

Peran Teknologi Pembelajaran dalam Sistem Pembelajaran Terpadu: Telaah Kritis Implementasi *Corporate University* dalam Pemerintahan

Mulya Nanda Hariandja^{1,*}, Oktavia Haryani Hutagalung²

¹PPSDM Kemendagri Regional Bukittinggi, Jl. Raya Bukittinggi - Payakumbuh Jl. Sungai Sariak No.Km. 14, Tabek Panjang, Kec. Baso, Kabupaten Agam, Sumatera Barat 26192

²BPSDM Kemendagri, Jl. Raya Kalibata Blok Pelangi No.17, RT.6/RW.4, Duren Tiga, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12760

* corresponding author: harandjatp@yahoo.com

Abstrak/Abstract

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu fokus utama RPJMN 2025–2029 dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM). Upaya tersebut diwujudkan melalui *Corporate University* (Corpu) sebagai sub sistem manajemen talenta yang berorientasi pada peningkatan kapasitas ASN untuk memberikan pelayanan publik yang efektif dan sesuai kebutuhan masyarakat. Namun, implementasi Corpu di lingkungan pemerintah masih menghadapi kendala, antara lain keterbatasan sarana-prasarana, anggaran, serta pemaknaan yang sempit terhadap teknologi pembelajaran yang kerap disamakan hanya dengan media berbasis teknologi informasi. Penelitian ini adalah studi literatur terhadap regulasi, buku, dan artikel ilmiah yang relevan mengenai teknologi pembelajaran, manajemen talenta, dan Corpu. Hasil kajian menunjukkan bahwa teknologi pembelajaran berperan dalam mendukung efektivitas Corpu, mencakup Kawasan desain, pengembangan, pemanfaatan, pengelolaan, dan evaluasi pembelajaran. Dengan pemahaman tepat, teknologi pembelajaran dapat mengakomodasi strategi, media dan sumber belajar yang sesuai kebutuhan dan beragam, tidak terbatas pada digitalisasi. Kesimpulannya, Corpu harus dipandang sebagai pendekatan pembelajaran menyeluruh yang mengintegrasikan strategi, regulasi, dan sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi pembelajaran yang tepat akan mendukung implementasi Corpu yang inklusif, efisien, dan dalam pencapaian tujuan RPJMN 2025–2029.

Developing civil servants' (ASN) competencies is a key priority of Indonesia's 2025–2029 National Medium-Term Development Plan (RPJMN) to strengthen human resources. One of the main strategies is the implementation of the Corporate University (Corpu) as a talent management subsystem designed to enhance ASN capacity in delivering effective and responsive public services. Despite its potential, Corpu implementation still encounters challenges, including limited infrastructure, budget constraints, and a narrow perception of learning technology that is often reduced to information technology-based media. This study employs a literature review of relevant regulations, books, and scholarly articles on learning technology, talent management, and Corpu. Findings highlight that learning technology contributes significantly to Corpu's effectiveness by encompassing design, development, utilization, management, and evaluation of learning. Proper application allows diverse strategies, media, and resources to be aligned with organizational needs, extending beyond mere digitalization. The study concludes that Corpu should be understood as a comprehensive learning approach that integrates strategies, policies, and human resources. Leveraging appropriate learning technology will ensure inclusive and efficient Corpu implementation, supporting the achievement of RPJMN 2025–2029 objectives.

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



Kata Kunci: Teknologi Pembelajaran, Manajemen Talenta, *Corporate University*
Keywords: Instructional Technology, Talent Management, *Corporate University*

1. Pendahuluan

Laman Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia menerbitkan informasi mengenai Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 pada tanggal 10 Februari 2025. RPJMN yang dikemas dalam delapan visi Presiden atau Asta Cita salah satunya menyebutkan “memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas”. Dalam konteks tersebut, pembangunan sumber daya manusia tentunya juga mencakup pembangunan SDM aparatur sipil negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan, pemberi layanan publik, dan pemererat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pembangunan SDM ASN menjelaskan upaya meningkatkan kompetensi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sudarmo (2020) dalam jurnalnya menyimpulkan *The ten findings of the review of international journal publications have confirmed that human resource management in the public sector is still the subject of discussion between the goals to be achieved and the challenges that must be overcome to accomplish the programmed goals perfectly*. Dengan kata lain, kemampuan aparatur dalam melayani dipengaruhi dengan kompetensi aparatur. Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi aparatur menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Lebih lanjut, Pengembangan kompetensi ASN memiliki tujuan jangka panjang, sebagaimana diungkapkan Mubarok(2024), yaitu menjaga tradisi inovasi pelayanan.

Pengembangan kompetensi ASN berhubungan erat dengan berbagai komponen lain dalam manajemen aparatur. Dewi (2020) menyimpulkan bahwa kesatuan komponen dalam manajemen aparatur dilakukan melalui manajemen talenta sebagai subsistem dari sistem manajemen ASN berdasarkan sistem merit yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengembangan karier, serta pengelolaan rencana suksesi terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan. Istilah manajemen talenta menghendaki adanya sistem pada pengelolaan aparatur termasuk di dalamnya pengembangan SDM aparatur. Saputro, dkk (2024) bahkan mempertegas pengembangan kompetensi aparatur sebagai sub sistem terpenting dalam manajemen talenta, terutama dalam hal merekrut dan menilai kinerja aparatur. Artinya, dengan manajemen talenta, aparatur bisa menjalankan fungsi pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelayanan dan ditingkatkan kapasitasnya sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat.

Upaya mengembangkan kompetensi yang tepat dan terpadu dalam suatu sistem merupakan kebutuhan manajemen talenta aparatur. Upaya tersebut memperkenalkan kembali sebuah istilah lama dalam pembelajaran ke dalam instansi yaitu *corporate university* (corpu). Ivhan (2021) menyatakan bahwa perusahaan GM dan GE merupakan perusahaan pertama yang melahirkan istilah *corporate school* sebelum berubah menjadi corpu. Tujuannya adalah melahirkan calon pemimpin yang memiliki kapasitas, kapabilitas keilmuan, dan keterampilan yang terintegrasi dalam proses bisnis internal perusahaan. Corpu berbeda secara signifikan dari lembaga pengembangan kompetensi karena lebih berorientasi pada isu strategis organisasi dan peningkatan kinerja, bukan sekadar pemenuhan kesenjangan kompetensi individu. Selain itu, Corpu memanfaatkan beragam strategi pembelajaran, termasuk *structured learning*, *learning from others*, dan *workplace integrated learning*, sedangkan instansi pengembangan kompetensi biasanya hanya terbatas pada pendekatan

structured learning (Suharsono, 2022). Lebih lanjut, Aka, dkk (2024) menyampaikan adanya perbedaan corpu pada instansi swasta dan lembaga pemerintah, yaitu pada tujuan pendirian corpu. Pada instansi swasta, corpu bertujuan meningkatkan produktivitas, inovasi, mencapai keunggulan kompetitif, dan berorientasi pada keuntungan. Sedangkan corpu pada instansi pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan masyarakat dengan indikator keberhasilan yang terletak pada pencapaian tujuan pelayanan dan kepuasan masyarakat. Namun, baik pada instansi swasta maupun instansi pemerintahan, corpu sama-sama memegang peranan penting sebagai alat strategis dalam mendukung transformasi organisasi (Shakina et al., 2024; Tunsiah & Soantahon, 2024).

