

Peran Puslatbang PKASN LAN dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara untuk Mendorong Peningkatan Pelayanan Publik

The Role of Puslatbang PKASN LAN in Developing Human Resources of Civil Servants to Enhance Public Service Delivery

Widyawan Pranawa¹

*Pasca Sarjana Universitas Padjajaran
Jl. Adipati Kertabumi No.35, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia
Telp. dan Fax. 022-2504970*

(Diterima 20/5/24; Direvisi 25/11/24; Disetujui 27/11/24)

Abstract

The issue of insufficient skills and capacity among employees, even at the managerial level, who are ineffective in managing public services, has been a persistent problem since the early reform era. This study examines the amendments to Law Number 5 of 2014 on Civil Servants (ASN) by the House of Representatives in 2023, which include changes such as a more flexible ASN recruitment process, ease of mobility for high-performing employees, accelerated competency development, and addressing performance issues among employees. These changes inspired the creation of the ASN Corporate University (Corpu). This research utilizes a descriptive qualitative approach with a case study method. The choice of a qualitative approach is based on the need to thoroughly understand and comprehend the phenomenon under study, grounded in Human Resource Development (HRD) theory and the Corporate University concept. The Corporate University at Puslatbang PKASN has successfully implemented programs that have had a positive impact on ASN HR development. It encompasses three key aspects of ASN HR development: Leadership Training, Talent Management, and Competency and Potential Assessment of ASN employees, reflecting concrete efforts in the development of civil servants in Indonesia.

Keywords: *civil servant, human resources, public services, corporate university.*

Abstrak

Permasalahan kurangnya keterampilan dan kapasitas pegawai hingga level managerial yang tidak cakap dalam pengelolaan pelayanan publik pemerintah menjadi masalah yang selalu bertahun – tahun sejak zaman awal era reformasi. Penelitian ini mengkaji perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh Dewan Perwakilan Rakyat tahun 2023, yang meliputi poin-poin perubahan seperti proses rekrutmen ASN yang lebih fleksibel, kemudahan mobilitas bagi pegawai berkompentensi tinggi, percepatan pengembangan kompetensi ASN, serta penyelesaian isu kinerja pegawai. Perubahan-perubahan ini menjadi inspirasi bagi lahirnya ASN Corporate University (Corpu). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan menggunakan metode studi kasus. Pilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memahami dan memahami secara menyeluruh

¹ Email: widyawan88@gmail.com

fenomena yang diteliti dan disarikan pada teori pengembangan SDM dan Corporate University. Corporate University di Puslatbang PKASN telah berhasil dalam diimplementasikan program yang berdampak positif pada pengembangan SDM ASN. Mencakup tiga hal dalam pengembangan SDM ASN dengan kegiatan Pelatihan kepemimpinan (Leadership Training), Manajemen Talenta, serta Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN menunjukkan upaya nyata dalam pengembangan ASN di Indonesia. Puslatbang PKASN sebagai Corporate University harus selalu meningkatkan kapasitas, kapabilitas, sarana dan prasarana hingga menjalin kerjasama dengan Corporate University lain untuk menunjang pelaksanaan pengajaran yang profesional dan memberikan nilai lebih bagi ASN pada birokrasi di Indonesia.

Kata Kunci: aparatur sipil negara, sumber daya manusia, pelayanan publik, *corporate university*.

1. PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan sektor publik yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat maupun daerah mendorong peningkatan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kapasitas dimulai dari level bawah sampai dengan level manajerial. Hasil ini menjadi focus pemerintah di era Pemerintahan Presiden Joko Widodo. Kurangnya keterampilan dan kapasitas pegawai hingga level manajerial dalam pengelolaan pelayanan publik, menjadi masalah yang terus berulang sejak awal era reformasi. Kecenderungan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan birokrasi di Indonesia, terjadi di semua organisasi atau birokrasi pemerintahan (Rasyid, 1997 dalam Nurdin, 2019).

Birokrasi menjadi garda terdepan dalam pelayanan publik. Sehingga masyarakat dapat menerima pelayanan sesuai dengan kebutuhannya. Tentunya penyelenggaraan pelayanan publik membutuhkan manajemen pengelolaan yang baik. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi, Azwar Anas, dalam sebuah pernyataan mengemukakan Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara Indonesia lebih rendah dari negara-negara lain, sehingga transformasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mutlak diperlukan (Nugraheny & Rastika, 2022 dalam Nihayati et al., 2023) dan kinerja berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan publik, semakin tinggi kinerja ASN semakin tinggi kualitas pelayanan publik (Islamiyah, Alyas, & Parawu, 2021 dalam Nihayati et al., 2023).

Perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada tahun 2023 membawa sejumlah poin penting. Beberapa di antaranya meliputi rekrutmen ASN yang lebih fleksibel, kemudahan mobilitas bagi pegawai bertalenta, dan percepatan pengembangan kompetensi ASN. Selain itu, perubahan ini juga menyoroti isu kinerja pegawai. Hal-hal tersebut menjadi inspirasi bagi pembentukan ASN *Corporate University* (Corpu).

Menurut Riza Hidayat, R. Ariyani, dkk (2018), *Corporate University* di sektor publik mempunyai fokus pada pengembangan keterampilan yang mendukung pelayanan publik dengan orientasi utama pada etika pelayanan, kebijakan, serta tanggung jawab sosial. Sumber pendanaannya berasal dari anggaran pemerintah atau dana publik, yang sering kali terbatas dan dipengaruhi oleh kebijakan fiskal serta faktor politik (Mariman Darto, 2024).

