disebut dengan nama C-Corpu melibatkan komitmen bersama 5 perangkat daerah strategis Pemerintah Kabupaten Cilacap, antara lain: Sekretariat Daerah, Bappeda Kabupaten Cilacap, BKPSDM Kabupaten Cilacap, BPKAD Kabupaten Cilacap, serta Diskominfo Kabupaten Cilacap.

Implementasi C-Corpu mengikuti pedoman penyelenggaraan seperti yang telah tercantum dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 306/K.1/HKM.02.2/2024. Struktur C-Corpu selanjutnya ditetapkan melalui Keputusan Bupati Cilacap Nomor 800.1.4/756/35/Tahun 2024 pada tanggal 15 November 2024. Komponen penyelenggaraan C-Corpu antara lain: Struktur C-Corpu, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, serta Integrasi Sistem. Berbagai jenis pembelajaran formal, sosial, dan eksperiensial terus dikembangkan dalam implementasi C-Corpu.



Gambar 1. Komitmen Bersama 5 Perangkat Daerah Strategis dalam Implementasi Cilacap ASN Corpu (C-Corpu)



Gambar 2. Peraturan Bupati Cilacap Nomor 46 Tahun 2024

BKPSDM Kabupaten Cilacap yang berperan sebagai koordinator pembelajaran dalam C-Corpu juga mengembangkan 2 macam webinar, yaitu Forum Gemar Belajar (Marbela) yang membahas isu-isu strategis daerah maupun nasional untuk pencapaian visi dan misi kepala daerah serta Implementasi Praktik Baik Alumni Pelatihan (IMPALA) yang memfasilitasi alumni pelatihan untuk *knowledge sharing* dan berbagi praktik lain dengan ASN lainnya. Kedua webinar tersebut dapat diikuti oleh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, ASN instansi lainnya, bahkan masyarakat umum.



Gambar 3. Webinar Series Forum Gemar Belajar (Marbela) dan IMPALA

BKPSDM Kabupaten Cilacap juga mengembangkan teknologi pembelajaran dalam bentuk *Learning Management System* (LMS) dengan nama SMART-C. SMART-C adalah akronim dari Simpel, Mudah, Akurat, Relevan, Terintegrasi – Cilacap yang merepresentasikan fitur dan keunggulan teknologi pembelajaran tersebut. Saat ini penggunaan LMS masih terbatas untuk ASN internal Pemkab Cilacap dan akan terus dikembangkan agar dapat dimanfaatkan oleh ASN instansi lainnya.



Gambar 4. LMS SMART-C

C-Corpu merupakan program baru yang menempatkan ASN sebagai motor penggerak transformasi pemerintahan menuju organisasi pembelajar. C-Corpu tak hanya sekedar model pelatihan saja melainkan sebuah sistem pembelajaran tematik, integratif, dan berbasis teknologi untuk membangun kompetensi ASN yang unggul, adaptif, dan berdampak. ASN Corpu sendiri masih merupakan tren baru pada Pemerintah Daerah karena program ini sebenarnya sudah relatif lama diterapkan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Kementerian. Kabupaten Cilacap sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah dengan luas wilayah 225.360,840 hektar dan jumlah penduduk sekitar 2.059.748 (Badan Pusat Statistik Kabupaten Cilacap, 2025) tersebar di 24 kecamatan, 15 kelurahan, dan 269 desa memiliki kompleksitas pembangunan yang tinggi. Demografi besar, potensi industri migas, kemaritiman merupakan potensi positif yang dimiliki namun memiliki persoalan sosial yang masih signifikan seperti pengangguran dan kemiskinan.

Jumlah ASN Kabupaten Cilacap saat ini (data per 26 Agustus 2025) sebesar 14.378 orang yang terdiri dari 7890 PNS, 140 CPNS, 6348 PPPK yang tersebar pada 54 Perangkat Daerah juga merupakan tantangan tersendiri dalam implementasi C-Corpu. Anggaran pelatihan yang terbatas tidak akan mungkin dapat memfasilitasi semua ASN tersebut sehingga metode pembelajaran yang berbasis digital dan minim biaya dapat menjadi opsi yang efektif dan efisien dalam pengembangan kompetensi ASN melalui C-Corpu. Pembelajaran yang bervariasi dapat disesuaikan dan bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing perangkat daerah maupun unit kerja.

Meninjau keunggulan Corpu dari berbagai jurnal dan kondisi faktual terkait RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 serta Implementasi C-Corpu yang telah dibahas sebelumnya, perlu adanya analisis komprehensif untuk menentukan strategi-strategi yang dapat dieksplorasi untuk mengoptimalkan keunggulan

C-Corpu saat ini sehingga dapat mendukung pencapaian Visi dan Misi sasaran RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) bagaimana implementasi C-Corpu dalam mendukung pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029?; (2) faktor-faktor apa saja yang menjadi penguat maupun penghambat dalam implementasi C-Corpu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap?; dan (3) strategi optimalisasi apa yang dapat dikembangkan agar C-Corpu mampu menjembatani *gap* antara visi RPJMD dengan realisasi program pembangunan daerah?.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis implementasi C-Corpu dalam mendukung pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029; (2) mengidentifikasi faktor-faktor penguat maupun penghambat dalam implementasi C-Corpu; dan (3) merumuskan strategi optimalisasi C-Corpu agar mampu menjembatani *gap* antara visi RPJMD dengan realisasi program pembangunan daerah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam hal memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai ASN Corpu dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya terkait transformasi birokrasi berbasis kompetensi. Penelitian ini juga memberikan manfaat praktis antara lain: memberikan rekomendasi strategis bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam memperkuat implementasi C-Corpu; menjadi acuan bagi pemerintah daerah lain dalam mengadopsi model ASN Corpu; serta menjadi dasar evaluasi agar implementasi C-Corpu tidak hanya bersifat administratif namun dapat berdampak pada peningkatan kinerja ASN dan pencapaian visi dan misi RPJMD.

Untuk memperkuat alur eksplorasi, penelitian ini juga diarahkan pada pertanyaan berikut: (1) apa keunggulan strategis C-Corpu dalam konteks pengembangan kompetensi ASN daerah?; (2) bagaimana C-Corpu dapat mendorong sinergi heksaheliks (pemerintah, akademisi, dunia usaha, masyarakat, media, agregator) dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik?; serta (3) mengapa implementasi C-Corpu berpotensi menjadi praktik baik nasional dalam transformasi birokrasi dan pencapaian visi dan misi instansi pemerintah?.

## 2. Metodologi

Metodologi riset yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan studi eksploratori untuk memperoleh pemahaman awal, merumuskan masalah, dan menemukan ide baru mengenai implementasi C-Corpu dalam mendukung optimalisasi pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029. Pendekatan ini dipilih karena isu yang diteliti masih relatif baru dalam lingkup pemerintahan daerah. Temuan-temuan berupa *insight*, konsep, atau hipotesis baru pada penelitian ini dapat diuji lebih lanjut melalui riset deskriptif maupun kausal. Penelitian ini juga dapat berfungsi menjadi pijakan awal untuk mengembangkan model implementasi ASN Corpu bagi instansi pemerintah daerah yang lebih sistematis dan adaptif di masa mendatang.