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang diaktualkan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, disebutkan bahwa LAN berperan sebagai instansi lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan dalam perumusan dan penetapan kebijakan teknis serta pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran aparatur sipil negara. Oleh karena itu, penyetoran terkait implementasi corpu bagi ASN menjadi kewenangan dari LAN sehingga terbit Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*). Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa Sistem Pembelajaran Terintegrasi yang selanjutnya disebut Corpu merupakan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN. Sementara itu, kegiatan pengembangan kompetensi dimaknai sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah. Peraturan perundangan tersebut sejalan dengan konsepsi yang sudah ada, yaitu bahwa corpu pada lembaga pemerintah merupakan sistem yang berfokus pada pengembangan kompetensi aparatur tentunya dengan tujuan memberikan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Sayangnya, cita-cita besar tersebut masih belum dapat terwujud dengan mulus. Implementasi corpu sebagai sistem terpadu dalam pengembangan kompetensi aparatur belum dapat berjalan secara optimal. Tunsiah & Soantahon (2024) dalam tulisannya menyimpulkan corpu pada instansi pemerintah mengalami hambatan karena kekurangan sarana dan prasarana pada sistem pembelajaran berbasis *e-learning*. Hal senada juga dikemukakan oleh Zainal (2024) yang menyimpulkan bahwa salah satu hambatan dalam implementasi corpu adalah ketersediaan anggaran untuk penguasaan teknologi informasi. Dua penelitian tersebut menunjukkan keterbatasan implementasi corpu akibat belum terpenuhinya persyaratan atas teknologi informasi. Belum lagi, Sultan (2022) menyebutkan bahwa sebagai upaya mengikuti perkembangan zaman pada era 4.0 dibutuhkan pengaplikasian kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* dalam pengembangan kompetensi aparatur. Jika hal ini kemudian turut diadopsi ke dalam kebijakan corpu di masa yang akan datang tentunya akan menjadi kesulitan baru karena proses implementasi pada media berbasis teknologi informasi saat ini bahkan belum dapat terimplementasi secara optimal.

Kendala implementasi di atas sebenarnya berangkat dari cara regulasi yang ada memaknai konsep-konsep sudah terlebih dahulu ada di dalam pembelajaran. Regulasi sejatinya disusun sebagai kerangka dan panduan yang menuntun serta menstandarkan kinerja pemerintahan agar dapat berjalan

dengan tertib dan konsisten dalam melayani publik. Oleh sebab itu, definisi dalam suatu regulasi bukan lagi menjadi isu teoritis namun memiliki implikasi yang nyata. Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) yang kemudian diaplikasikan secara teknis melalui 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, dalam hal ini, menjelaskan bahwa penerapan corpu meliputi tujuh ruang lingkup yang saling terintegrasi, yaitu: Struktur ASN Corpu, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, dan Integrasi Sistem. Dalam kedua regulasi tersebut, Teknologi Pembelajaran, sebagai ruang lingkup corpu, didefinisikan secara sempit sebagai media berbasis teknologi yang digunakan untuk strategi pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan kata lain, kedua peraturan tersebut mengarahkan proses pembelajaran yang berbasis teknologi sebagai pembelajaran yang dikelola dengan media berbasis teknologi informasi. Padahal konsep dari Teknologi Pembelajaran jika dilihat secara keilmuan dapat mencakup ruang lingkup corpu lainnya, seperti Manajemen Pengetahuan, Sistem Pembelajaran, dan Strategi Pembelajaran. Bahkan aktivitas yang dilakukan dalam Forum Pembelajaran pun merupakan domain dari keilmuan Teknologi Pembelajaran. Hal tersebut merupakan gambaran dimana penyempitan definisi dapat berimplikasi pada tereduksinya aspek-aspek penting dalam konsep keilmuan Teknologi Pembelajaran itu sendiri, sebuah bentuk *epistemic fallacy* yang berdampak cukup fatal.

Pemaknaan istilah Teknologi Pembelajaran sebelumnya dapat menjadi penyebab krusial dalam pembatasan strategi, model, dan media pembelajaran yang digunakan dalam penyelenggaraan corpu itu sendiri. Disisi lain, corpu menghendaki adanya keterpaduan bukan hanya pada konten pembelajaran tetapi juga pada manusia sebagai sumber belajar. Hal tersebut disampaikan Arimurti (2020) yang menghubungkan sumber belajar melalui riset dan upaya fasilitasi penyampaian konten serta mengarahkan dalam membangun tim yang unggul. Ini berarti bahwa tim yang unggul menurut corpu bukan hanya terjadi dengan pembelajaran berbasis teknologi informasi sebagai media tetapi dengan adanya hubungan dengan manusia dalam tim. Selanjutnya, penggunaan istilah Teknologi Pembelajaran sebagai media pembelajaran dapat menjebak proses pembelajaran menjadi kehilangan unsur kemanusiaan. Ansyar (dalam Hariandja, 2020) menyatakan bahwa model ini menggiring pada "*dehumanizing*" karena tidak mempertimbangkan kemampuan dasar dan ketertarikan pebelajar yang seharusnya dapat berkembang lebih maksimal. Hal tersebut mengacu pada pengabaian pembelajaran dengan interaksi kemanusiaan sehingga bakat, minat dan keinginan pebelajar terabaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan definisi yang salah terhadap keilmuan yang lebih dahulu lahir dan berkembang pada kedua regulasi tersebut akhirnya menciptakan konsepsi bahwa untuk dapat menerapkan corpu, suatu lembaga harus dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasana pembelajaran berbasis teknologi informasi.

Berbagai temuan di atas menjelaskan mengapa implementasi corpu pada kebanyakan instansi pemerintah berjalan cenderung lambat, yaitu bukan hanya karena kurangnya sarana dan prasarana tetapi juga karena regulasi yang memaknai suatu keilmuan secara sempit. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kendala dalam pengembangan dan implementasi corpu pada instansi

pemerintah ini bukan hanya dari masalah teknis, tetapi dari miskonsepsi regulasi yang tidak selaras dengan konsep keilmuan, khususnya Teknologi Pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjadi telaah kritis regulasi yang ada dan menyelaraskan konsep *corpu* pada sektor publik dengan keilmuan Teknologi Pembelajaran secara utuh dan komprehensif. Dengan mengembalikan definisi Teknologi Pembelajaran pada pengertian keilmuannya, tulisan ini juga berupaya menawarkan kerangka alternatif dari regulasi yang sudah ada sehingga dapat mewujudkan pengembangan dan pengimplementasian *corpu* yang lebih inklusif, efektif, dan adaptif terhadap kemampuan instansi pemerintah dalam menjawab kebutuhan aparatur sipil negara di seluruh Indonesia.

2. Metodologi

Penelitian ini merujuk pada pernyataan Salmaa (2023), yaitu penelitian kualitatif dengan metode penelitian studi literatur karena tujuan utamanya adalah melakukan telaah kritis atas regulasi dan menyusun kerangka konseptual alternatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa data dokumentasi atau arsip. Pengumpulan data dilakukan melalui referensi berupa buku-buku dan artikel ilmiah terkait penelitian ini. Literatur yang dimaksud adalah terkait dengan Teknologi Pembelajaran, Manajemen Talenta, dan Corporate University. Jenis review yang dilakukan merupakan *integrative review* (Snyder, 2019) dengan tujuan untuk mereview ulang konsep dari Teknologi Pembelajaran dalam penerapannya pada *corpu*. Oleh karena itu, prosedur penelitian ini mengacu pada enam langkah, yaitu (1) merumuskan pertanyaan penelitian tentang kesesuaian definisi teknologi pembelajaran dalam regulasi *Corpu* dengan teori internasional; (2) menelusuri literatur melalui database akademik (Scopus, Google Scholar, DOAJ, ProQuest) dan portal nasional; (3) melakukan screening berdasarkan kriteria inklusi (relevansi, tahun publikasi 2014–2024, jurnal bereputasi, serta regulasi resmi); (4) menilai kualitas sumber primer; (5) mengekstraksi data terkait definisi, praktik, kendala, dan rekomendasi; serta (6) menganalisis data dengan pendekatan tematik (Templier & Paré, 2015 dalam Paré & Kitsiou, 2017). Analisis ini menghasilkan sintesis konseptual yang digunakan sebagai dasar penyusunan framework alternatif *Corpu* ASN berbasis teknologi pembelajaran.