Penerapan ASN *Corpu* untuk sektor publik saat ini masih terbatas. Salah satu lembaga yang telah menerapkannya adalah Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN). Puslatbang PKASN adalah unit kerja di bawah Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang bertugas mengembangkan dan memetakan kompetensi ASN. Puslatbang PKASN memiliki peran penting dalam menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kapasitas serta kompetensi ASN dan pemangku kepentingan terkait lainnya. Pengembangan kompetensi

yang diselenggarakan mencakup Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar, Pelatihan Teknis, seminar, lokakarya, kursus, dan pelatihan lainnya.

Puslatbang PKASN berlokasi di Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat. Puslatbang PKASN turut memberikan pelayanan kepada aparatur di Provinsi Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat sebagai provinsi dengan jumlah penduduk yang tinggi di Indonesia, membutuhkan SDM ASN yang memadai dan profesional untuk melayani masyarakat. Jumlah ASN yang ada di Jawa Barat pada tahun 2023 adalah 45.128 pegawai yang meliputi 33.164 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 11.964 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Melihat kebutuhan tersebut, Puslatbang PKASN memiliki target untuk mendorong peningkatan kompetensi dan kualitas pelayanan ASN. Tantangan yang dihadapi Puslatbang PKASN tidak hanya melayani ASN pada Provinsi Jawa Barat saja, melainkan juga ASN di daerah lainnya di Indonesia.

Maka peran Puslatbang PKASN dalam peningkatan SDM ASN untuk mendorong pelayanan publik di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Indonesia sangat vital. Peran ini menjadi vital mengingat tantangan yang dihadapi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) semakin kompleks dalam memberikan pelayanan publik yang efisien, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Melalui program-program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, Puslatbang PKASN berkontribusi dalam mengembangkan kompetensi ASN di berbagai bidang, diantaranya manajemen publik, kepemimpinan, serta keterampilan teknis dan administratif yang relevan dengan kebutuhan masing-masing OPD.

Salah satu keunggulan utama Puslatbang PKASN adalah pendekatan pembelajaran berbasis kebutuhan (*needs-based training*), yang memastikan bahwa materi pelatihan disesuaikan dengan tantangan dan tuntutan yang dihadapi ASN di tingkat daerah dan membangun kapasitas kepemimpinan ASN, yang merupakan elemen kunci dalam mendorong perubahan positif di lingkungan birokrasi. Namun, tantangan yang dihadapi Puslatbang PKASN dalam menyelenggarakan pelayanan adalah terbatasnya kapasitas sumber daya aparatur.

Corporate University di Puslatbang PKASN diharapkan mampu, pertama memberikan inovasi – inovasi baru dalam pelayanan publik, kedua menyiapkan SDM - SDM ASN unggul di berbagai daerah, ketiga membantu daerah – daerah di Indonesia dalam mengembangkan kebijakan – kebijakan berbasis potensi. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran Puslatbang PKASN LAN dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) guna mendorong peningkatan pelayanan publik.

2. TINJAUAN TEORETIS DAN PENELITIAN SEBELUMNYA

2.1 Pelayanan Publik

Menurut Munir (1995) pelayanan adalah proses perubahan melalui aktivitas orang yang langsung dinamakan pelayanan (Nurdin, 2019). Triguno (1997) mengartikan kualitas sebagai standar yang perlu dicapai oleh individu, kelompok, lembaga, atau organisasi mencakup kualitas sumber daya manusia, cara kerja, proses, serta hasil kerja atau produk, baik berupa barang maupun jasa. Berkualitas berarti mampu memenuhi atau melampaui harapan dan tuntutan pelanggan atau masyarakat yang dilayani (Nurdin, 2019). Kastanti, Satoto, & Widiato (2015) dalam artikel Wahyuni et al. (2020) berpendapat bahwa pelaksanaan pelayanan publik pada prinsipnya ditujukan kepada manusia. Pelayanan adalah kebutuhan dasar manusia, dan bahkan dalam bentuk yang paling ekstrim, pelayanan merupakan bagian integral dari kehidupan manusia.

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam sebuah organisasi, karena karyawan adalah aset penting yang berperan besar dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup perencanaan pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan tenaga kerja atau karyawan guna mencapai hasil yang maksimal (Imran, 2024).

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012: 88) pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, serta mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, pembelajaran, pengembangan organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja (Sanusi et al., 2021). Menurut Handoko, pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, serta sifat-sifat kepribadian. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun nonfisik, sehingga mereka dapat menjadi individu yang lebih berdaya guna (Lisdartina & Setyaningsih, 2021).

Pendidikan dan pelatihan ASN adalah bagian dari metode untuk mengembangkan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan sebagaimana disampaikan Notoadmodjo (2003:28) yaitu merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, dengan fokus pada peningkatan kemampuan intelektual dan kepribadian individu. (Fauziah, 2019). Semua dilakukan dalam mendorong kinerja pelayan – pelayan publik menjadi lebih optimal. Gibson dalam Noor (2013: 270) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai “... *is considered to be a multiplicative function of motivation (the force) and ability*” yang berarti kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksana fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang (Pislawati et al., 2017).

2.3 Corporate University

Allen (2002) memberikan pendapat *Corporate University* (CU) dapat dibagi menjadi empat tingkatan berdasarkan kegiatan yang mereka lakukan. Pertama, CU yang hanya menyelenggarakan pelatihan, di mana peserta mengikuti program pelatihan dan menerima sertifikat pencapaian. Kedua, CU yang tidak hanya menawarkan pelatihan tetapi juga pengembangan manajerial dan/atau eksekutif, dengan kompetensi manajerial dimasukkan dalam programnya. Ketiga, CU yang menyediakan kursus yang memberikan kredit akademik, memungkinkan peserta yang memenuhi syarat untuk melanjutkan studi di universitas tertentu guna meraih gelar. Keempat, CU yang langsung menawarkan gelar akademik kepada pesertanya (Fauziah, 2019).