## 2.1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam studi ini berupa matriks *review* literatur akademik maupun matriks *review* regulasi. Matriks tersebut disusun untuk merangkum informasi pokok dari berbagai sumber, baik berupa artikel ilmiah, regulasi, maupun dokumen terkait lainnya. Matriks ini menampilkan ringkasan fokus kajian, temuan utama, serta relevansi setiap sumber dengan implementasi C-Corpu dan pencapaian RPJMD. Melalui instrumen ini diharapkan data literatur dapat dianalisis secara lebih sistematis dan terstruktur.

## 2.2. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- (1) Identifikasi literatur dan dokumen regulasi yang relevan, meliputi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Bupati Cilacap Nomor 46 Tahun 2024 tentang ASN Corpu, serta Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 1 Tahun 2025 tentang RPJMD Kabupaten Cilacap Tahun 2025-2029. Selain itu, ditelaah pula artikel-artikel akademik yang membahass konsep dan implementasi *corporate university*;
- (2) Seleksi sumber dengan kriteria inklusi: relevan dengan topik Corpu, ASN Corpu, dan RPJMD serta merupakan publikasi resmi atau akademik. Dokumen yang tidak relevan, duplikat, atau tidak dapat diverifikasi tidak diproses lebih lanjut pada matriks literatur;
- (3) Penyusunan matriks literatur dan dokumen yang menampilkan keunggulan, kelemahan, peluang dan tantangan C-Corpu. Matriks ini menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut;
- (4) Analisis literatur dengan menekankan keterkaitan antara implementasi C-Corpu, faktor penguat/penghambat, serta strategi optimalisasi yang relevan dengan pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap Tahun 2025-2029.

## 2.3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini menggunakan beberapa sumber literatur dari berbagai regulasi pada level nasional maupun daerah, jurnal akademik, serta beberapa dokumen yang berhubungan dengan implementasi C-Corpu selama tahun 2024 hingga bulan Agustus tahun 2025. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 1 Tahun 2025 serta Peraturan Bupati Cilacap Nomor 46 Tahun 2024 tentang Aparatur Sipil Negara *Corporate University*.

## 2.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui interpretasi tematik. Tahapan analisis meliputi:

- (1) Reduksi data, yaitu memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian;
- (2) Pengorganisasian data ke dalam matriks untuk mempermudah perbandingan antar sumber;
- (3) Identifikasi tema utama, seperti implementasi C-Corpu, faktor penguat dan penghambat, serta strategi optimalisasi; serta
- (4) Interpretasi hasil, yaitu menarik benang merah antara temuan literatur dengan kondisi faktual Kabupaten Cilacap guna menjawab rumusan masalah penelitian.

## 2.5. Aspek Etika Penelitian

Meskipun penelitian ini berbasis studi literatur, aspek etika tetap diperhatikan. Peneliti berkomitmen untuk:

- (1) Menjaga integritas akademik dengan menghindari plagiarisme dan menggunakan sitasi sesuai kaidah ilmiah;
- (2) Menggunakan sumber data resmi dan publik, baik berupa regulasi maupun artikel ilmiah yang tersedia secara terbuka;
- (3) Melakukan analisis secara obyektif pada data yang digunakan dalam penelitian; serta
- (4) Menghormati hak cipta penulis dengan menyertakan kutipan dan daftar pustaka sesuai standar.

## 3. Hasil dan Pembahasan

*Review* literatur dan regulasi dilakukan sebelum analisis tematik yang lebih mendalam. Setelah meninjau beberapa literatur dan dokumen dari berbagai sumber yang didapatkan lalu ditentukan relevansinya terhadap C-Corpu dan RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029, matriks yang berisi *review* literatur maupun regulasi telah disusun untuk menemukan landasan teoritis maupun landasan normatif yang akan dibahas lebih lanjut. Landasan teoritis dapat dilihat pada matriks review literatur akademik yang ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Matriks *Review* Literatur Akademik

Penulis/ Dokumen	Fokus Kajian	Temuan Utama	Relevansi
Musielak (2019)	Perbedaan pelatihan tradisional vs Corpu	Corpu bersifat proaktif, strategis, terintegrasi dengan strategi bisnis.	Landasan teoritis untuk membedakan C-Corpu dari pelatihan biasa.
Sugiarsono, Djawahir, & Musthafa (2019)	Isu-isu penting dalam praktik Corpu	Corpu sebagai fungsi strategis organisasi, wadah pembelajaran dan tata nilai.	Memberikan kerangka awal untuk implementasi ASN Corpu.

Penulis/ Dokumen	Fokus Kajian	Temuan Utama	Relevansi
Yuriaan & Prasodjo (2019)	Corpu dalam <i>human capital management</i> 4.0	Corpu penting untuk selaras dengan visi dan misi perusahaan, memadukan teori dan praktik.	Dasar teoritis bahwa Corpu sebagai sarana <i>link and match</i> strategi organisasi.
Munajat (2021)	Fungsi-fungsi dominan <i>corporate university</i>	Keberhasilan Corpu ditentukan peran pimpinan, pusat kajian, teknologi, infrastruktur, dan kemitraan.	Memberi indikator faktor penguat yang perlu dibangun di C-Corpu.
Tunsiah & Soantahon (2021)	Analisis penerapan Corpu di instansi pemerintah	Banyak instansi belum siap; keterbatasan sarana, prasarana, dan pemahaman ASN.	Menggambarkan hambatan implementasi yang juga dihadapi Kabupaten Cilacap sehingga C-Corpu perlu strategi digitalisasi dan sosialisasi.
Said, Pananragi, & Bahri (2022)	ASN Corpu di era disrupsi	Corpu bukan sekedar pelatihan, tapi mekanisme pembelajaran strategis ASN.	Menguatkan posisi C-Corpu sebagai instrumen reformasi birokrasi.
Sudewo (2022)	Strategi Corpu di instansi pemerintah Indonesia	Mayoritas masih memakai <i>school learning strategy</i> dan belum menerapkan <i>academy learning strategy</i> .	Menjadi pembanding strategis; Pemerintah Kabupaten Cilacap bisa maju dengan strategi lebih progresif.
Pratama (2023)	Optimalisasi kerjasama heksaheliks	Heksaheliks efektif untuk <i>collaborative governance</i> .	Landasan teori keterlibatan multistakeholder dalam C-Corpu.
Setiawati & Fadillah (2023)	Model pengembangan <i>corporate university</i> pada lembaga pemerintah	Corpu menekankan efektivitas dan <i>knowledge management</i> tetapi implementasi masih belum optimal di banyak instansi.	Menunjukkan tantangan awal implementasi C-Corpu di daerah, relevan dengan kebutuhan konsolidasi lintas perangkat daerah di Kabupaten Cilacap.
Aka, Darto, & Triono (2024)	Corpu di BPSDM Provinsi Jawa Timur	Corpu terbukti tingkatkan kinerja OPD dan koordinasi lintas sektor.	Bukti empiris keberhasilan yang bisa diadopsi Pemkab Cilacap.