3. Hasil dan Pembahasan

Teknologi Pembelajaran dan Teknologi Pendidikan sebagai bidang kajian sering digunakan bergantian. Makki dan Makki (2012) menyebutkan bahwa istilah keduanya digunakan secara bergantian dengan fokus pengkajian yang sama yaitu proses pembelajaran dan pengajaran manusia. Dalam upaya memperkaya khasanah pembahasan maka perkembangan definisi dan implikasi terhadap *corpu* digunakan bergantian.

Implikasi Teknologi Pembelajaran terhadap *corpu* tidak terlepas pada definisi *corpu* yang berkembang. Sidabutar (2020) menyimpulkan bahwa secara universal *corpu* dapat berkembang sesuai kebutuhan strategis masing-masing instansi. Lebih lanjut, Ananda dan Fernanda (2024) menyebutkan bahwa *corpu* bertujuan mengembangkan pengetahuan dengan tetap memperhatikan tujuan organisasi tersebut sehingga membuat definisi yang

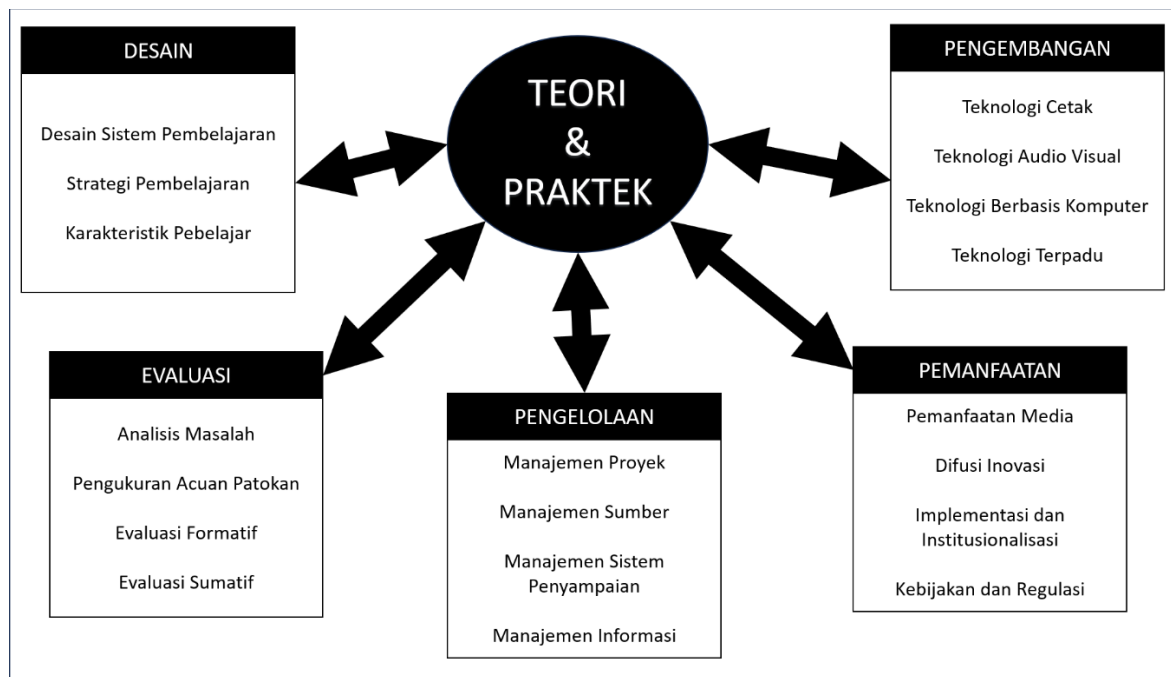
disepakati hanya dapat dilakukan jika mengetahui secara tepat kebutuhan organisasi. Sedangkan dalam Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023, sebagaimana disebutkan di atas, *corpu* merupakan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil. Definisi dalam peraturan tersebut membuka peluang bagi instansi pemerintah terutama pemerintah daerah untuk melakukan perubahan-perubahan sesuai kebutuhan kompetensi dan faktor lain. Berdasarkan banyaknya definisi terkait *corpu*, tulisan ini hanya akan menitik beratkan pada penggunaan istilah yang bersumber pada Peraturan LAN tentang *corpu* dengan pengayaan definisi dari sumber lain.

Pembahasan Teknologi Pembelajaran dan *corpu* tidak terlepas dari manajemen talenta yang menjadi pijakan pembelajaran dalam pengembangan kompetensi aparatur. Masrully dan Sauptro (2024) menyimpulkan dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2020 bahwa manajemen talenta adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah, baik secara nasional maupun secara instansional. Lebih lanjut dalam tulisan tersebut, ditemukan bahwa capaian manajemen talenta belum terlihat optimal pada seluruh tahapan. Oleh karena itu, upaya optimalisasi tahapan manajemen talenta harus dilakukan.

Sementara itu, hubungan Teknologi Pembelajaran, Manajemen Talenta, dan *corpu* akan diuraikan dalam beberapa bagian berikut:

3.1. Teknologi Pembelajaran dalam Proses Pengembangan Kompetensi ASN

The Association for Educational Communications and Technology (AECT) sebagai rujukan definisi dalam bidang Teknologi Pembelajaran mendefinisikan Teknologi Pembelajaran pada tahun 1994, “*Instructional technology is the theory and practice of design, development, utilization, management and evaluation of processes and resources for learning*” (Seels dan Richey, 1994). Teori dan praktek yang dijabarkan Seels dan Richey dikenal sebagai kawasan Teknologi Pendidikan yang saling berkontribusi satu dengan lainnya. Kelima kawasan tersebut digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 1. Kawasan Teknologi Pendidikan

Warsita (2013) dan Gunawan & Fatirul (2023) menjelaskan implementasi kawasan Teknologi Pendidikan, sebagai berikut:

1. Kawasan Desain mencakup empat aspek, yaitu:
 - a. Desain sistem pembelajaran, yaitu prosedur yang terstruktur dalam merancang suatu pembelajaran. Desain sistem pembelajaran yang umum digunakan adalah model ADDIE yang meliputi analisis, perancangan, pengembangan, pengimplementasian, dan penilaian pembelajaran.
 - b. Desain pesan, yaitu upaya untuk merekayasa tampilan pesan, termasuk perhatian, persepsi, dan daya serap agar pesan dapat tersampaikan dengan baik.
 - c. Strategi pembelajaran, merupakan prosedur untuk menyusun kegiatan pembelajaran secara terstruktur.
 - d. Karakteristik pebelajar, yaitu analisis terhadap latar belakang pengalaman yang dimiliki oleh pebelajar yang akan berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran.