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan penelitian terkait peran lembaga pelatihan atau diklat di pemerintahan dalam peningkatan SDM ASN di Indonesia dapat dilihat dalam beberapa artikel atau jurnal yang dilakukan oleh Badi' Zulfa Nihayati dan Ucik Ana Fardila dengan judul artikel “Dampak Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Dan Kinerja Inovasi Aparatur Pemerintah (Studi Kasus: Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Di Bpsdm Kaltim)”, dipublikasikan di Nusantara Innovation Jurnal Vol. 2 No. 2 (2023): 75-92 (Nihayati et al., 2023). Artikel ini bertujuan untuk menemukan keterkaitan antara pelatihan kepemimpinan pengawas dengan pembentukan budaya inovasi serta kinerja inovasi. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan kepemimpinan dan pengembangan budaya

inovasi serta peningkatan kinerja inovasi, baik pada tingkat individu maupun dalam penerapannya di lembaga.

Artikel lain di Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 4 No. 1 Februari 2024 yakni oleh Biasworo Adisuyanto Aka, Mariman Darto, dan Anang Triono dengan judul Penerapan *Corporate University* di BPSDM Provinsi Jawa Timur dalam Mendorong Peningkatan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Jawa Timur. Biasworo mengupas penerapan *Corporate University* di Badan BPSDM Provinsi Jawa Timur dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi perangkat daerah di wilayah Jawa Timur (Mariman Darto, 2024). Penelitian ini menekankan bahwa *Corporate University* merupakan alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di sektor publik. Fokus utama pembahasan adalah interaksi antara *Corporate University* dan organisasi perangkat daerah dalam menganalisis dampak positif yang dihasilkannya.

Pandangan penelitian lain dalam Jurnal Government and Politics Vol. 1 Tahun 2021 oleh Darmawan Sanusi¹, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan membahas tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh suatu lembaga termasuk di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang. Sumber daya manusia merupakan faktor internal yang krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan ini mencakup kemampuan organisasi dalam menyelaraskan pandangan dan persepsi antara pegawai dan pimpinan guna mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilakukan melalui pembentukan mental kerja yang positif, pemberian motivasi, bimbingan, pengarahan, serta koordinasi yang efektif oleh pemimpin kepada pegawainya (Sanusi et al., 2021).

Yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini mengupas secara spesifik peran Puslatbang PKASN dalam pengembangan SDM ASN yang berorientasi pada peningkatan pelayanan publik secara nasional. Selain itu juga penelitian ini menjabarkan peranan Puslatbang PKASN sebagai Institusi Pengembangan Kompetensi Aparatur secara makro.

3. METODE PENELITIAN

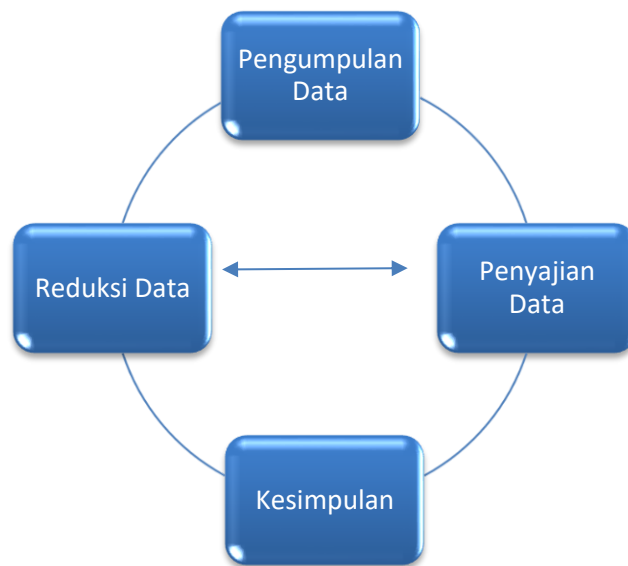
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk memahami peran Puslatbang PKASN dalam *Corporate University* serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali dan memahami fenomena secara mendalam. Penelitian ini berlandaskan filosofi *post-positivisme*, yang sesuai untuk meneliti objek secara alami (bukan melalui eksperimen), dengan peneliti bertindak sebagai instrumen utama. Pengambilan sampel dan sumber data dilakukan menggunakan metode purposif dan *snowball*, sementara teknik pengumpulan data memanfaatkan triangulasi (penggabungan berbagai sumber). Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dengan fokus utama pada pemahaman makna, bukan pada generalisasi (Sugiyono, 2011: 299 dalam Fadli, 2021).

Penelitian ini mendalami penerapan *Corporate University* di Puslatbang PKASN. Populasi penelitian meliputi individu yang terlibat dalam pelaksanaan, pengelolaan, dan penerimaan manfaat dari kegiatan tersebut, diantaranya pimpinan, karyawan, widyaiswara, peserta program pelatihan.

Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran langsung mengenai implementasi program, sementara wawancara dilakukan berdasarkan pedoman terstruktur. Informan dipilih secara purposif, mencakup

Koordinator Layanan Pelatihan dan Pengembangan, Ketua Tim Squad, pengajar, pelaksana pelayanan, serta pihak terkait lainnya.