Penulis/ Dokumen	Fokus Kajian	Temuan Utama	Relevansi
Fahlevi (2024)	Inovasi pengembangan kompetensi ASN	Corpu memperluas pengetahuan ASN dan menumbuhkan sikap positif pelayanan publik.	Relevan dengan misi RPJMD terkait pelayanan publik.
Fitriyah (2024)	Sistem pembelajaran terintegrasi (Corpu)	Corpu bersifat strategis, holistik, dan fokus pada kebutuhan organisasi.	Memberikan dasar teoritis pentingnya desain C-Corpu.
Hansastri & Hamdani (2024)	Sinkronisasi Program Strategis Nasional (PSN) dengan RPJMD	Masih ada <i>gap</i> perencanaan pusat-daerah.	Menegaskan pentingnya C-Corpu sebagai jembatan agenda nasional-daerah.
Sultoni dkk. (2024)	Evaluasi pelaksanaan RPJMD Kota Bogor	Efektivitas dan responsivitas menjadi kunci implementasi program RPJMD.	Pembandingan untuk Kabupaten Cilacap bahwa C-Corpu harus responsif pada RPJMD.
Dewi & Wendra (2025)	Perencanaan pengembangan Corpu di perusahaan	Ada <i>gap</i> di <i>career planning, recruitment, succession</i> , dan <i>knowledge management</i> (KM).	Memberi pelajaran penting untuk menghindari celah dalam desain C-Corpu.
Fitriyani & Salomo (2025)	<i>Readiness</i> pemerintah daerah untuk manajemen talenta	Banyak pemerintah daerah belum siap manajemen talenta (budaya, SDM, infrastruktur).	Menunjukkan tantangan riil implementasi manajemen talenta di Pemerintah Kabupaten Cilacap.
Kurniawan & Wening (2025)	Pengaruh manajemen talenta pada kinerja ASN	Manajemen talenta berpengaruh signifikan namun tergantung pada dukungan pimpinan dan kebijakan.	Argumen kuat pentingnya dukungan pimpinan dan C-Corpu.
Nasir (2025)	Implementasi manajemen talenta ASN di Kabupaten Takalar	Pemetaan potensi belum formal dan pengembangan karir belum terstruktur.	Perbandingan praktik manajemen talenta ASN di daerah lain; relevan integrasi dengan C-Corpu.
Prastika dkk. (2025)	Corpu sebagai alat strategis manajemen talenta	Corpu mendukung <i>talent development</i> dan <i>retention</i>	Mendukung integrasi C-Corpu dengan manajemen talenta ASN Cilacap.
Ramdhani dkk. (2025)	Analisis RPJMD Kota Mataram (Partisipatif)	Pendekatan partisipatif lebih efektif dengan melibatkan	Menguatkan sinergi heksaheliks pada implementasi C-Corpu.

Penulis/ Dokumen	Fokus Kajian	Temuan Utama	Relevansi
		akademisi, dunia usaha, masyarakat.	
Sumanti (2025)	Transformasi pengembangan kompetensi ASN melalui Corpu	Corpu meningkatkan partisipasi ASN, efektivitas kinerja, dan adaptabilitas birokrasi.	Bukti empiris kuat untuk justifikasi implementasi C-Corpu.

Selanjutnya, landasan normatif yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada matriks *review* regulasi sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Matriks *Review* Regulasi

Dokumen Regulasi	Fokus Kajian	Temuan Utama	Relevansi
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023	Pengembangan kompetensi ASN	Pembelajaran terus-menerus dengan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (ASN Corpu).	Dasar hukum utama implementasi C-Corpu di Pemerintah Kabupaten Cilacap.
PP Nomor 17 Tahun 2020	Manajemen PNS	Pengembangan Kompetensi melalui <i>Corporate University</i> .	Dasar hukum <i>corporate university</i> dalam manajemen PNS.
Instruksi Mendagri Nomor 2 Tahun 2025	Penyusunan RPJMD	Sinkronisasi RPJMD dengan dokumen perencanaan nasional.	Landasan formil Corpu untuk mendukung RPJMD.
Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023	Sistem Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Terintegrasi	Mekanisme implementasi dan 7 komponen penyelenggaraan ASN Corpu.	Payung regulasi nasional untuk Implementasi ASN Corpu pada instansi pemerintah.
Keputusan LAN Nomor 306/K.1/HKM.02.2/2024	Pedoman Teknis Implementasi ASN Corpu	Menjabarkan implementasi 7 komponen penyelenggaraan ASN Corpu.	Panduan teknis untuk Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam implementasi C-Corpu.
Perda Cilacap Nomor 1 Tahun 2025	RPJMD Kabupaten	Visi dan Misi RPJMD	Obyek utama penelitian.

Dokumen Regulasi	Fokus Kajian	Temuan Utama	Relevansi
	Cilacap 2025-2029	Kabupaten Cilacap 2025-2029.	
Perbup Cilacap Nomor 11 Tahun 2023	Manajemen Talenta dan Pola Karier ASN	Manajemen talenta dan pengembangan karier ASN melibatkan pengembangan kompetensi (ASN Corpu)	Integrasi C-Corpu dengan manajemen talenta ASN.
Perbup Cilacap Nomor 46 Tahun 2024	ASN <i>Corporate University</i>	Implementasi C-Corpu	Regulasi daerah yang menjadi obyek utama penelitian.
Keputusan Bupati Cilacap Nomor 800.1.4/756/35/Tahun 2024 dan Keputusan Bupati Cilacap Nomor 800.1.4/952/35/Tahun 2025	Implementasi Struktur C-Corpu (Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana serta Kelompok Keahlian dalam C-Corpu)	Peran elemen Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana dalam Struktur C-Corpu.	Legalitas operasional Struktur C-Corpu.

### 3.1. Implementasi C-Corpu dalam Pencapaian Visi dan Misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029

Visi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 yaitu “Menuju Cilacap yang Maju, Berbudaya, Sejahtera, Adil, dan Merata (MAJU dan BESAR)” dirumuskan sebagai arah ideal pembangunan daerah Kabupaten Cilacap yang menekankan kesejahteraan masyarakat, daya saing, tata kelola yang baik, serta pembangunan berkelanjutan. Visi ini tentunya membutuhkan birokrasi pemerintahan yang tidak hanya menjalankan instruksi namun juga mampu melakukan inovasi, mengintegrasikan sumber daya, serta mengelola perubahan di tengah masyarakat. Selain itu ASN sebagai motor utama birokrasi juga harus memiliki dan mengimplementasikan *core values* “BerAKHLAK” (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Implementasi C-Corpu di Kabupaten Cilacap sejalan dengan pandangan Said dkk. (2022) yang menekankan bahwa *corporate university* bagi ASN merupakan konsep pendidikan dan pelatihan baru untuk menjawab tantangan era disrupsi. Dalam konteks daerah, kehadiran C-Corpu bukan sekedar instrumen pelatihan, melainkan mekanisme pembelajaran strategis untuk membangun kapasitas birokrasi. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Aka dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa penerapan *corporate university* di BPSDM Provinsi Jawa Timur mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi perangkat daerah.