Keempatnya memiliki pengaruh yang simultan. Keberhasilan pada kawasan desain ditentukan oleh proposi proses, media, strategi, dan pebelajar.
2. Kawasan Pengembangan merupakan area kajian dalam produksi media pembelajaran. Teknologi merupakan bagian terintegrasi dalam kawasan ini. Kawasan pengembangan dapat dikategorikan menjadi teknologi cetak, teknologi audiovisual, teknologi berbasis komputer, dan teknologi terpadu (multimedia). Perbedaan landasan teori dan karakter masing-masing media menjadi pertimbangan dalam pengembangannya. Meskipun teknologi semakin berkembang tidak secara otomatis mengubah konsepsi media pembelajaran. Efektivitas pembelajaran dan lingkungan pendukung tetap menjadi fokus utama dari kawasan pengembangan.
3. Kawasan Pemanfaatan mengkaji berbagai hal yang berhubungan dengan proses dan penggunaan sumber belajar termasuk menentukan kecocokan media dengan materi pembelajaran, menyiapkan pebelajar agar dapat berinteraksi dengan sumber dan aktivitas belajar, memberikan bimbingan

dan penilaian atas capaian belajar, serta mengintegrasikan dalam proses pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Domain ini meliputi:

- a. Pemanfaatan media, yaitu penggunaan sumber belajar secara efektif dan sistematis dikaitkan dengan kawasan desain.
- b. Difusi dan Inovasi, yaitu proses komunikasi strategis yang terencana untuk mendiseminasi dan mengadopsi inovasi tertentu sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik.
- c. Implementasi dan pelembagaan, yaitu penggunaan sumber belajar dan strategi pembelajaran dalam konteks sesungguhnya serta adopsi inovasi pembelajaran dalam budaya organisasi.
- d. Kebijakan dan regulasi yaitu pengaturan yang mempengaruhi difusi, diseminasi, maupun implementasi Teknologi Pembelajaran.

Keberhasilan dari kawasan desain dan pengembangan memerlukan dukungan regulasi dan organisasi yang ada di kawasan pemanfaatan. Oleh karena itu, kawasan ini menjalankan peran penting dalam menghasilkan kebijakan yang tepat.

4. Kawasan Pengelolaan mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan supervisi yang didasarkan pada sistem nilai tertentu. Semakin besar lembaga pendidikan, semakin kompleks pula pengelolaan sumber daya, tenaga, dan kegiatan desain maupun pengembangannya. Domain ini meliputi:
 - a. Pengelolaan Proyek mencakup perencanaan, penjadwalan, monitoring, dan pengendalian desain maupun pengembangan, dengan manajer proyek bertanggung jawab atas kelancaran seluruh proses tersebut.
 - b. Pengelolaan Sumber adalah proses merencanakan, memantau, dan mengendalikan layanan serta sistem pendukung yang diperlukan.
 - c. Pengelolaan Sistem Penyampaian merupakan proses merencanakan, memantau, dan mengendalikan cara distribusi bahan pembelajaran agar terorganisasi dengan baik.
 - d. Pengelolaan Informasi merupakan proses merencanakan, memantau, dan mengendalikan penyimpanan, pengiriman, serta pemrosesan informasi agar tersedia bagi kegiatan belajar.
5. Kawasan penilaian/evaluasi dilakukan untuk menakar nilai suatu aktivitas, dan dalam pembelajaran berfungsi menentukan apakah proses belajar memadai atau tidak. Subkawasannya meliputi:
 - a. Analisis masalah dilakukan untuk menentukan sifat dan parameter masalah dengan mengumpulkan informasi yang ada untuk menarik keputusan.
 - b. Pengukuran Acuan-Patokan (PAP) merupakan teknik untuk menentukan kemampuan pebelajar, biasanya berupa tes, untuk menilai sejauh mana mereka telah menguasai pengetahuan, sikap, atau keterampilan sesuai tujuan pembelajaran yang ditetapkan.
 - c. Penilaian formatif dilakukan untuk memberi umpan balik perbaikan saat pelaksanaan proses pembelajaran sebagai dasar pengembangan selanjutnya.
 - d. Penilaian sumatif berfungsi untuk menilai hasil akhir proses untuk keputusan perbaikan atau pengembangan dan mungkin eliminasi program.

Definisi ini terus berkembang untuk memperkuat bidang Teknologi Pendidikan. Januszewski dan Molenda (2008, dalam Miarso, 2015) menyebutkan "*Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate*

technology and resources". Bagian kunci dari definisi ini, menurut Miarso (2015), terbagi menjadi empat komponen, yaitu:

1. Kajian dan praktik etis. Kajian berarti segala upaya penelitian yang ditujukan untuk mencari-temukan sesuatu yang lebih baik. Sedangkan praktik etis adalah pelaksanaan bidang kajian atas sebuah etika profesi teknolog pendidikan.
2. Menciptakan, menggunakan, dan mengelola merupakan bentuk kajian yang digunakan dalam upaya mencari-temukan hal yang dimaksud di atas.
3. Proses dan sumber teknologikal tepat guna. Tujuan yang diupayakan melalui bentuk-bentuk penelitian haruslah tepat dalam penggunaannya, bukan hanya merupakan teknologi mewah yang sedang ramai dibicarakan khalayak tetapi merupakan teknologi yang mampu menjawab kebutuhan pebelajar.
4. Memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja. Kebutuhan yang dimaksud pada definisi ini adalah upaya memberikan dukungan pada pebelajar untuk menemukan pengalaman baru sesuai dengan kondisinya sehingga mampu meningkatkan kompetensinya yang dibuktikan dengan peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, Januszewski dan Molenda (2008) menjelaskan bahwa terminologi "teknologi" yang digunakan dalam definisi Teknologi Pembelajaran pada dasarnya adalah model berpikir atau dengan kata lain merupakan cara ringkas untuk menggambarkan pendekatan yang berlandaskan penerapan sistematis ilmu pengetahuan dalam tugas praktis. Istilah ini menekankan bahwa baik proses maupun sumber daya dalam konteks pembelajaran harus bersifat teruji, terencana, dan berbasis penelitian, bukan sekadar praktik umum sehari-hari. Dengan kata lain, kata teknologi tidak terbatas hanya pada sumber daya (media pembelajaran) yang telah dimodifikasi sesuai fungsinya. Teknologi dalam konteks ini juga meliputi *soft and hard technology*. *Soft technology* mengacu pada metode berpikir tentang proses belajar dan pembelajaran serta pemanfaatan metode pemecahan masalah yang cerdas. Sementara itu, *hard technology* diartikan sebagai perangkat keras dan lunak sebagai sarana komunikasi antara pembelajar dengan pebelajar. Dalam tulisan yang sama ditekankan bahwa *hard technology* bukanlah "obat yang paling mujarab" dalam menjawab segala tantangan meskipun berpotensi untuk membuka akses seluas-luasnya terhadap pembelajaran serta mengurangi biaya dan waktu. *Hard technology* hanyalah alat untuk mengantarkan pesan dan metode pembelajaran.

Kemudian, pada tahun 2023, AECT mengeluarkan definisi terbaru Teknologi Pembelajaran yang diartikan sebagai studi etis dan penerapan teori, penelitian, dan praktik untuk pengembangan pengetahuan, peningkatan pembelajaran dan kinerja, serta penguatan pebelajar melalui desain, pengelolaan, implementasi dan evaluasi strategis dari pengalaman belajar serta lingkungan dengan menggunakan proses dan sumber belajar yang sesuai (AECT, 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada seluruh definisi Teknologi Pembelajaran, baik tahun 1994, 2008, maupun 2023, menunjukkan bahwa bidang kajian Teknologi Pembelajaran tidak hanya terbatas pada media yang digunakan untuk proses pembelajaran melainkan cara untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja yang dapat memberdayakan pebelajar dengan berbagai sumber belajar yang efektif. Media pembelajaran, apapun bentuknya, hanya bagian terkecil dari Teknologi Pembelajaran, yaitu sarana komunikasi antara pihak pembelajar dan pebelajar. Implementasi kawasan dalam definisi ini juga telah dilakukan pada lembaga pelatihan masyarakat milik Pemerintah Daerah yang diungkap Hanum &

Suprayekti (2019). Hasil penelitian menunjukkan kawasan Teknologi Pendidikan mampu diimplementasikan dalam lembaga pelatihan secara baik.