Data yang terkumpul direduksi, dianalisis, dan disajikan agar lebih mudah dipahami. Hasil analisis digunakan untuk menentukan kebutuhan pengumpulan data tambahan atau sebagai panduan dalam proses investigasi lebih lanjut. Setelah pengumpulan data selesai, analisis data dilakukan menggunakan teknik deskriptif, seperti statistik deskriptif, untuk memberikan gambaran umum data. Selain itu, analisis kualitatif terhadap wawancara mendalam dilakukan untuk memperjelas isu-isu yang terkait dengan peran Puslatbang PKASN. Gambar 1 menjelaskan alur penelitian ini, dimulai dari pengumpulan data. Tahapan selanjutnya adalah reduksi data dan penyajian data. Setelah dilakukan analisis, maka akan menghasilkan kesimpulan.



Gambar 1. Alur Proses Data
Sumber: Hasil olahan data penulis, 2024.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pendekatan Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik dan Perubahan Paradigma Birokrasi

Reformasi birokrasi di Indonesia terus berlangsung dengan berbagai upaya dan program yang dilakukan oleh pemerintah di berbagai tingkatan. Beberapa inisiatif utama yang sedang dilakukan dalam reformasi birokrasi diantaranya adalah:

- Pengembangan Sistem Elektronik: Pemerintah terus mendorong penggunaan teknologi informasi untuk mempercepat proses administrasi dan meningkatkan aksesibilitas layanan publik. Ini termasuk pengembangan portal pelayanan elektronik, aplikasi *mobile*, dan sistem manajemen data yang terintegrasi.
- Peningkatan Kualitas SDM: Fokus diberikan pada pelatihan dan pengembangan pegawai negeri sipil (PNS) untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan diperkuat untuk memastikan bahwa PNS memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan layanan yang berkualitas.

- c. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas: Langkah-langkah diambil untuk meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, dan pelaksanaan program-program pemerintah. Audit independen dan mekanisme pengaduan publik juga diperkuat untuk meningkatkan akuntabilitas institusi pemerintah.
- d. Pemangkasan Birokrasi: Upaya dilakukan untuk menyederhanakan proses-proses administratif dan mengurangi birokrasi yang berlebihan yang dapat menghambat kemajuan ekonomi dan pembangunan. Ini termasuk pengurangan jumlah regulasi yang berlebihan dan peningkatan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik.
- e. Pemberantasan Korupsi: Upaya terus dilakukan untuk memberantas korupsi di dalam birokrasi melalui penguatan lembaga-lembaga anti-korupsi, penegakan hukum yang tegas terhadap pelaku korupsi, dan pemberian insentif bagi pegawai yang bersih dan berintegritas.

Reformasi birokrasi di Indonesia adalah upaya yang berkelanjutan dan memerlukan kerja keras serta komitmen dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta. Tujuannya adalah untuk menciptakan birokrasi yang lebih efisien, responsif, dan akuntabel yang dapat mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010, Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, adaptif, berintegritas, berkinerja optimal, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Birokrasi ini diharapkan mampu melayani masyarakat secara netral, berdedikasi, sejahtera, dan berpegang teguh pada nilai-nilai dasar serta kode etik aparatur negara.

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi, manajemen pemerintahan yang dipublikasikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2015), terdapat berbagai isu strategis serta agenda prioritas reformasi yang meliputi beberapa aspek penting (Wahyuni et al., 2020) :

1. Reformasi Birokrasi Nasional berfokus pada penguatan payung hukum serta penyempurnaan pelaksanaan dan peningkatan kualitasnya.
2. Akuntabilitas kinerja terkait penyempurnaan dan implementasi SAKIP, serta pelaporan kinerja instansi pemerintah secara transparan.
3. Pengawasan mencakup penyelesaian RUU Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), penguatan pengawasan internal dan eksternal, serta pengembangan sistem pengaduan masyarakat.
4. Kelembagaan birokrasi melibatkan penataan ulang desain kelembagaan, audit, dan tinjauan organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
5. Ketatalaksanaan meliputi peningkatan manajemen kearsipan berbasis TIK, pengembangan e-government yang terintegrasi, dan implementasi undang-undang Administrasi Pemerintah.
6. SDM Aparatur mencakup penetapan formasi CPNS/CASN secara ketat, rekrutmen berbasis kompetensi, sistem remunerasi berbasis kinerja, penguatan reward dan punishment yang adil, pengembangan budaya integritas kinerja dan pelayanan, serta penyempurnaan sistem jaminan sosial.
7. Pelayanan Publik berfokus pada modernisasi sistem dan manajemen pelayanan, pemantauan dan supervisi kinerja pelayanan publik, partisipasi publik melalui citizen charter, serta penguatan integritas dalam pelayanan publik.

Menurut Wahyudi (2011), birokrasi dalam pemerintahan mencakup bidang yang luas dan kompleks, melibatkan organisasi-organisasi besar yang bertanggung jawab menyelenggarakan dan melaksanakan urusan negara, termasuk salah satunya urusan pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Wahyuni et al., 2020). Menurut R. Wahyudi (2015), reformasi birokrasi adalah wacana dan agenda utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia. (Wahyuni et al., 2020).

Reformasi birokrasi di Indonesia berfokus pada upaya mengubah asas sistem birokrasi dengan memperbaiki struktur, tingkah laku, dan kebiasaan birokrasi yang buruk. Upaya ini menekankan pentingnya kultur kerja birokrasi yang harus terus beradaptasi dan berubah. Artinya, birokrasi harus selalu memiliki data terbaru tentang kondisi masyarakat dan memiliki arah perubahan yang jelas agar dapat menyusun pelayanan publik dengan cepat dan tepat. Untuk sejalan dengan reformasi birokrasi, kunci utamanya adalah konsistensi dalam peningkatan SDM ASN sebagai aparatur pemerintah yang menangani pelayanan publik.