ASN akan mengembangkan kompetensi teknis, manajerial, serta sosial kultural yang dimiliki melalui berbagai macam pembelajaran yang ada di dalam C-Corpu. Melalui forum pembelajaran strategis yang melibatkan Dewan Pengarah Pembelajaran dengan Tim Pelaksana pada Struktur C-Corpu, visi daerah diinternalisasi menjadi agenda-agenda pembelajaran ASN. Melalui dukungan teknologi pembelajaran seperti LMS SMART-C, proses peningkatan kapasitas ASN Kabupaten Cilacap dapat dilakukan secara inklusif, efisien, dan fleksibel. Dengan demikian, visi RPJMD tidak hanya menjadi arah normatif, tetapi dapat dijalankan melalui mekanisme pembelajaran yang berkelanjutan.

Temuan penelitian Sumanti (2025) juga memperlihatkan bahwa implementasi memperlihatkan bahwa implementasi ASN *Corporate University* secara nyata mampu meningkatkan partisipasi ASN dalam program pengembangan kompetensi, efektivitas kinerja, dan adaptabilitas birokrasi. Hal ini memperkuat argumen bahwa kehadiran C-Corpu di Pemerintah Kabupaten Cilacap tidak hanya bersifat administratif, melainkan bersifat strategis dalam mewujudkan visi RPJMD melalui peningkatan kualitas SDM aparatur.

Pernyataan di atas sejalan dengan apa yang dikemukakan Dewi dan Wendra (2025) bahwa keterampilan pembelajaran berkelanjutan tentu dibutuhkan oleh karyawan atau perusahaan agar selalu mampu beradaptasi dengan perubahan dan juga mampu mengungguli pesaing. Selain memberikan pengalaman dalam bentuk pembelajaran berkelanjutan, *corporate university* juga memiliki fungsi menanamkan budaya perusahaan dalam setiap programnya.

Said dkk. (2022) mengemukakan bahwa sebelum menerapkan konsep *corporate university*, organisasi pemerintah terlebih dahulu menjabarkan manajemen strategis yang ada di organisasinya yang dinamakan *Strategic Management Organization*. Biasanya dapat dilihat dari visi dan misi organisasi.

RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 menetapkan sejumlah misi yang berfungsi sebagai turunan dari visi daerah. Implementasi C-Corpu dapat ditautkan langsung pada masing-masing dimensi misi tersebut sebagai berikut:

1. *Misi 1: Mewujudkan sumber daya masyarakat yang unggul, terampil, dan andal*  
Implementasi C-Corpu menekankan strategi pembelajaran 70:20:10 (eksperiensial:sosial:formal) yang dapat menghasilkan ASN Kabupaten Cilacap yang profesional, unggul, dan kompeten. ASN yang kompeten akan menjadi fasilitator dalam pembangunan SDM daerah baik dalam hal peningkatan kualitas pendidikan, layanan kesehatan, maupun perlindungan sosial.

2. *Misi 2: Mewujudkan ekonomi daerah yang mandiri, berdaya saing, dan berkelanjutan*

C-Corpu berpotensi menyediakan manajemen pengetahuan yang dapat mendokumentasikan praktik baik serta inovasi ekonomi lokal. Melalui forum pembelajaran strategis, ASN dilatih untuk mendorong UMKM, investasi dan pariwisata berbasis potensi lokal. ASN dengan pemahaman lintas sektor akan mampu mempercepat proses perizinan, menyederhanakan layanan, dan mendukung digitalisasi ekonomi.

3. *Misi 3: Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, berbudaya, berkarakter, dan inklusif*

C-Corpu berpotensi menanamkan budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pelayanan publik Pemerintah Kabupaten Cilacap. Pembelajaran sosial (*coaching, mentoring*, komunitas belajar berdasar kepakaran) membantu ASN dalam membangun kepekaan sosial dan budaya sehingga program pembangunan akan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang beragam. Selain itu, melalui detasering dan pertukaran

pegawai ASN dapat menyerap nilai-nilai budaya kerja dan praktik baik untuk mendukung pembangunan inklusif di Kabupaten Cilacap.

4. *Misi 4: Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan*

C-Corpu dapat mendukung misi keempat dengan integrasi sistem perencanaan, penganggaran dan kinerja. Melalui forum pembelajaran operasional dan teknis, ASN dari berbagai perangkat daerah berkolaborasi memastikan pembangunan infrastruktur, kesehatan, pendidikan, dan lingkungan hidup berjalan merata di seluruh wilayah. Penerapan teknologi pembelajaran berbasis data juga membantu ASN mengidentifikasi wilayah yang tertinggal dan merumuskan kebijakan-kebijakan afirmatif untuk kelompok atau wilayah tertentu sehingga dapat mengatasi ketertinggalan yang dialami kelompok atau wilayah tersebut serta menciptakan keadilan sosial di masyarakat Kabupaten Cilacap. Kebijakan afirmatif tersebut dapat diimplementasikan dalam bidang pendidikan, ekonomi, infrastruktur, maupun untuk ASN.

5. *Misi 5: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik*

Misi kelima merupakan ranah utama implementasi C-Corpu. Melalui integrasi sistem pada C-Corpu pada aspek manajemen talenta dan pengembangan karir ASN; penilaian kinerja; manajemen pengetahuan; serta pengembangan budaya organisasi diharapkan dapat tercipta birokrasi yang berkelas dunia serta profesional, transparan, dan akuntabel. Teknologi pembelajaran LMS SMART-C mempercepat proses reformasi birokrasi berbasis digital. Dampak pembelajaran C-Corpu terhadap peningkatan pelayanan publik dievaluasi sehingga dapat sesuai dengan tuntutan *good governance*.

Studi evaluasi RPJMD di Kota Bogor menekankan pentingnya efektivitas, responsivitas, dan ketepatan dalam pelaksanaan program pembangunan daerah (Sultoni dkk., 2024). Temuan ini menggarisbawahi relevansi C-Corpu di Cilacap sebagai mekanisme pembelajaran ASN yang diarahkan untuk memperkuat responsivitas birokrasi terhadap pencapaian indikator RPJMD.

Analisis di atas sejalan dengan yang dikemukakan oleh Aka dkk. (2024) yang menerangkan bahwa *corporate university* dapat menjadi instrumen efektif dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi sektor publik. *Corporate university* bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, pertumbuhan ekonomi lokal, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Dengan meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan karyawan ASN, *corporate university* berupaya menciptakan nilai tambah, produktivitas, dan efisiensi dalam lingkungan kerja yang terus berubah yang diharapkan dapat berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi lokal melalui peningkatan *output*, investasi, inovasi, dan penciptaan lapangan kerja baru. Dengan demikian, penerapan C-Corpu di Cilacap berpotensi memberikan kontribusi signifikan dalam pencapaian visi dan misi RPJMD, khususnya pada penguatan kapasitas ASN sebagai eksekutor utama pembangunan daerah.

### 3.2 Strategi Optimalisasi Pencapaian Visi dan Misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 melalui C-Corpu

Beberapa opsi strategi untuk optimalisasi pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 melalui C-Corpu yang dapat dilakukan antara lain: konsolidasi lintas perangkat daerah; penguatan budaya organisasi dan

talenta ASN; digitalisasi pembelajaran dan layanan publik; evaluasi berbasis dampak; serta keterhubungan agenda nasional-daerah.