Penelitian dalam bidang Teknologi Pendidikan telah dilaporkan Hariandja (2020) dengan melakukan pengembangan model pembelajaran bauran atau *blended learning* pada diklat penyusunan SOP. Diklat yang sebelumnya dilakukan secara klasikal dikembangkan dengan menggabungkan beberapa model pembelajaran, yaitu pembelajaran mandiri dengan *website*, pembelajaran klasikal yang dipandu oleh fasilitator, dan pembelajaran yang dilakukan dengan pendampingan dari atasan langsung peserta. Masing-masing model tersebut merujuk pada Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pembelajaran dengan model bauran meningkatkan hasil belajar rata-rata sebesar 43.26 poin. Selain itu, dalam penelitiannya, Azri dan Raniyah (2024) menemukan bahwa pelatihan guru dengan memanfaatkan teknologi di wilayah yang minim akses internet tentang metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan perkembangan zaman tetap dapat dilakukan. Namun, praktik dari materi tersebut tidak dapat diimplementasikan secara langsung dikarenakan terbatasnya sarana dan prasarana. Oleh karena itu, praktik implementasi pelatihan tersebut difokuskan pada pemanfaatan media sederhana sesuai dengan sarana dan prasarana yang tersedia di wilayah itu. Hasil dari penelitian tersebut merujuk pada kawasan desain sistem pembelajaran yang menyesuaikan kebutuhan pembelajaran dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan.

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa Teknologi Pendidikan atau Teknologi Pembelajaran tidak dapat dikecilkan hanya dalam pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi informasi. Hal tersebut senada dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2017 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran yang secara jelas menyebut teknologi pembelajaran adalah studi dan etika praktek untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses teknologi dan sumber daya yang tepat. Proses dan sumber daya yang tepat merupakan poin penting dalam pelaksanaan tugas profesi termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi bagi ASN.

Kerancuan penggunaan istilah sebagai panduan yang digunakan secara nasional dapat berakibat pada kesulitan implementasinya. Ketiadaan anggaran, keterbatasan sarana dan prasarana, serta ketidakmampuan petugas dalam mengoperasikan teknologi baru pada akhirnya dapat menjadi penghambat yang menghentikan pengembangan pembelajaran terintegrasi jika terus dimaknai demikian. Di sisi lain, sesungguhnya Teknologi Pembelajaran sebagai bidang kajian dan profesi, menawarkan pendekatan yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan.

3.2. Transformasi Pengembangan Kompetensi menjadi Corpu

Kontribusi Teknologi Pembelajaran pada proses pelatihan telah dibuktikan pada penjelasan sebelumnya. Selanjutnya perlu dipahami bahwa Teknologi Pembelajaran mampu memberikan kontribusi lebih terhadap transformasi pengembangan kompetensi ASN menjadi corpu. Anitasari (2020) menyebutkan corpu adalah sebuah implementasi dan/atau optimasi strategi melalui pembelajaran organisasi yang mengintegrasikan apa yang telah tersedia, yaitu sumber daya, proses bisnis, dan orang-orang terlibat dalam proses pembelajaran untuk mencapai performansi terbaik dan secara terus menerus meningkatkan *knowledge*, *skill*, dan *attitude* dari orang-orang yang berada dalam ekosistem. Lebih lanjut, dijelaskan corpu adalah pembelajaran dengan tujuan

kompetensi tertentu yang melibatkan sumber daya yang dan orang menuju performa terbaik. Tulisan ini selaras dengan Miarso (2015) yang menjelaskan bahwa Teknologi Pendidikan bertujuan memfasilitasi proses belajar dan meningkatkan kinerja. Artinya perubahan pelatihan menjadi corpu tetap mampu diteliti dalam ruang lingkup Teknologi Pendidikan dan profesi yang berkarya di dalamnya.

Tujuan utama corpu dalam meningkatkan kompetensi selaras dengan tujuan kegiatan pengembangan kompetensi. Rusliandy (2024) merujuk pernyataan Soufron (2012) yang menjelaskan corpu menyediakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini berarti pelatihan atau jenis kegiatan pengembangan kompetensi lainnya dapat didefinisikan sebagai bagian dari corpu jika secara eksplisit dikembangkan sesuai kebutuhan organisasi.

Arimurti (2020, dalam Harjanti, 2024) menyampaikan bahwa corpu dirancang untuk menyeleraskan pelatihan dengan inisiatif strategis perusahaan dan menggunakan *e-learning* dalam proses pelaksanaannya dengan tujuan memotong anggaran biaya di samping mencapai tujuan pembelajaran dalam organisasi. Di sisi lain, Hariandja (2020) menemukan penggunaan *e-learning* yang dipadukan dengan model pembelajaran lainnya signifikan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mampu memangkas anggaran dibandingkan pembelajaran secara klasikal sepenuhnya. Hal ini juga membuktikan bahwa konsep Teknologi Pembelajaran pun telah mempertimbangkan efisiensi waktu dan biaya dalam penerapannya. Dengan kata lain, transformasi pengembangan kompetensi menjadi corpu terkait proses pembelajaran maupun proses bisnis lembaga pelatihan pun merupakan hal yang simultan dengan ranah kajian Teknologi Pembelajaran.

Perkembangan corpu sejak awal terpengaruh oleh gagasan tentang organisasi belajar atau *learning organization*. Said (2020, dalam Munajat, 2021) menyebutkan bahwa *learning organization* memiliki empat pilar yaitu pemimpin yang menginspirasi dan menetapkan arah organisasi belajar, pengelolaan proses pembelajaran dengan tepat, dukungan teknologi, dan proses belajar. Kendatipun dukungan teknologi memiliki peran yang penting dalam organisasi belajar, namun pilar terpenting dalam organisasi belajar adalah proses belajar itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan proses belajar tidak hanya mempengaruhi teknologi yang akan digunakan, tetapi juga berhubungan erat dengan pengelolaan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Bahkan proses belajar dianggap sebagai pilar yang mempengaruhi pilar lainnya. Proses belajar untuk tujuan yang beragam tentunya memerlukan pengaturan yang tepat dari pimpinan dalam menjalankan fungsinya mengelola organisasi belajar. Munajat (2024) lebih lanjut menyebutkan pentingnya pusat yang secara khusus mengelola corpu dan berkerja sama dengan lembaga pendidikan dan/atau pelatihan. Kinerja pusat corpu tersebut dipengaruhi oleh alokasi anggaran dari masing-masing lembaga pelatihan. Tentunya alokasi anggaran disusun berdasarkan pertimbangan efektivitas pengembangan kompetensi dan corpu itu sendiri. Corpu yang efektif, berdasarkan Yuniarto, dkk (2019), harus menghasilkan pembelajaran yang menarik, mudah dipahami, aplikatif, berdampak pada perubahan perilaku SDM, *link and match* dengan kinerja organisasi, berdampak kuat pada peningkatan kinerja organisasi, mudah diakses, serta sejalan dengan rencana strategis organisasi. Lebih lanjut ditekankan bahwa proses belajar yang mampu meningkatkan kinerja dan mendukung organisasi menjadi tujuan utama dari aktivitas corpu. Penekanan tersebut tentunya membutuhkan model