4.2 Kontribusi Program Pelatihan oleh *Corporate University Puslatbang PKASN*

Puslatbang PKASN meningkatkan kapasitas aparatur melalui berbagai pengembangan kompetensi. Penelitian ini akan berfokus pada program – program yang ada di Puslatbang PKASN dalam pengembangan ASN dalam kurun waktu satu tahun.

Tabel 1. Program Corporate University Puslatbang

Program	Kegiatan	Dampak Positif	Jumlah Target
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara	Identifikasi tren pengembangan kompetensi akurat, serta evaluasi/ kajian/ pengembangan kompetensi ASN	1 Rekomendasi Kebijakan dan 2 Publikasi
	Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Identifikasi pelatihan, pemetaan, dan pengembangan ASN yang akurat, relevan, dan berdaya guna	1.240 Orang

Sumber: Puslatbang PKASN, 2023.

Berdasarkan Tabel 1, program di Puslatbang PKASN dirancang khusus untuk mendukung pengembangan SDM ASN yang unggul dalam ranah birokrasi. Target tersebut dilaksanakan melalui kegiatan Pengkajian Kebijakan dan Pengembangan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara dan kegiatan Penyusunan Kebijakan Dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Pengukuran dampak positif terhadap ASN yang mengikuti program di Puslatbang PKASN dilakukan melalui umpan balik, evaluasi program, dan pemantauan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas dan relevansi program. *Stakeholder* yang menerima layanan Puslatbang PKASN akan memberikan

umpan balik melalui kuesioner kualitas pelayanan. Hasil pengukuran survey kepuasan *stakeholder* menjadi Indikator Kinerja Utama dari Puslatbang PKASN.

Tabel 2. Data Analisis Kontribusi Program Pelatihan Puslatbang PKASN Terhadap Peningkatan Ilmu Pengetahuan ASN

No	Bidang	Kegiatan/ Output	Tujuan	Metode	Evaluasi	Jenis
1	Manajerial	Pelatihan Kepemimpinan (<i>Leadership Training</i>)	Peningkatan kemampuan kepemimpinan	Pelatihan tatap muka, studi kasus, diskusi, MOOC	Survei kepuasan, Observasi, perubahan Perilaku	PKN (120) PKA (81) PKP (252)
2	Teknis Fungsional	Manajemen Talenta	Penyusunan talenta – talenta unggul ASN	Pelatihan tatap muka, studi kasus, diskusi,	Indeks kepuasan pelatihan, perubahan perilaku	Talenta (37)
3	Keterampilan	Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN	Pemetaan potensi ASN unggul	Wawancara, diskusi/ FGD, studi kasus	Feedback	PK/ PP

Sumber: Puslatbang PKASN 2023.

Tabel 2 menjelaskan kontribusi Puslatbang PKASN dalam peningkatan ilmu pengetahuan ASN melalui Bidang Manajerial, Bidang Teknis Fungsional dan Bidang Keterampilan. Bidang Manajerial bertujuan untuk meningkatkan kepemimpinan peserta yang dilaksanakan melalui Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Sedangkan Bidang Teknis Fungsional dilaksanakan melalui Pelatihan Manajemen Talenta. Sedangkan Bidang Keterampilan dilaksanakan melalui kegiatan Penilaian Kompetensi dan Pemetaan Kompetensi. Secara komprehensif hal ini membuktikan bahwa *Corporate University* di Puslatbang PKASN telah dilaksanakan melalui program tunggal yakni Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN yang mencakup tiga hal dalam pengembangan SDM ASN dengan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan (*Leadership Training*), Manajemen Talenta, serta Penilaian Kompetensi dan Potensi Pegawai ASN. Ketiga program ini menunjukkan upaya nyata dalam pengembangan ASN di Indonesia.

Corporate University di Puslatbang PKASN telah berhasil dalam implementasikan program yang berdampak positif pada pengembangan SDM ASN. Pada tahun 2023, terdapat 120 orang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional, 81 orang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan 252 orang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Dari total keseluruhan alumni akan melahirkan 453 inovasi melalui proyek perubahan yang dilaksanakan oleh peserta. Alumni-alumni pelatihan tersebut diharapkan akan mendorong peningkatan pelayanan birokrasi kepada masyarakat.

4.3 Indikator Kinerja Puslatbang PKASN sebagai *Corporate University*

Puslatbang PKASN berkontribusi melalui ASN *Corporate University* sebagai inisiatif untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan terprogram. Tujuan ASN *Corporate University* adalah untuk meningkatkan

kualitas pelayanan publik dengan memperbaiki kapasitas dan keterampilan ASN dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kontribusi Puslatbang PKASN dapat dilihat dari pencapaian indikator kinerja. Dalam penyelenggaraan negara, instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun dokumen Laporan Kinerja. Hal ini sebagai bentuk perwujudan dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 sebagai pengganti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pada tahun 2023, Puslatbang PKASN menetapkan 7 sasaran kegiatan yang akan dicapai melalui 13 indikator kinerja. Sasaran kegiatan ini ditetapkan menjadi Perjanjian Kinerja Puslatbang PKASN.