(1) *Konsolidasi lintas perangkat daerah*

Implementasi C-Corpu melibatkan 5 perangkat daerah strategis Pemerintah Kabupaten Cilacap, antara lain: Setda, Bappeda, BKPSDM, BPKAD, dan Diskominfo yang akan memastikan perencanaan, penganggaran, dan eksekusi pembangunan selaras dengan kebutuhan kompetensi ASN. Tantangan yang muncul adalah koordinasi sektoral yang seringkali mengalami fragmentasi. C-Corpu harus berperan sebagai jembatan kolaborasi 5 perangkat daerah strategis tersebut serta kolaborasi dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

(2) *Penguatan budaya organisasi dan manajemen talenta ASN*

Manajemen talenta menjadi salah satu faktor kunci agar ASN ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. ASN berkesempatan untuk mengikuti *talent scouting* dan mendapatkan berbagai pengembangan kompetensi sesuai dengan talenta yang dimilikinya. Hal ini akan membangun budaya kerja berbasis kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran lintas sektor. Pembangunan daerah tidak lagi bergantung pada individu tertentu namun berjalan melalui penguatan kelembagaan yang berkelanjutan melalui C-Corpu.

Pernyataan di atas diperkuat dengan yang disampaikan Dewi dan Wendra (2025) bahwa *corporate university* memiliki fungsi menanamkan budaya perusahaan dalam setiap programnya. Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya yang kuat, hal tersebut akan tercermin dalam setiap kegiatan dan dapat membangun karakter karyawan.

(3) *Digitalisasi pembelajaran dan layanan publik*

LMS SMART-C sebagai teknologi pembelajaran memungkinkan model pembelajaran seperti *blended learning*, *flipped classroom*, dan *Massive Open Online Course* (MOOC) dapat diterapkan. Sistem ini tidak hanya memperluas akses pembelajaran ASN namun juga mendukung agenda digitalisasi birokrasi sebagaimana ditekankan dalam RPJMD. Implementasi teknologi pembelajaran ini tentunya juga akan memperkuat Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Pemerintah Kabupaten Cilacap. Teknologi pembelajaran juga akan mendukung pembelajaran inklusif yang akan menjadi strategi agar ASN dapat meningkatkan literasi digital yang dimiliki untuk menghadapi era *society 5.0*.

(4) *Evaluasi berbasis dampak*

Evaluasi C-Corpu dirancang dalam 2 tingkatan: evaluasi program dan evaluasi pasca program. Evaluasi ini selaras dengan kebutuhan RPJMD yang menuntut pencapaian indikator kinerja utama daerah. C-Corpu tak hanya dinilai dari seberapa banyak pembelajaran yang dilaksanakan, melainkan juga dampaknya terhadap peningkatan kinerja layanan publik Pemerintah Kabupaten Cilacap.

(5) *Keterhubungan agenda nasional-daerah*

RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 disusun selaras dengan RPJMD Provinsi Jawa Tengah 2025-2029 serta RPJMN 2025-2029. Melalui C-Corpu, pembelajaran ASN dapat diarahkan agar relevan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), program-program nasional sesuai Asta Cita Presiden dan Wakil Presiden Prabowo-Gibran, serta kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menjadikan Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai eksekutor kebijakan daerah sekaligus kontributor dalam agenda pembangunan nasional untuk mendukung Visi Indonesia Emas 2045.

Evaluasi sinkronisasi proyek infrastruktur prioritas dan Proyek Strategis Nasional (PSN) dengan RPJMD di beberapa provinsi menunjukkan masih adanya kesenjangan antara perencanaan pusat dan daerah (Hansastri & Hamdani, 2024). Temuan ini menggarisbawahi relevansi C-Corpu di Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai mekanisme pembelajaran ASN yang diarahkan untuk memperkuat responsivitas birokrasi terhadap pencapaian indikator RPJMD.

Rademakers (2014) dalam Sudewo (2022) mengemukakan bahwa setiap Instansi Pemerintah memiliki rencana strategis jangka menengah lima tahunan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melaksanakan rencana strategis tersebut, disusunlah program dan kegiatan. Semakin rendah tingkat detail strategi organisasi, maka diperlukan kreasi untuk implementasinya. Terdapat tiga strategi generik pada pembelajaran *corporate university* yaitu strategi sekolah (*school learning strategy*), strategi kolese (*college learning strategy*), dan strategi akademi (*academy learning strategy*). *School learning strategy* didasarkan pada kebutuhan untuk pemenuhan standar kompetensi pegawai, optimalisasi sistem organisasi, nilai-nilai, dan sumber daya organisasi saat ini. *College learning strategy* didasarkan pada kebutuhan transformasi sistem dan nilai-nilai organisasi. Sementara itu, *academy learning strategy* didasarkan pada kebutuhan untuk melakukan eksplorasi dan inovasi untuk mengembangkan sistem dan nilai organisasi baru yang berbeda dengan saat ini.

Berdasarkan konsep tersebut, maka kelima opsi strategi optimalisasi pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 melalui C-Corpu dapat dilakukan dengan kerangka *academy learning strategy*. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan eksplorasi dan inovasi dalam pengembangan sistem dan nilai Pemerintah Kabupaten Cilacap yang berbeda dengan kondisi saat ini.

Analisis yang dilakukan Sudewo (2022) menegaskan bahwa sebagian besar instansi pemerintah di Indonesia masih cenderung menerapkan *school learning strategy* karena keterbatasan sumber daya, sedangkan hanya sedikit yang berani mengadopsi *academy learning strategy*. Oleh sebab itu, keputusan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk mengoptimalkan C-Corpu dengan pendekatan *academy learning strategy* menunjukkan langkah progresif dalam mendorong inovasi, reformasi birokrasi, dan peningkatan layanan publik.

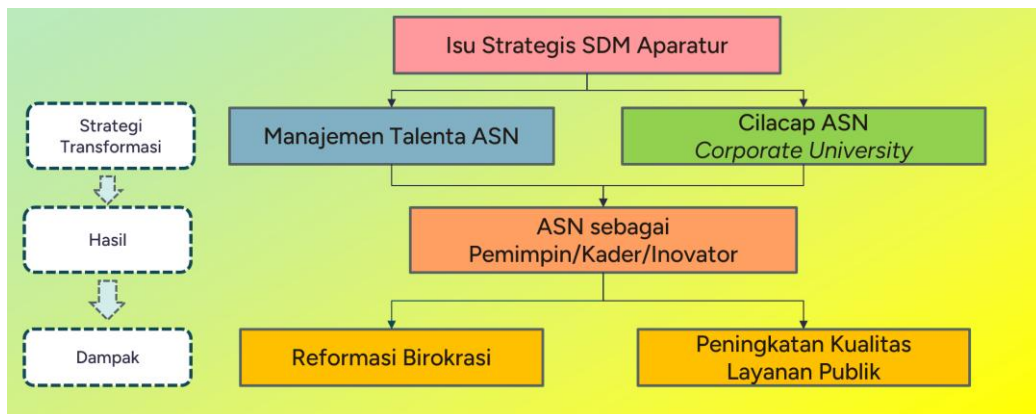
Dengan demikian, strategi optimalisasi C-Corpu di Cilacap tidak hanya relevan dengan kerangka *academy learning strategy* seperti yang dikemukakan oleh Rademakers, melainkan juga mencerminkan pergeseran paradigma pembelajaran ASN dari pola *training and development* menuju *learning and development*. Pergeseran ini menuntut ASN menjadi aktor pembelajar aktif yang beradaptasi dengan isu strategis daerah. Temua Aka dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan *corporate university* mampu memperkuat sinergi perangkat daerah dalam mencapai target pembangunan. Hal ini menegaskan bahwa strategi Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui C-Corpu berpotensi memperkuat konsolidasi lintas sektor sekaligus mengakselerasi pencapaian visi RPJMD 2025-2029.