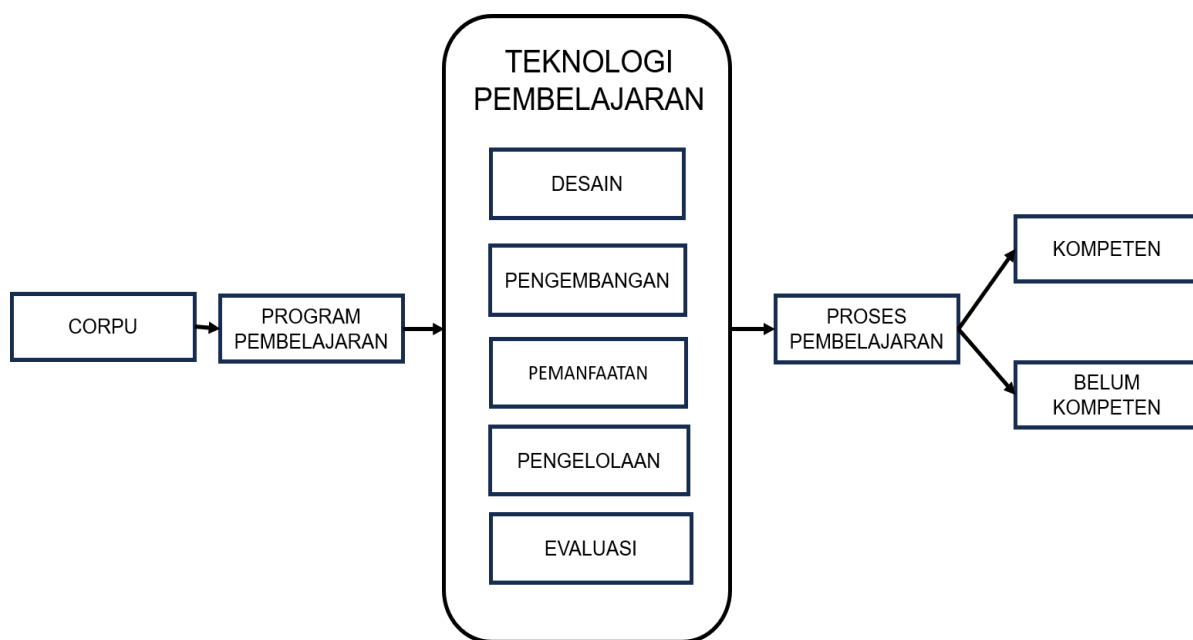
pembelajaran, sumber belajar, bahan pembelajaran, dan evaluasi belajar yang tepat di samping media yang sesuai kondisi lingkungan terjadinya belajar.

Media dalam proses belajar bukan merupakan teknologi mewah yang sedang ramai dibicarakan khalayak melainkan media belajar yang tepat guna dan tepat fungsi (Miarso, 2015). Bahkan media dengan teknologi terbaru pun jika tidak mampu mendukung proses belajar dan tidak sesuai dengan kondisi lingkungan, tidak dapat dikatakan media pembelajaran yang baik. Secara khusus, Rafi dan Muslim (2024) menemukan kesulitan dalam pemanfaatan media dengan teknologi terkini, terutama dalam pengembangan kompetensi yang menitikberatkan pada penguasaan keterampilan. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa media berbasis teknologi lebih dibutuhkan pada monitoring praktik hasil pelatihan. Kebutuhan tersebut diungkapkan untuk memastikan proses praktik sesuai dengan pembelajaran yang telah dilakukan bukan pada proses pembelajaran itu sendiri. Jika dikaitkan konsep *corpu* berdasarkan Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023, definisi Teknologi Pembelajaran yang hanya dibatasi sebagai media berbasis teknologi informasi pada proses belajar tidak dapat terpenuhi pada penelitian tersebut.

Transformasi pelatihan menjadi *corpu* memiliki fokus pada dampak kinerja individu dan organisasi. Proses belajar yang tepat dan sesuai tujuannya akan menghasilkan kinerja yang tepat. Proses belajar dalam *corpu* dengan keragaman model, strategi, metode, sumber, bahan dan media harus dibahas sebagai kesatuan kajian. Pengembangan *corpu* dan memberikan batasan proses belajar pada pemanfaatan media berbasis teknologi informasi tidak memberikan jaminan hasil yang diharapkan. Tunisia, dkk (2021) menemukan bahwa *corpu* sulit diterapkan secara luas pada instansi pemerintah salah satunya disebabkan karena ketidakmampuan instansi untuk mengembangkan sistem pembelajaran berbasis elektronik. Lebih jauh, efisiensi anggaran pada penerapan *e-learning* tidak serta merta terjadi jika mengabaikan kondisi lingkungan dan kemampuan aparatur dalam pengembangan dan pemanfaatannya. Dengan demikian, *corpu* harus hadir dengan kemampuan mengakomodir, bukan hanya media berbasis teknologi informasi, tetapi seluruh sumber belajar dan media pembelajaran yang lebih sesuai dengan kondisi, kebutuhan, dan kemampuan. Kajian Teknologi Pembelajaran sebagai profesi dan keilmuan mampu memberikan khasanah pilihan dukungan terhadap proses belajar sebagaimana diungkap sebelumnya.

3.3. Peran Teknologi Pembelajaran dalam Implementasi Corpu Efektif

Teknologi Pembelajaran sebagai bidang kajian telah dijelaskan kontribusinya dalam uraian di atas. Selanjutnya, dalam transformasi pelatihan klasikal menuju *corpu*, Teknologi Pembelajaran mampu memberikan sumbangan penelitian yang menyesuaikan kebutuhan *corpu*, terutama dalam mendukung implementasi teknologi tepat guna dalam proses belajar dengan sudah memasukkan pertimbangan anggaran. Chaeruman, dkk (2025) menyampaikan Teknologi Pembelajaran bukan sekadar alat bantu pembelajaran, tetapi bagian dari upaya strategis untuk meningkatkan kualitas proses belajar dan pemberdayaan peserta didik. Artinya jika dimasukkan dalam kajian *corpu* maka Teknologi Pembelajaran tetap harus berfokus pada proses belajar dan keterlibatan peserta dalam proses tersebut. Selain itu, perlu diuraikan secara utuh peran kawasan Teknologi Pembelajaran dalam mendorong efektivitas *corpu* melalui serangkaian penelitian yang telah dilakukan. Hubungan antara *corpu* dengan kawasan Teknologi Pembelajaran dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2. Peran Teknologi Pembelajaran dalam Corpu

Gambar di atas menjelaskan posisi dan peran Teknologi Pembelajaran dalam corpu. Dalam hubungannya, Teknologi Pembelajaran berfokus untuk menciptakan proses belajar yang efektif. Peran dari masing-masing kawasan berdasarkan penelitian terdahulu secara rinci dijabarkan dalam tabel berikut:

Kawasan	Penelitian Terkait	Hasil Penelitian	Kontribusi Terhadap Corpu
Desain/ Perencanaan	Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. Aisyah Rachmawati Avivah, Ida Rindaningsih, 2024	1. Hasil signifikan muncul karena guru memiliki keterampilan menyampaikan materi pelajaran dan mengelola kelas. 2. Proses penyampaian materi menggunakan teknologi yang tepat dapat menyampaikan pelatihan lebih fleksibel dan interaktif serta lebih luas di berbagai daerah, termasuk daerah terpencil	1. Peningkatan kapasitas pengelola dan fasilitator terkait substansi corpu harus dilakukan agar masuk dalam desain pembelajaran. 2. Peningkatan kapasitas pada model, strategi, metode, dan media yang tepat harus dilakukan berkesinambungan terhadap pengelola dan fasilitator.
Pengembangan	Konsep Pengembangan Sumber Belajar	Sumber belajar dikembangkan melalui wadah tertentu berupa	Pengembangan sumber belajar pada lingkungan instansi penyelenggara corpu