Tabel 3. Indikator Kinerja Puslatbang PKASN Tahun 2023

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Termanfaatkannya analisis kebijakan di bidang manajemen ASN	a. Nilai kemanfaatan analisis kebijakan di bidang pengembangan dan pemetaan kompetensi ASN	2.33	2.33	100%
		b. Kualifikasi Jurnal yang diterbitkan	Jurnal Nasional	Jurnal Nasional	100%
2	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan nasional dan manajerial pegawai ASN yang berkualitas	a. Persentase peserta pelatihan kepemimpinan yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	95	98.56	103.75%
		b. Indeks kepuasan peserta pelatihan	96.6	93.94	97.25%
3	Terwujudnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural yang berkualitas bagi pegawai Aparatur Sipil Negara	a. Persentase peserta pelatihan teknis dan sosio kultural yang lulus dengan predikat minimal memuaskan	90	100	111.11%
		b. Indeks kepuasan peserta pelatihan	91.13	92.78	101.81%
4	Terwujudnya pemetaan kompetensi ASN yang berkualitas	Persentase permintaan fasilitasi pemetaan/penilaian kompetensi dan potensi yang dipenuhi	100	100	100%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
5	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja	a. Nilai Evaluasi AKIP	75.92	75.92	100%
		b. Nilai Kinerja Anggaran (Aspek Implementasi)	86	86.18	100.21%
		c. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	96.82	96.82	100%
6	Meningkatnya kualitas kebijakan dan kelembagaan	Nilai pengawasan internal kearsipan	94.39	94.39	100%
7	Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	a. Persentase pegawai yang menerima pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	100	100	100%
		b. Indeks kualitas sarana dan prasarana yang modern	70.25	75	106.76%

Sumber: Laporan Kinerja Puslatbang PKASN, 2023.

Tabel 3 menggambarkan sasaran kegiatan dan indikator kinerja yang harus dicapai Puslatbang PKASN pada tahun 2023. Dari 13 indikator kinerja yang ditetapkan, terdapat 1 indikator kinerja yang tidak tercapai. Indeks kepuasan peserta pelatihan yang ditargetkan mencapai 96,6 hanya berhasil mendapatkan nilai 93,94. Dibutuhkan perbaikan pelayanan untuk mencapai target kepuasan peserta pelatihan di tahun mendatang. Sedangkan 12 indikator kinerja lainnya mencapai target 100%. Sedangkan 5 indikator kinerja tersebut mampu melampaui target 100%. Indikator-indikator kinerja ini mendukung implementasi *Corporate University* di Puslatbang PKASN.

4.4 Peran Puslatbang PKASN dalam *Corporate University*

Penulis melakukan wawancara dan penggalan data di lapangan, ditemukan data dan informasi terkait dengan program, kegiatan, *ouput*, maupun *outcome* yang dilaksanakan Puslatbang PKASN sebagai *Corporate University*. Program-program yang dilaksanakan Puslatbang PKASN telah berdampak positif, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada *stakeholder*.

Tabel 4. Manfaat Langsung atau Tidak Langsung Puslatbang PKASN Bagi Peningkatan Pelayanan Publik

No	Pelaksanaan	Dampak Positif
1.	Peningkatan Pelayanan Publik	Puslatbang PKASN berperan dalam meningkatkan kompetensi dan efisiensi pegawai untuk memberikan layanan masyarakat yang lebih baik melalui pelatihan dan pengembangan.

No	Pelaksanaan	Dampak Positif
2.	Pembaruan Inovasi/ Sistem dan Proses	Mendorong inovasi dan perbaikan dalam kebijakan, sistem, dan prosedur organisasi dapat menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas layanan publik.
3.	Peningkatan Kualitas SDM	Puslatbang PKASN berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi masyarakat dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.
4.	Peningkatan Kesejahteraan	Puslatbang PKASN dapat secara tidak langsung memengaruhi pertumbuhan ekonomi lokal dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

Sumber : Puslatbang PKASN, 2023.

Berdasarkan Tabel 4, Puslatbang PKASN selaku ASN *Corporate University* bukan hanya berperan dalam pengembangan secara internal organisasi tetapi juga memberikan dampak langsung kepada masyarakat. Puslatbang PKASN berperan dalam meningkatkan kompetensi dan efisiensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Selain itu, Puslatbang PKASN mendorong inovasi serta perbaikan dalam kebijakan, sistem, dan prosedur organisasi, sehingga menghasilkan pelayanan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan memberikan manfaat jangka panjang dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang secara tidak langsung berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal dan kesejahteraan masyarakat. Melalui *Corporate University*, Puslatbang PKASN telah mendorong perubahan yang positif dengan meningkatkan kualitas layanan publik.

Tabel 5 Peran Puslatbang PKASN dalam Corporate University

No	Peran	Definisi
1.	Pendidikan dan Pelatihan	Menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh ASN dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Program-program tersebut dapat mencakup berbagai bidang, mulai dari manajemen publik, administrasi, hingga keterampilan teknis yang spesifik.
2.	Pengembangan Karir	Membantu ASN dalam mengembangkan karir mereka. Ini bisa melalui penyediaan program-program pengembangan kepemimpinan, pelatihan manajerial, atau bantuan dalam merencanakan jalur karir yang jelas dan terarah.
3.	Peningkatan Kinerja	Dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan ASN melalui program pendidikan dan pelatihan dari <i>Corporate University</i> , diharapkan terjadi peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini berpotensi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN.
4.	Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja	Keterlibatan ASN dalam program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas-tugas mereka dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Mereka

No	Peran	Definisi
5.	Budaya Pembelajaran Organisasi	merasa didukung dalam pengembangan profesional mereka, yang dapat berkontribusi pada peningkatan moral dan loyalitas terhadap organisasi. Organisasi dapat mempromosikan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di antara ASN. Hal ini akan menciptakan berkembangnya budaya belajar dan inovasi di lingkungan kerja. Pegawai akan merasa didorong untuk terus meningkatkan diri mereka sendiri dan berkontribusi pada perbaikan organisasi.
6.	Jaringan dan Kolaborasi	Organisasi membangun platform untuk memfasilitasi jaringan dan kolaborasi antara ASN dari berbagai unit atau instansi. Hal ini akan memberi ruang pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar pegawai, serta memungkinkan kolaborasi lintas-bidang dalam menyelesaikan masalah kompleks.