### 3.3 C-Corpu dan Manajemen Talenta ASN

C-Corpu merupakan salah satu program strategi transformasional yang diimplementasikan Pemerintah Kabupaten Cilacap selain manajemen talenta ASN. Manajemen talenta ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap saat ini diatur dengan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 11 Tahun 2023 tentang Manajemen

Talenta dan Pola Karier Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Keduanya dijalankan untuk mengatasi isu strategis SDM aparatur yang berhubungan erat dengan dimensi profesionalitas kompetensi maupun kinerja yang dimiliki. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastika, dkk. (2025) yang mengemukakan bahwa *corporate university* adalah alat strategi efektif untuk mengintegrasikan manajemen talenta dengan tujuan organisasi. Sementara itu, Nasir (2025) menemukan bahwa manajemen talenta ASN di DPMPTSP Takalar masih terbatas, pemetaan potensi belum formal, dan pengembangan karir belum terstruktur. Kurniawan dan Wening (2025) juga menegaskan bahwa meskipun manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, keberhasilannya sangat ditentukan oleh dukungan pimpinan, kejelasan kebijakan, dan komunikasi antar unit organisasi. Selanjutnya, Fitriyani dan Salomo (2025) menunjukkan bahwa banyak pemerintah daerah masih belum siap secara budaya organisasi, SDM, dan infrastruktur dalam melaksanakan kebijakan manajemen talenta berbasis PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020.

C-Corpu dan manajemen talenta ASN diyakini akan memberikan hasil ASN Kabupaten Cilacap yang berperan sebagai pemimpin/kader/inovator yang memberikan dampak pada reformasi birokrasi maupun peningkatan kualitas layanan publik. Hal ini merupakan hasil dari manajemen talenta ASN yang berperan sebagai pilar strategis dalam identifikasi potensi ASN selaku SDM Aparatur, pengembangan kapasitas ASN, maupun penempatan ASN berbasis meritokrasi. C-Corpu juga berperan sebagai sarana percepatan transformasi melalui pendekatan *learning as Strategy*, transformasi budaya organisasi yang awalnya hanya sekedar *business as usual* menjadi organisasi pembelajar, serta pengembangan kepemimpinan berbasis pengetahuan. Integrasi kedua program tersebut divisualisasikan pada gambar 5 sebagai strategi transformasional dalam rangka mengatasi isu SDM aparatur di Pemerintah Kabupaten Cilacap.



Gambar 5. Manajemen Talenta dan Cilacap ASN Corpu sebagai Strategi Transformasional untuk Mengatasi Isu Strategis terkait SDM Aparatur

### 3.4 Optimalisasi C-Corpu melalui Sinergi Heksaheliks

Model kerjasama heksaheliks menurut Stuesson dkk. (2009) dalam Pratama (2023) terdiri dari pemerintah, dunia usaha, akademisi, organisasi non pemerintah, media massa, dan agregator. Kerjasama heksaheliks ini erat kaitannya dengan konsep *collaborative governance* menurut Ansell dan Gash (2008) dalam Pratama (2023) yang memiliki beberapa dimensi, antara lain: konteks (kondisi dan faktor yang membentuk latar belakang kolaborasi), aktor

(fokus pada individu, kelompok, atau organisasi yang terlibat dalam kolaborasi), proses (menjelaskan bagaimana kolaborasi terjadi termasuk interaksi, komunikasi, dan negosiasi antara aktor-aktor yang terlibat), dan *outcome* (berfokus pada dampak dan hasil yang didapatkan dan mencakup keputusan yang diambil, kebijakan yang diimplementasikan, dan perubahan nyata dalam masyarakat).

Implementasi C-Corpu dalam optimalisasi pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 dapat dilakukan dengan melibatkan elemen-elemen dalam kerangka sinergi heksaheliks, antara lain:

- (1) *Pemerintah*: Pemerintah Kabupaten Cilacap bertindak sebagai pengambil kebijakan, penyedia regulasi, dan fasilitator utama dalam C-Corpu untuk memperkuat kapasitas birokrasi.
- (2) *Akademisi*: Akademisi berperan memberikan kajian ilmiah, riset kebijakan, kurikulum pembelajaran, maupun sebagai sumber manajemen pengetahuan. Universitas maupun lembaga penelitian dapat menjadi mitra dalam implementasi C-Corpu misalnya dalam isu pengentasan kemiskinan, mitigasi bencana, maupun digitalisasi layanan publik.
- (3) *Dunia Usaha*: Dunia usaha dan pelaku bisnis dapat menyediakan perspektif kebutuhan pasar, inovasi bisnis, dan investasi. Sinergi dengan dunia usaha dapat mengarahkan ASN untuk memahami praktik baik kewirausahaan, penguatan UMKM, serta kebutuhan industri di daerah Kabupaten Cilacap.
- (4) *Masyarakat/Komunitas*: Masyarakat atau komunitas sebagai penerima manfaat pembangunan sekaligus sebagai aktor partisipatif dalam pemberdayaan berbasis komunitas seperti Lembaga Kemasyarakatan dan Adat Desa (LKAD), Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), maupun Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu). Komunitas lokal dapat memberikan *feedback* kepada pengembangan kompetensi ASN untuk memahami konteks sosial, budaya, dan kearifan lokal.
- (5) *Media*: Media berfungsi sebagai saluran komunikasi publik dan agen transparansi publik. Kolaborasi dengan media dapat memperkuat akuntabilitas C-Corpu serta membangun citra positif birokrasi sebagai organisasi pembelajar.
- (6) *Agregator*: Agregator dalam C-Corpu dapat berupa agregator pengetahuan, agregator kolaborasi, agregator kompetensi ASN, maupun agregator inovasi digital. Agregator pengetahuan dapat mendukung manajemen pengetahuan melalui *best practices*, hasil riset, serta inovasi lainnya yang didiseminasikan sehingga menjadi bahan pembelajaran bersama. Agregator kolaborasi dapat berperan sebagai *platform* pertemuan yang mengagregasi ide dan sumber daya dari semua elemen dalam heksaheliks (misalnya UMKM, akademisi, dan ASN). Agregator kompetensi ASN dapat membantu proses pemetaan kompetensi ASN sehingga membantu proses manajemen talenta ASN yang dijalankan. Agregator inovasi digital dapat mendukung pengayaan konten pembelajaran pada teknologi pembelajaran digital dan memperkuat akses teknologi pembelajaran LMS SMART-C.