Kawasan	Penelitian Terkait	Hasil Penelitian	Kontribusi Terhadap Corpu
	Suryawan Bagus Handoko, Sumanta, Karman, 2022	data, orang, atau benda sehingga fasilitasi terhadap proses belajar memadai.	merupakan implementasi konsep tentang belajar dapat dilakukan aparatur di mana saja, kapan saja, dan dari berbagai sumber. Sumber belajar memberikan peluang aparatur untuk dapat belajar dari orang yang memiliki pengalaman yang dibutuhkan.
Pemanfaatan	Model Pengembangan <i>Corporate University</i> pada Lembaga Pelatihan Pemerintah Setiawati dan Fadillah, 2023	Kebutuhan model corpu lembaga pelatihan mulai dari penyusunan rencana strategis hingga pembangunan arsitektur dan budaya corpu	Kawasan pemanfaatan berkaitan dengan pengembangan regulasi. Regulasi corpu harus dibuat bagian per bagian, mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga evaluasi.
Pengelolaan	Pengelolaan Perpustakaan Sebagai Pusat Sumber Belajar Hairul Fauzi, 2022	Pengelolaan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pemantauan penggunaan. Tujuannya adalah meningkatkan proses pembelajaran	Pengembangan sumber belajar dapat membutuhkan sumber daya lebih banyak dan waktu lebih lama. Pengelolaan perpustakaan yang umumnya dimiliki lembaga pengembangan kompetensi dapat diintegrasikan dengan proses pembelajaran. Corpu harus memberikan perhatian penting terhadap integrasi antara perpustakaan dan proses pembelajaran. Disamping itu, peningkatan kualitas perpustakaan tetap dilakukan.
Evaluasi	Evaluasi Program	Masih kurangnya budaya belajar di	Model-model evaluasi dalam

Kawasan	Penelitian Terkait	Hasil Penelitian	Kontribusi Terhadap Corpu
	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Model CIPP dalam Konteks Penerapan <i>Corporate University</i> Rahman dan Anriani, 2023	di lingkungan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi menjadi penghambat proses implementasi	menemukan masalah belajar dibutuhkan secara menyeluruh. Corpu harus menyediakan model evaluasi terhadap model dan proses belajar. Pengukuran yang dilakukan pada tersedia atau tidaknya sebuah indikator dapat menunjukkan hasil yang tidak sebenarnya dan mempengaruhi proses belajar.

Kontribusi Teknologi Pembelajaran melalui penelitian teori dan praktek dapat dilakukan dengan diskusi yang mendalam. Evolusi definisi Teknologi Pembelajaran akan terus terjadi sesuai dengan perkembangan kebutuhan. Perkembangan tersebut dapat diikuti, dikaji, dan dikembangkan oleh para teknolog pembelajaran dan praktisi dengan tidak menghilangkan esensi dari konsep utamanya, yaitu proses pembelajaran itu sendiri. Diskusi dan perkembangan akan memberikan khasanah lebih besar terutama dalam fokus proses pembelajaran dan peningkatan kinerja. Dalam kajian ASN, peningkatan kinerja menjadi outcome dari pengembangan kompetensi yang salah satunya melalui kebijakan corpu. Penelitian relevan lainnya, terutama dari teknolog pembelajaran internasional pada corpu dapat dijadikan masukkan berikutnya.

Khasanah kawasan yang luas harus tetap dipertahankan sebagai identitas bidang kajian. Pembatasan istilah Teknologi Pembelajaran hanya pada media pembelajaran akan memberi implikasi negatif pada implementasi proses pembelajaran itu sendiri.

4. Kesimpulan & Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Teknologi Pembelajaran berperan secara utuh dalam mendukung implementasi corpu, melingkupi desain, pengembangan, pemanfaatan, pengelolaan, dan evaluasi pembelajaran melalui penelitian yang berkelanjutan. Hal ini meliputi berbagai aspek dalam pembelajaran, baik yang terstruktur maupun tidak, meliputi metode, strategi, metodologi, hingga media yang digunakan. Pembatasan definisi Teknologi Pembelajaran hanya sebagai media berbasis teknologi informasi, sebagaimana yang terdapat pada Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023 akan menyulitkan penerapan regulasi ini secara umum karena menyalahi konsep keilmuan yang sesungguhnya, dimana sebagian besar ruang lingkup penyelenggaraan ASN Corpu adalah kawasan keilmuan Teknologi Pembelajaran. Pemanfaatan teknologi dalam corpu hendaknya menjadi alat bantu dalam pengelolaan (Setiawati & Fadillah, 2023) bukan menjadi hal utama yang menghambat akan pembentukan corpu itu sendiri. Selain itu, secara implementatif, definisi ini akan menghambat perwujudan

ruang lingkungannya sendiri dikarenakan keterbatasan infrastruktur, anggaran, serta kemampuan pengembangan, dan pengelolaan teknologi dimaksud. Dengan pemahaman dan regulasi konsep yang tepat, corpu dapat diterapkan secara inklusif dan efektif sehingga berperan strategis dalam meningkatkan kompetensi ASN dan mewujudkan tujuan RPJMN 2025–2029.

4.2. Rekomendasi

Uraian di atas merupakan bahan diskusi bagi Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan lembaga pengembangan kompetensi lainnya dalam memahami implementasi Teknologi Pembelajaran. Diskusi lebih intensif harus dilakukan dengan untuk memberikan interpretasi yang lebih tepat tentang Teknologi Pembelajaran dan media berbasis teknologi informasi dalam hubungannya dengan corpu sehingga pembentukan corpu di instansi pemerintah bisa lebih mudah dan lebih murah. Selain itu, kehadiran corpu benar-benar dapat menjawab kebutuhan ASN serta mendukung proses belajar dan hasil belajar yang ditetapkan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Ucapan Terima Kasih

Pujian dan rasa syukur kepada Allah Subhana Wa Taala atas anugerah ilmu hingga menjadi dasar penyusunan tulisan ini. Ucapan terima kasih kepada BPSDM Kemendagri, PPSDM Kemendagri Regional Bukittinggi, dan PITNAS dalam memfasilitasi upaya pengembangan keilmuan terkait proses belajar dalam corpu dengan harapan dapat bermanfaat bagi diskusi pengembangan proses belajar dan teknologi pembelajaran dalam pemerintahan pada khususnya, serta pendidikan pada umumnya.