Sumber: Hasil olahan data penulis, 2024.

Tabel 5 menjelaskan bahwa ASN Corporate University berperan dalam meningkatkan kinerja ASN melalui program pendidikan dan pelatihan yang akan memenuhi kebutuhan spesifik ASN. Melalui peningkatan kompetensi di berbagai bidang, seperti manajemen publik, administrasi, hingga keterampilan teknis, ASN dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program ini juga dirancang untuk memperbaiki produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, ASN Corporate University tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong pengembangan soft skills seperti kepemimpinan dan manajemen, yang krusial dalam mendukung kinerja organisasi. Dengan adanya pembelajaran yang terstruktur, ASN dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional, responsif, dan inovatif. Hal ini diharapkan dapat memperkuat efektivitas pemerintahan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, sekaligus mendorong terciptanya pemerintahan yang lebih adaptif dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Penyelenggaraan *Corporate University* di Puslatbang PKASN dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mendukung Corpu, diantaranya:

1. Komitmen kuat dari pemimpin organisasi terhadap peningkatan layanan publik dan pengembangan sumber daya manusia. Kepala Puslatbang PKASN mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan memberikan arahan strategis.
2. Investasi yang memadai dalam program pengembangan dan pelatihan pegawai. Investasi yang dilaksanakan Puslatbang PKASN tidak hanya dalam bentuk aset berupa barang, tetapi dalam bentuk teknologi dan peningkatan kapasitas aparatur. Puslatbang PKASN menerapkan *E-Government* dalam pelaksanaan kerja. Setiap pegawai di Puslatbang PKASN diwajibkan untuk melaksanakan pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran dalam waktu 1 tahun. Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai.
3. Memastikan relevansi dan keberlanjutan program, bekerja sama dengan lembaga pendidikan, akademisi, dan pihak eksternal. Puslatbang PKASN berkolaborasi dengan Penyelenggara Pelatihan Aparatur di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara maupun *stakeholder* eksternal. Kolaborasi ini dilaksanakan dengan melibatkan

- Widyaiswara, Pengajar, Penguji, Mentor, maupun Asesor dalam agenda kegiatan di Puslatbang PKASN.
4. Puslatbang PKASN menerapkan fleksibilitas untuk menyesuaikan strategi dan program pelatihan dengan tuntutan dan kemajuan terbaru. Hal ini diterapkan untuk menyesuaikan dengan perkembangan isu-isu global terbaru. Sehingga hasil dari pelayanan dapat menghasilkan *outcome* yang sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah.
 5. Sistem evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutan digunakan untuk mengukur efektivitas dan dampak program pelatihan. Puslatbang PKASN melaksanakan evaluasi terhadap penyelenggaraan tugas. Instrumen evaluasi juga dikembangkan secara berkala. Perbaikan pelayanan dilaksanakan berdasarkan hasil dari evaluasi. Sehingga pelayanan di Puslatbang PKASN dapat meningkat dan dapat memenuhi ekspektasi penerima layanan.
 6. Budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, inovasi, dan kerja sama di semua tingkatan. Puslatbang PKASN menerapkan inovasi-inovasi di internal. Penerapan inovasi dilaksanakan secara berkelanjutan. Budaya organisasi pembelajaran dilaksanakan melalui program *In House Training*. Kegiatan ini tidak hanya melibatkan pegawai saja, tetapi juga melibatkan Tenaga Kontrak Perorangan. Karena pelayanan yang diberikan oleh Puslatbang PKASN melibatkan berbagai unsur, seperti pegawai, petugas kebersihan, pengemudi, maupun satuan pengamanan.
 7. Keterlibatan aktif pegawai dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian program. Puslatbang PKASN melibatkan pegawai dalam proses perencanaan program melalui Penyusunan Rencana Strategis. Evaluasi program dilaksanakan rutin secara berkala. Evaluasi ini dilaksanakan setiap minggu, setiap bulan, dan pada periode triwulanan.
 8. Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan menerapkan praktik terbaik dalam pengembangan SDM dan pelayanan publik. Puslatbang PKASN menerapkan perubahan pelayanan yang mengacu pada kondisi aktual. Pada saat Pandemi Covid-19, Puslatbang PKASN menyelenggarakan pelayanan secara daring. Seiring berkembangnya teknologi, Puslatbang PKASN juga menerapkan pelayanan-pelayanan yang bersifat *online*. Untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Puslatbang PKASN, *stakeholder* dapat menghubungi kanal-kanal media sosial seperti website, instagram, facebook, atau melalui *Call Center* Puslatbang PKASN.

Dalam konsep penyelenggaraan pelayanan publik oleh lembaga pemerintah, berbagai jenis layanan diberikan kepada masyarakat sebagai penerima manfaat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Rauf (2012;16) dalam Sri Maulidiah (2014), bentuk-bentuk pelayanan publik terdiri menjadi pelayanan internal pelayanan eksternal. Dalam suatu organisasi atau institusi pemerintah, proses pemenuhan kebutuhan dikenal sebagai pelayanan internal. Pelayanan publik internal adalah pelayanan yang diselenggarakan organisasi untuk kalangan internal. Seperti pelayanan yang diberikan oleh bawahan kepada atasan (pimpinan), seperti menyiapkan data yang diperlukan atasan untuk pertemuan. Pelayanan internal lainnya adalah penyediaan kebutuhan administrasi dalam penyelenggaraan tugas, penyediaan sarana dan prasarana untuk fasilitas kerja, hingga penyediaan layanan Kesehatan. Sedangkan pelayanan eksternal adalah pelayanan yang diberikan kepada *stakeholder* Puslatbang PKASN. Pelayanan yang diberikan adalah fasilitasi penyelenggaraan pelatihan, penyelenggaraan penilaian dan pemetaan kompetensi, fasilitasi analisis kebijakan, fasilitasi penggunaan sarana dan prasarana di Puslatbang PKASN.