Sinergi heksaheliks di atas dengan misi pada RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 dapat ditinjau untuk menentukan beberapa potensi praktik-praktik implementasi yang dapat dilakukan. Sinergi ini erat kaitannya dengan model perencanaan pembangunan (*top-down*, *bottom-up*, maupun partisipatif) dalam penyusunan RPJMD yang tentunya melibatkan keenam kelompok *stakeholder*. Misi pertama dalam konteks SDM unggul dapat diwujudkan dengan akademisi dan masyarakat bisa menjadi mitra dalam penyusunan modul pembelajaran ASN. Misi kedua dalam konteks ekonomi mandiri dan berdaya saing dapat diwujudkan dengan dunia usaha dan lembaga keuangan berbagi praktik

inovasi bisnis kepada ASN sehingga dapat meningkatkan kompetensi kewirausahaan yang dimiliki. Misi ketiga dalam konteks masyarakat sejahtera dan inklusif dapat diwujudkan dengan masukan-masukan dari komunitas masyarakat agar kebijakan publik lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Misi keempat dalam konteks pembangunan merata dan berkelanjutan dapat diwujudkan dengan media membantu advokasi kebijakan publik berbasis data dan transparansi. Misi kelima dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik dapat dilakukan dengan pemerintah bersama semua elemen heksaheliks memastikan reformasi birokrasi berjalan secara partisipatif. Dengan demikian, keterlibatan enam aktor dalam kerangka heksaheliks dapat mendukung ketercapaian misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 secara lebih adaptif dan inklusif.

Analisis RPJMD Kota Mataram 2025-2029 menegaskan bahwa perencanaan pembangunan lebih efektif bila dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif yang dalam hal ini melibatkan akademisi, dunia usaha, dan masyarakat (Ramdhani dkk. 2025). Hal ini relevan bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap karena sinergi heksaheliks dalam C-Corpu dapat dipandang sebagai praktik partisipatif yang memastikan visi RPJMD terhubung dengan kebutuhan riil masyarakat. Pentingnya sinergi ini juga ditegaskan oleh Sudewo (2022) yang menunjukkan bahwa *corporate university* di sektor publik hanya akan efektif apabila dikelola melalui kolaborasi. Ramdhani dkk. (2025) juga menemukan bahwa penyusunan RPJMD lebih responsif ketika melibatkan partisipasi luas dari akademisi, dunia usaha, dan masyarakat.

Dengan dukungan literatur tersebut, *collaborative governance* dapat diwujudkan melalui C-Corpu yang dapat menekankan pentingnya *engagement* semua *stakeholder* dalam konteks pembangunan daerah Kabupaten Cilacap. C-Corpu berpotensi menjadi simpul interaksi heksaheliks yang tidak hanya mengembangkan ASN unggul namun juga membangun ekosistem pembelajaran daerah yang inklusif dan berkelanjutan.

## 4. Kesimpulan & Saran

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur akademik maupun regulasi yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi C-Corpu di Pemerintah Kabupaten Cilacap berperan penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029. C-Corpu tidak hanya berpotensi menjadi instrumen pembelajaran ASN, melainkan sebuah strategi organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja birokrasi, penguatan budaya kerja berbasis kompetensi, serta penyelarasan agenda pembangunan daerah dengan kebijakan nasional.

Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya faktor pendukung implementasi C-Corpu seperti regulasi, komitmen pimpinan daerah, serta potensi kolaborasi yang dapat terbentuk dalam lintas pemangku kepentingan. Namun terdapat pula faktor penghambat berupa keterbatasan sarana dan prasarana; rendahnya budaya belajar ASN; serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi pembelajaran dan sistem manajemen talenta ASN.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa strategi optimalisasi C-Corpu harus diarahkan pada pemanfaatan teknologi digital (*Learning Management System* SMART-C), kolaborasi sinergi heksaheliks, serta integrasi dengan manajemen talenta ASN. Integrasi ini akan mengakselerasi pencapaian visi dan

misi RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 karena setiap program pembelajaran ASN tidak berhenti pada peningkatan kompetensi individu, tetapi terhubung dengan pemetaan potensi pegawai ASN, pengembangan karier, maupun suksesi kepemimpinan daerah. Dengan demikian, C-Corpu tidak hanya akan memperkuat reformasi birokrasi, tetapi juga akan meningkatkan kualitas layanan publik.

## 4.2. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang diajukan untuk penelitian ini antara lain:

- (1) *Integrasi dengan manajemen talenta ASN*: Pemerintah Kabupaten Cilacap perlu mensinergikan C-Corpu dengan kebijakan manajemen talenta ASN agar pembelajaran ASN tidak sekedar meningkatkan kompetensi saja tetapi juga mendukung optimalisasi pengembangan talenta ASN;
- (2) *Penguatan keunggulan strategis C-Corpu*: Pemerintah Kabupaten Cilacap perlu mempertegas peran C-Corpu sebagai pusat pengembangan kompetensi ASN dengan menekankan *outcome* pembelajaran yang terukur pada kinerja individu maupun organisasi;
- (3) *Sinergi heksaheliks*: diperlukan kolaborasi yang lebih erat antara pemerintah, akademisi, usaha, masyarakat, media, dan agregator untuk memperkaya kurikulum pembelajaran, meningkatkan relevansi program, serta memperluas dampak implementasi C-Corpu;
- (4) *Pembelajaran dari praktik baik nasional*: Implementasi C-Corpu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap perlu merujuk pada pengalaman sukses daerah lain serta pedoman nasional sehingga model yang dijalankan lebih kontekstual sekaligus selaras dengan agenda transformasi birokrasi nasional;
- (5) *Evaluasi berkelanjutan*: Pemerintah Kabupaten Cilacap harus menyiapkan mekanisme monitoring dan evaluasi berbasis indikator kinerja RPJMD Kabupaten Cilacap 2025-2029 agar C-Corpu tidak berhenti pada aspek administratif, melainkan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

## Ucapan Terimakasih

Terima kasih sebesar-besarnya untuk Bapak Bupati Cilacap, Bapak Dr. Syamsul Auliya Rachman, S.STP., M.Si. serta Ibu Wakil Bupati Cilacap, Ibu Ammy Amalia Fatma Surya, S.H., M.Kn. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Bapak Drs. Sadmoko Danardono, M.Si. selaku Pj. Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap yang juga berperan sebagai anggota Dewan Pengarah Pembelajaran dalam C-Corpu. Terima kasih juga tak lupa kami sampaikan untuk Bapak Drs. Budi Santosa, M.Si. selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Cilacap yang berperan sebagai Koordinator Pembelajaran dalam C-Corpu; serta Bapak Edy Supriyono, S.Sos., M.M. selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Cilacap yang selalu mendukung berbagai program pembelajaran dalam C-Corpu maupun penyelenggaraan *webinar series* Marbela maupun IMPALA.