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*, 4(1), 62–76. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i1.2750>
- Ananda, R., & Fernanda, A. (2024, September 9). Peluang dan Tantangan Kota Jambi Menuju Corporate University. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/271>
- Anitasari, P. H. D. (2020). SEBUAH PEMIKIRAN: LEMBAGA KEDIKLATAN DI PEMDA SEBAGAI CORPORATE UNIVERSITY. *Jurnal Analisis Kebijakan*, 4(1), 81–87. <https://doi.org/10.37145/jak.v4i1.429>
- Arimurti, P. N., Hapsari, S. W., Oktavianingtias, E., Zakiyah, B., & Fauziah, N. M. (2020). CORPORATE UNIVERSITY SEBAGAI PENGEMBANGAN DIKLAT DALAM UPAYA MENINGKATAN KEMAMPUAN SDM BERKUALITAS. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 4(2), 1–7.
- Avivah, N. a. R., & Rindaningsih, N. I. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(4), 264–272. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i4.3542>
- Azri, & Raniyah, Q. (2024, October 16). PERAN TEKNOLOGI DAN PELATIHAN GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS

PENDIDIKAN. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*. Retrieved August 21, 2025, from <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1397/1264>

- Chaeruman, U. A., Nursetyo, K. I., Novela, G. T., & Utami, R. (2025). Evolusi Definisi Teknologi Pendidikan dari Masa ke Masa: Kajian Literatur Sistematis terhadap Definisi menurut AECT sejak tahun 1960 sampai dengan 2025. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 8(1), 116–127. <https://doi.org/10.21009/JPI.081.11>
- Dewi, I. a. R. S. (2020). Manajemen Talenta dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *Jurnal Good Governance*. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i1.154>
- Fauzi, H. (2022). PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEBAGAI PUSAT SUMBER BELAJAR. *At-Ta'lim : Kajian Pendidikan Agama Islam*, 4(II). Retrieved from <https://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/Attalim/article/view/428>
- Gunawan, W., & Fatirul, A. N. (2023). *Teknologi Pembelajaran*. Banyumas: PT Pena Persada Kerta Utama
- Handoko, S. B. ., Sumanta, S., & Karman, K. (2022). Konsep Pengembangan Sumber Belajar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 11275–11286. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10234>
- Hanum, F. F., & Suprayekti. (2019). PENERAPAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN NONFORMAL: IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL TECHNOLOGY IN NONFORMAL EDUCATION INSTITUTION. *JIV-Jurnal Ilmiah Visi*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.21009/JIV.1401.1>
- Hariandja, M. (2020). THE DEVELOPMENT OF THE BLENDED LEARNING SYSTEM FOR THE TRAINING OF THE GOVERNMENT ADMINISTRATION STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE DEVELOPER. *Akademika*, 9(02), 115-128. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.896>
- Harjati, P., Patimah, S., Subandi, S., & Makbullah, D. (2024). MODEL CORPORATE UNIVERSITY PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO. *POACE Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 4(1), 97–103. <https://doi.org/10.24127/poace.v4i1.5474>
- Ivhan, S. (2021, July 27). Training Center dengan Corporate University, Samakah? GML PERFORMANCE CONSULTING. Retrieved August 18, 2025, from <https://cdhx.gmlperformance.com/articles/training-center-dengan-corporate-university>
- Januszewski, A., & Molenda, M. (2008). *Educational Technology: A Definition with Commentary*. New York: Routledge.
- Kementerian Sekretarian Negara. (2025). *RPJMN 2025-2029: Fondasi Awal Wujudkan Visi Indonesia Emas 2045 | Sekretariat Negara*. https://www.setneg.go.id/baca/index/rpjmn_2025_2029_fondasiawal_wujudkan_visi_indonesia_emas_2045

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.

Makki, B. and Makki, B. (2012) The Impact of Integration of Instructional Systems Technology into Research and Educational Technology. *Creative Education*, 3, 275-280. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.32043>

Masrully, M., Nugroho Saputro, H., & Puslatbang PKASN Lembaga Administrasi Negara. (2024). Tantangan Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dalam Mendukung Agenda Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah. In Puslatbang PKASN Lembaga Administrasi Negara [Journal-article].

Meisadiningrat: Image. (2015). <https://meisadiningrat.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/06/tep-1994.png>

Miarso, Y. (2015). MENYEMAI BENIH TEKNOLOGI PENDIDIKAN (7 ed.). Jakarta: Kencana.

Mubarok, Z. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Menjaga Tradisi Inovasi Pelayanan Publik di Kabupaten Banyuwangi. *MOMENTUM : Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 13(1), 60–72. <https://doi.org/10.58472/momentum.v13i1.86>

Munajat, A. P. S. (2021). The Fungsi-Fungsi yang Membentuk Framework dari Corporate University. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 36–50. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i1.33406>

Nugroho Saputro, H., Masrully, M., & Fauziyyah, H. (2024). Tantangan dan strategi Akselerasi Manajemen Talenta ASN dalam mendukung Indonesia Emas 2045. In Tantangan Dan Strategi Akselerasi Manajemen Talenta ASN Dalam Mendukung Indonesia Emas 2045. <https://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/1059>

Paré, G., & Kitsiou S. (2017). Chapter 9 Methods for Literature Reviews. In: Lau F, Kuziemsky C, editors. Handbook of eHealth Evaluation: An Evidence-based Approach [Internet]. Victoria (BC): University of Victoria. 2017 Feb 27. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK481583/>

PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2025 TENTANG ORGANISASI DAN TATA
KERJA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA.

PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 10 TAHUN 2018 TENTANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL

PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI
(CORPORATE UNIVERSITY).

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 2020 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2017 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI PEMBELAJARAN.

Rafi, A. M., & Muslim, M. A. (2024). KEBIJAKAN PENINGKATAN KOMPETENSI MELALUI CORPORATE UNIVERSITY. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(1), 108. <https://doi.org/10.31258/jkp.v15i1.8456>

Rahman, M. A., & Anriani, N. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator Model CIPP dalam konteks penerapan Corporate University. *EDUKATIF JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5(2), 1033–1045. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4476>

Rusliandy, N. (2024). Formulasi Kebijakan Bogor Corporate University (Studi pada Pemerintah Kabupaten Bogor). *CBJIS Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 6(2), 208–223. <https://doi.org/10.37567/cbjis.v6i2.3295>

Salmaa. (2023). *Studi literatur: Pengertian, Ciri, Teknik Pengumpulan Datanya*. Retrieved from https://penerbitdeepublish.com/studi-literatur/#2_Danial_dan_Warsinah

Seels, B., & Richey, R. (1994). *Instructional technology: The definition and domains of the field*. Washington DC: AECT.

Setiawati, A., & Fadillah, M. I. (2023). Model pengembangan *Corporate University* pada lembaga pelatihan pemerintah. *Jurnal Good Governance*, 137–156. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i2.626>

Shakina, E., Barajas A., Sanchez-Fernandez, P. (2024). Revisiting corporate universities: Strategic choices shaping performance in telecom. *Heliyon*, 10(14), 1-17. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2024.E34314>

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. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v46i1.814>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Sudarmo, S. (2020). Human resources management and leadership for public services in the 21st century. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 219-225. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.211>

Suharsono, A. (2022). Development of Employee Competence in Central Java Province through the Implementation of Central Java Corporate University. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 20(2), 179 - 193. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i2.934>

- Sultan, M. (2022). Kolaborasi stakeholder's dalam penyelenggaraan Corporate University pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 3(2), 81–94. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i2.135>
- The Association for Educational Communications and Technology (AECT). (2023). *AECT Definition for Educational Technology*. <https://www.aect.org/aect/about/aect-definition>
- Tunsiah, S., & Soantahon, S. M. (2024). Analysis of corporate university implementation in government agencies. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 21(1), 55–67. <https://doi.org/10.17509/jap.v28i3.39982>
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.
- Warsita, B. (2013). Perkembangan definisi dan kawasan teknologi pembelajaran serta perannya dalam pemecahan masalah pembelajaran. *Jurnal Kwangsan*, 1(2), 72. <https://doi.org/10.31800/jtp.kw.v1n2.p72--94>
- Yuniarto, A., Hubeis, A. V., & Sukmawati, A. (2019). Faktor-faktor kunci kesuksesan implementasi corporate university dalam rangka transformasi badan pendidikan dan pelatihan keuangan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.466>
- Zainal, M. (2024, September 13). *Analisis Kebutuhan Penerapan Corporate University pada Balai Diklat Keagamaan Makassar*. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/290>