Kesuksesan *Corporate University* dalam mendukung layanan publik didukung oleh komponen penting yang telah dilaksanakan oleh Puslatbang PKASN. Setiap komponen

memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan di seluruh entitas organisasi yang mendukung pembelajaran, kreativitas, dan pengembangan berkelanjutan. Komitmen yang kuat dari pimpinan menunjukkan komitmen mereka untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan secara kualitas layanan publik. Investasi yang memadai dalam program pelatihan dan pengembangan memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai tersedia.

Corporate University Puslatbang PKASN berfokus pada peningkatan pelayanan publik yang berkualitas, pembaruan sistem dan proses, peningkatan kualitas SDM, pengembangan program komunitas, dan peningkatan kesejahteraan ekonomi. Melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan, kampus berusaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan publik yang berkualitas, mendorong inovasi dan perbaikan sistem serta proses organisasi, dan mengembangkan program komunitas.

Pada akhirnya, peningkatan kualitas PNS adalah suatu keharusan. Tujuan dari peningkatan sumber daya aparatur adalah untuk mewujudkan *good governance* dan *clean government*—konsep yang mendorong terciptanya iklim pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan memiliki tata kelola yang baik. Oleh karena itu, peran PNS sangat penting, dan pembenahan PNS harus dilakukan dengan serius untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang prima dan matang (Adiwilaga, 2018).

5. PENUTUP

Corporate University Puslatbang PKASN berperan strategis dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi ASN melalui program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif. Program ini mencakup berbagai aspek, seperti manajerial, teknis, sosial kultural, dan fungsional, dengan metode pelaksanaan dan evaluasi yang terukur, seperti survei kepuasan peserta, *pre-* dan *post-test*, serta penilaian tugas. Keberhasilan program ditunjukkan melalui peningkatan kualitas pelayanan publik, efisiensi operasional, dan kontribusi terhadap perkembangan inovasi dari alumni pelatihan.

Puslatbang PKASN telah berkontribusi dalam peningkatan ilmu pengetahuan ASN melalui Bidang Manajerial, Bidang Teknis Fungsional dan Bidang Keterampilan. Pengembangan bidang manajerial melalui Pelatihan Kepemimpinan telah melahirkan 453 inovasi dalam pelayanan publik. Puslatbang PKASN mempunyai 7 sasaran kegiatan yang dicapai melalui 13 indikator kinerja. Pada tahun 2023 indikator kinerja indeks kepuasan peserta pelatihan hanya mencapai target 97.25%. Peranan Puslatbang PKASN dalam *Corporate University* telah memberikan manfaat dalam peningkatan pelayanan publik, pembaruan inovasi / sistem dan proses, peningkatan kualitas SDM, serta peningkatan kesejahteraan.

Penulis juga memberikan rekomendasi terkait Puslatbang PKASN sebagai *Corporate University* untuk selalu meningkatkan kapasitas, kapabilitas, sarana dan prasarana hingga menjalin kerjasama dengan *Corporate University* lain untuk menunjang pelaksanaan pengajaran yang profesional dan memberikan nilai lebih bagi ASN pada birokrasi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). Peran Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pejabat Struktural Di Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(1), 51–74. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i1.471>

- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fauziah, N. M. (2019). ASN Corporate University. *Civil Service Journal*, 13(2 Nov).
- Imran, A. (2024). *Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Aparatur Sipil Negara (Studi Kualitatif di Dinas Kesehatan Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya)*. 2(01), 1–12.
- Lisdartina, & Setyaningsih, R. (2021). Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–10. <http://ejournal.sunan-giri.ac.id/index.php/al-ulya/index>
- Mariman Darto, A. T. B. A. (2024). Penerapan Corporate University Di Bpsdm Provinsi Jawa Timur Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Jawa Timur. *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 1–76. <https://jurnalp4i.com/index.php/learning/article/view/2750/2431>
- Nihayati, Z., Ana Fardila, U., & Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, B. (2023). Dampak Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Dan Kinerja Inovasi Aparatur Pemerintah (Studi Kasus: Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Di Bpsdm Kaltim). *Nusantara Innovation Journal*, 2(2), 75–92.
- Nurdin, I. (2019). Kualitas Pelayanan Publik (Perilaku Aparatur Dan Komunikasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik). *Journal Artikel*, 20.
- Pislawati, Romagia, & Mandataris. (2017). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor terhadap Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 2(2), 95–113.
- Sanusi, D., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan akademik di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 95–110. <https://jurnal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/205>
- Sri Maulidiah, S. Sos, M. S. (2014). Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN). *Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)*, 1(1), 1–391. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educa>
- Wahyuni, E., Afistha, N. M., & Nawangsari, E. R. (2020). Model Peningkatan Pelayanan Publik pada Instansi Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Politik*, 1(1), 1–15. <http://www.jsep.org/index.php/jsep/article/view/1/7>

Website

<https://opendata.jabarprov.go.id/id/infografik/perkembangan-jumlah-asn--di-lingkungan-pemerintah-daerah-provinsi-jawa-barat>