## Referensi

- Aka, B.A., Darto, M., & Triono, A. (2024). Penerapan *Corporate University* di BPSDM Provinsi Jawa Timur dalam Mendorong Peningkatan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Jawa Timur. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 4 No. 1 Februari 2024*. <https://jurnalp4i.com/index.php/learning/article/view/2750>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Cilacap. (2025). *Kabupaten Cilacap dalam Angka 2025, Volume 39 2025*. Cilacap: BPS Kabupaten Cilacap.
- Dewi, K.C., & Wendra. (2025). *Development Plan for Enhancing PT XYZ Corporate University*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 14, issue 1 June 2025, page 213-226*. <https://ojs.um-palembang.ac.id/index.php/JIM/article/download/720/297/5510>.
- Fahlevi, Riza. (2024). Inovasi Pengembangan Kompetensi ASN Melalui *Corporate University* untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Vol.1 (2024): Prosiding PITNAS Widyaaiswara*. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/286>
- Fitriyah, R.N. (2024). Pengembangan Kompetensi ASN melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi: Sebuah Kajian Konseptual. *Jurnal Ilmiah Widya Borneo Volume 7 Issue 2 Desember 2024*. [https://www.researchgate.net/publication/386535747\\_Pengembangan\\_Kompetensi\\_AS\\_N\\_Melalui\\_Sistem\\_Pembelajaran\\_Terintegrasi\\_Sebuah\\_Kajian\\_Konseptual](https://www.researchgate.net/publication/386535747_Pengembangan_Kompetensi_AS_N_Melalui_Sistem_Pembelajaran_Terintegrasi_Sebuah_Kajian_Konseptual)
- Fitriyani, A.D., & Salomo, R.V. (2025). The Readiness of Local Governments in Indonesia in Implementing Talent Management Policies. *Journal of Public Representative and Society Provision Vol.5, Issue 3, 2025*. [https://researchgate.net/publication/394814679\\_The\\_Readiness\\_of\\_Local\\_Governments\\_in\\_Indonesia\\_in\\_Implementing\\_Talent\\_Management\\_Policies](https://researchgate.net/publication/394814679_The_Readiness_of_Local_Governments_in_Indonesia_in_Implementing_Talent_Management_Policies)
- Hansastri, H. & Hamdani, H.. (2024). Sinkronisasi dan Sinergitas Proyek Infrastruktur Prioritas dan Proyek Strategis Nasional dengan Perencanaan Nasional dan Daerah. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Vol. 18 No. 2 Juli 2024*. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/5577>
- Kurniawan, B., & Wening, N. (2025). The Influence of Talent Management on The Performance of/ Civil Servants in Indonesia. *Journal of Economic Sciences (Ekuisci) Vol. 2 No 6 July 2025*. <https://annpublisher.org/ojs/index.php/ekuisci>
- Munajat, A.P.S. (2021). Fungsi-Fungsi yang Membentuk *Framework* dari *Corporate University*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO) Vol. 12 No. 1, April 2021, Hal. 36-50*. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/33406/21630>
- Musiellak, Len. (2019). *Corporate University: Strategic Organizational Learning*. Naperville: Inspirant Group.
- Nasir, N. (2025). Implementation of ASN Talent Management to Improve Public Services at DPMPSTSP Takalar. *Jurnal Dialektika Politik Vol. 9 No. 2 (2025)*. <https://jurnal.stisipwidyapuri-smi.ac.id/index.php/jdp/article/view/223>
- Prastika, N.D., Rahmah, D.D.N., Rasyid, M., Solita, F.A., & Nurdin, N. (2025). Corporate University: Strategic Tool for Talent Management Development and Talent Retention. *Motiva: Jurnal Psikologi, 2025, May Vol. 8, No.1, 83-93*. <https://doi.org/10.31293/mv.v8il.8607>
- Pratama, B.A. (2023). Optimalisasi Kerjasama Hexa-helix guna Mendukung Pengamanan Pemilu. *Jurnal Ilmu Kepolisian, Volume 17/Nomor 3/Desember 2023*. <https://mail.jurnalptik.id/index.php/JIK/article/view/421>
- Ramdhani, D.R., Aulia, L.S., Andhika, L.M.R., Putri, L.A., Rizqy, M.R.A., Hayati, S., & Prawira, W.H.A. (2025). Analisis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Mataram 2025-2029: Perspektif Partisipatif dan Tantangan Perkotaan. *Triwirakrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial Volume 9, Number 2, 2025*. <https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/triwikrama/article/view/1969/1705>

- Said, A.S., Pananrangi, A.R., & Bahri, S. (2022). ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan dan Pelatihan pada Era Disruptif. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, Vol. 5(1): 65-71, Desember 2022. <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/1948>
- Setiawati, S., & Fadillah, M.I. (2023). Model Pengembangan *Corporate University* Pada Lembaga Pelatihan Pemerintah. *Jurnal Good Governance Volume 19 No. 2, September 2023*. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/gg/article/view/626/401>
- Sudewo, P.A. (2022). The Strategies Analysis of Corporate University in the Government Agencies in Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja Volume 25 Nomor 1, Juni 2022*. [https://www.researchgate.net/publication/367589902\\_The\\_Strategies\\_Analysis\\_of\\_Corporate\\_University\\_in\\_the\\_Government\\_Agencies\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/367589902_The_Strategies_Analysis_of_Corporate_University_in_the_Government_Agencies_in_Indonesia)
- Sugiarsono, J., Djawahir, K.M., & Musthafa, B. (2019). *What Should Know About Corporate University: Menelaah Aneka Isu Penting Dalam Praktik Pembelajaran Korporat*. Jakarta: Swasembada Media Bisnis & PLN Corporate University.
- Sultoni, M.R., Anggraeni, M.R., Shafira, K., Hermawan, D., & Ramdani, F.T. (2024). Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019-2024 di Sekretariat DPRD Kota Bogor. *Karimah Tauhid: Karya Ilmiah Mahasiswa Bertauhid Universitas Djuanda, Vol. 3 No.10 (2024)*. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/15010>
- Sumanti, R. (2025). ASN Corporate University: Transformasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Transformasi Administrasi Vol. 15 No. 01 (2025)*. <https://jta.lan.go.id/index.php/jta/article/view/499>
- Tunsiyah, S., & Soantahon, S.M. (2021). Analisa Penerapan *Corporate University* di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 28 Special Issue: Forum ASN Internasional 2021 "Building an Agile and Global Minded Public Civil Servant", Oktober 2021 Hal 55-67*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/download/39982/pdf>
- Yuriaan, M.E.F., & Prasodjo, A. (2019). *Corporate University Matters in Human Capital Management for Industrial Revolution 4.0 Era*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

#### Sumber Peraturan Perundangan:

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*).
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 306/K.1/HKM.02.2/2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) pada Tingkat Instansi.
- Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Cilacap 2025-2029.
- Peraturan Bupati Cilacap Nomor 11 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta dan Pola Karier Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.
- Peraturan Bupati Cilacap Nomor 46 Tahun 2024 tentang Aparatur Sipil Negara *Corporate University*.

Keputusan Bupati Cilacap Nomor 800.1.4/756/35/Tahun 2024 tentang Struktur Aparatur Sipil Negara *Corporate University*.  
Keputusan Bupati Cilacap Nomor 800.1.4/952/35/Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Lampiran Keputusan Bupati Cilacap Nomor: 800.1.4/756/35/Tahun 2024 tentang Struktur Aparatur Sipil Negara *Corporate University*.